

KATARZYNA SAKOWSKA

Uniwersytet w Białymstoku

sakowska.kasia@gmail.com

Urlop bezpłatny pracownika powołanego do pełnienia funkcji z wyboru

Unpaid leave of an employee appointed to perform the function of election

Streszczenie. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie instytucji urlopu bezpłatnego w odniesieniu do pracowników powołanych do pełnienia funkcji z wyboru. Z dokonanej analizy wynika, iż przepisy nie przewidują odmiennej formy urlopu bezpłatnego dla osób pełniących funkcję z wyboru zatem w przypadku takiego pracownika stosuje się do niego urlop bezpłatny na zasadach ogólnych, przewidzianych w art. 174 KP. Należy jednak zaznaczyć, iż w tym zakresie istnieją pewne odmienności, które zostaną przedstawione w opracowaniu. Ponadto ukazane zostaną cechy charakterystyczne stosunku pracy z wyboru jako szczególnej podstawy nawiązania stosunku pracy.

Słowa kluczowe: pracodawca; pracownik; urlop bezpłatny; wybór.

Abstract. The purpose of this article is to present the institution of unpaid leave of employees appointed to perform the function of election. The analysis shows that regulations do not provide a different form of unpaid leave of these employees. Therefore, in the case of such an employee, the general rules provided in Article 174 of Labour Code should be used. It should be noted, however, that in this case there are some differences that will be presented in a paper. In addition, the characteristics of the employment relationship based on election will be shown.

Key words: employer; employee; unpaid leave; election.

Ustawodawca w art. 2 Kodeksu pracy¹ wskazał wybór jako jedną z czterech podstaw nawiązania stosunku pracy. Stosunek pracy z wyboru ma charakter pozaumowny i jest nawiązywany formalnie jednostronnie, jednakże za zgodą osoby wybranej². Różni się on zasadniczo od umownego stosunku pracy, głównie w zakresie nawiązania i rozwiązania (wygaśnięcia mandatu) oraz zmiany jego treści³. Zakres zastosowania wyboru jako podstawy zatrudnienia nie został znacząco ograniczony, pomimo prognoz z lat 80. i 90. XX wieku odnośnie zaniku lub znacznego zmarginalizowania wyboru jako podstawy zatrudnienia pracowników, w związku z przemianami ustrojowymi zachodzącymi w tamtym czasie⁴.

Zgodnie z art. 73 § 1 k.p. nawiązanie stosunku pracy na podstawie wyboru ma miejsce, jeśli z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika.

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tekst jedn.: Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.

² J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 5, Warszawa 2013, s. 151.

³ P. Korus, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 374.

⁴ Szerzej: B. M. Cwiertniak, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 524.

Obecnie nawiązanie stosunku pracy na podstawie wyboru ma zastosowanie do wybranych stanowisk w organach i urzędach samorządu terytorialnego (w urzędzie marszałkowskim dotyczy marszałka województwa i wicemarszałka oraz pozostałych członków zarządu województwa, jeśli statut tak stanowi, w starostwie powiatowym starosty i wicestarosty, jeśli statut powiatu tak stanowi – pozostałych członków zarządu powiatu, w urzędzie gminy – wójta, burmistrza i prezydenta miasta, a w związkach jednostek samorządu terytorialnego przewodniczącego zarządu związku oraz pozostałych członków zarządu, jeśli statut tak stanowi⁵), a także kierowniczych funkcji w organizacjach związkowych, społecznych i politycznych, jeżeli wiąże się z tym obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika⁶. Procedurę wyboru, a także prawa i obowiązki osób powołanych do pełnienia funkcji z wyboru na stanowiska w organizacjach społecznych i politycznych regulują przepisy odnoszące się do danej organizacji oraz statuty, natomiast w odniesieniu do pracowników samorządowych zastosowanie mają ustawy samorządowe, statuty oraz regulaminy samorządów⁷. Należy przy tym wskazać, że wybór może być również podstawą niepracowniczego zatrudnienia (np. posłowie i senatorowie) lub też rodzić obowiązek pełnienia określonej funkcji bez pozostawiania w stosunku zatrudnienia⁸, co jednak nie jest przedmiotem niniejszego opracowania.

Konstrukcja stosunku pracy z wyboru została unormowana w art. 73–75 k.p. Uregulowania dotyczące stosunku pracy na podstawie wyboru w kodeksie pracy należy scharakteryzować jako rudymentalne i zwięzłe. Z przepisów nie wynika bowiem jasno, kiedy mamy do czynienia z wyborem w rozumieniu kodeksu pracy. Jednocześnie, wybór uznawany jest za odrębną podstawę stosunku pracy⁹. Należy przy tym zaznaczyć, iż stosunek pracy z wyboru nie jest stosunkiem samodzielnym i jest podporządkowany przepisowi, który umożliwia jego powstanie¹⁰. Niektórzy przedstawiciele doktryny reprezentują pogląd, iż przepis art. 73 § 1 k.p. należy traktować jako przepis odsyłający do uregulowań łączących wybór z obowiązkiem wykonywania pracy w charakterze pracownika. Odesłanie w tym

⁵ Zob. art. 4 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, tekst jedn.: Dz.U. z 2016 r. poz. 902 ze zm.

⁶ T. Liszcz, *Prawo pracy*, wyd. 9, Warszawa 2012, s. 225.

⁷ T. Liszcz, *Pozazumowne stosunki pracy*, w: *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matey–Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 250.

⁸ W. Sanetra, *Prawo pracy*, Białystok 1994, s. 48-49.

⁹ A. Giedrewicz–Niewińska, *Wybór jak podstawa nawiązania stosunku pracy z pracownikami samorządowymi*, Warszawa 2008, s. 186.

¹⁰ W. Muszalski, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, wyd. 10, Warszawa 2015, s. 174.

przypadku należy uznać za bardzo ogólne, gdyż nie wskazuje konkretnego aktu prawnego ani też nie posługuje się terminem „przepisy odrębne”¹¹.

Kodeks pracy w art. 73 § 2 wskazuje, iż stosunek pracy z wyboru ulega rozwiązaniu wraz z chwilą wygaśnięcia mandatu. Oznacza to, iż stosunek ten należy uznać za niesamodzielny, ponieważ powstaje w związku z wyborem na określone stanowisko, trwa przez czas sprawowania mandatu i rozwiązuje się wraz z jego wygaśnięciem. Najbardziej charakterystyczną cechą stosunku pracy z wyboru jest więc kadencyjność, przy czym regulacje wewnętrzne danego podmiotu określają długość trwania kadencji¹². Z tego względu stosunek pracy z wyboru jest bardzo często utożsamiany z umową o pracę na czas określony, gdyż z góry wiadomo, jak długo trwa mandat danego pracownika¹³. Akt wyboru wywołuje więc podwójny skutek: z jednej strony powierza osobie wybranej pełnienie określonej funkcji (na zasadach zawartych w ustawach, statutach lub regulaminach jednostek samorządu terytorialnego), z drugiej zaś – następuje nawiązanie stosunku pracy, po uzyskaniu zgody osoby wybranej¹⁴. Forma złożenia oświadczenia woli wyrażającego zgodę na zatrudnienie w charakterze pracownika nie jest określona przez kodeks pracy w związku z czym można przyjąć, iż forma jest dowolna, chyba że przepisy szczególne wskazują konkretną formę¹⁵.

Jak już wcześniej wspomniano, stosunek pracy z wyboru rozwiązuje się z chwilą wygaśnięcia mandatu. Co więcej, w tym przypadku nie ma możliwości zastosowania przepisów dotyczących wypowiedzenia warunków pracy i płacy¹⁶. Przepisy kodeksu pracy nie wskazują przyczyn wygaśnięcia mandatu. Oznacza to więc, iż regulacji dotyczących tej materii należy szukać w ustawach, statutach lub regulaminach. Do przyczyn wygaśnięcia mandatu należy zaliczyć przede wszystkim upływ kadencji, odwołanie przez organ, który dokonał wyboru, rezygnację z zajmowanego stanowiska czy też śmierć pracownika¹⁷. W przypadku ustania stosunku pracy z wyboru mają zastosowanie tylko te przepisy ustanawiające szczególną ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy, które odnoszą się do wszystkich pracowników, bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy. Natomiast nie stosuje się do nich uregulowań, które obejmują swym zakresem wyłącznie pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę (m.in. art. 41 i 177 k.p.), chyba że przepisy

¹¹ B. M. Ćwiertniak, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 522.

¹² Tamże, s. 522–523.

¹³ Wyrok SA w Poznaniu z dnia 30 sierpnia 1995r., III Aur 271/95, „Prawo Pracy” 1996, nr 5, s. 40.

¹⁴ W. Perdeus, w: *Prawo urzędnicze*, red. T. Liszcz, Lublin 2005, s. 162; T. Liszcz, *Pozazumowne stosunki pracy*, w: *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matey–Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 250.

¹⁵ M. Barzycka–Banaszczyk, *Prawo pracy*, wyd. 15, Warszawa 2013, s. 74.

¹⁶ Wyrok NSA z dnia 24 września 1997 r., II SA 941/97, „Prawo Pracy” 1998, nr 1, s. 42.

¹⁷ W. Perdeus, w: *Prawo urzędnicze*, red. T. Liszcz, Lublin 2005, s. 163.

szczególne nakazują ich zastosowanie w przypadku pracowników powołanych do pełnienia funkcji z wyboru¹⁸.

Na czas sprawowania funkcji z wyboru pracodawca, u którego pracownik ten jest zatrudniony, może udzielić pracownikowi na jego wniosek urlopu bezpłatnego, co bezpośrednio wynika z art. 74 k.p. Wskazany przepis nie reguluje trybu udzielenia urlopu pracownikowi i w tym zakresie ma zastosowanie art. 174 k.p., który stanowi, iż na pisemny wniosek pracownika pracodawca może mu udzielić urlopu bezpłatnego. Udzielenie pracownikowi urlopu bezpłatnego z inicjatywy zakładu pracy i bez pisemnego wniosku pracownika o udzielenie tego urlopu jest w świetle prawa bezskuteczne¹⁹. W trakcie urlopu bezpłatnego stosunek pracy trwa nadal jednak zostaje czasowo zawieszony. Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Warszawie „istotą urlopu bezpłatnego udzielanego na podstawie art. 174 kodeksu pracy jest zwolnienie pracownika z obowiązku wykonywania zatrudnienia i zwolnienie pracodawcy z obowiązku wypłacania wynagrodzenia. Okres urlopu bezpłatnego nie jest wliczany do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, ani też do okresu pracy, od którego zależą prawa do świadczeń z zaopatrzenia emerytalnego pracowników²⁰.”

Analiza artykułu 174 k.p. prowadzi do wniosku, iż to od uznania i woli pracodawcy zależy wyrażenie zgody na udzielenie urlopu, zwłaszcza ze względu na fakt, iż jest on udzielany na wniosek pracownika. Pracodawca kieruje się w tym przypadku celem urlopu oraz koniecznością zapewnienia zwyczajnego toku pracy w miejscu pracy²¹. W sytuacji powołania pracownika do pełnienia funkcji z wyboru pracodawca powinien jednak ułatwić takiemu pracownikowi wykonywanie mandatu, zwłaszcza poprzez zawarcie porozumienia, o którym mowa w art. 174¹ § 1 k.p.²². W sytuacji braku zgody pracodawcy na urlop bezpłatny pracownik wybrany do pełnienia danej funkcji może zdecydować o świadczeniu pracy dla obu pracodawców, rozwiązaniu dotychczasowego stosunku pracy i ustaleniu innego terminu rozpoczęcia stosunku pracy z wyboru lub też o honorowym sprawowaniu mandatu, przy jednoczesnym wykonywaniu pracy u dotychczasowego pracodawcy albo o rezygnacji z mandatu²³.

¹⁸ T. Liszcz, *Pozazumowne stosunki pracy ...*, s. 251.

¹⁹ Wyrok SA w Łodzi z dnia 15 października 1996 r., III AUa 34/96, LEGALIS nr 34116.

²⁰ Wyrok SA w Warszawie z dnia 27 listopada 1996r., III AUa 888/96, LEGALIS nr 34149.

²¹ M. Nałęcz, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszański, Warszawa 2013, s. 551.

²² B. M. Ćwiertniak, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 534.

²³ A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 3, Warszawa 2010, komentarz do art. 74 pkt. 2, LEGALIS.

Przepisy kodeksu pracy nie wskazują maksymalnego okresu trwania urlopu bezpłatnego²⁴. W art. 174 § 3 k.p. ustawodawca wskazał jedynie, iż w przypadku urlopu bezpłatnego, który miałby trwać dłużej niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć możliwość odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn. Jednocześnie, nie określono formy takiego porozumienia. Wydaje się jednak, iż w celu zapobieżenia ewentualnych nieporozumień w tym zakresie należałoby takie uzgodnienie poczynić w formie pisemnej²⁵. Niedopuszczalne wydaje się jednak udzielenie urlopu bezpłatnego na czas nieokreślony, bez zastrzeżenia możliwości jego zakończenia w związku z oświadczeniem jednej ze stron stosunku pracy. K. Jaśkowski stwierdza wprost, iż taki zabieg byłby sprzeczny z samą istotą zobowiązaniowego charakteru stosunku pracy. Oświadczenie stron, na mocy którego stosunek pracy zostałby zawieszony na czas nieokreślony, należałoby traktować jako rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron²⁶.

Może się również zdarzyć, iż osoba powołana do wykonywania funkcji z wyboru uzyska mandat u pracodawcy, u którego jest już zatrudniona. Artykuł 174¹ § 1 k.p. wskazuje, iż pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy. Ten problem natury praktycznej rozwiązał Sąd Najwyższy, wskazując, iż pracownik (w tym wypadku samorządowy) po rozwiązaniu stosunku pracy z wyboru łączącego go z tym samym pracodawcą, który zatrudniał go w chwili wyboru, ma prawo powrotu do poprzedniej pracy, pod warunkiem, że pozostawał na urlopie bezpłatnym²⁷. Przy stosowaniu art. 174 k.p. należy uwzględnić "swoistość" sytuacji, gdzie pracodawca udziela urlopu bezpłatnego pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę w celu i na czas zatrudnienia go u tego pracodawcy na podstawie wyboru. W udzieleniu urlopu w takiej sytuacji interes ma nie tylko pracownik, ale i pracodawca. Owa "swoistość" okoliczności powinna być odniesiona zwłaszcza do oceny zachowania przewidzianych rygorów formalnych. Wniosek pracownika oraz samo udzielenie urlopu nie muszą być sformalizowane. Dotyczy to zwłaszcza pisemnej formy wniosku, gdyż dla udzielenia urlopu bezpłatnego nie została przewidziana żadna forma szczególna. Zarówno wniosek, jak i udzielenie urlopu należy traktować jako oświadczenia woli. Wola zaś może być oświadczona – stosownie do art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. – przez każde zachowanie ujawniające ją w sposób dostateczny. Jeśli więc pracownik wyraża zgodę na zatrudnienie z wyboru u pracodawcy, z którym związany jest umową o pracę, to należy przyjąć, że tym

²⁴ A. Malinowski, *Urlopy pracownicze. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 170.

²⁵ M.T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, wyd. 5, Warszawa 2012, s. 944-945.

²⁶ K. Jaśkowski, w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 9, t. I, Warszawa 2014, s. 636.

²⁷ Uchwała SN z dnia 18 grudnia 2003 r., III PZP 17/03, LEGALIS nr 60328.

samym wyraża wolę zawieszenia praw i obowiązków składających się na treść dotychczas łączącego strony stosunku pracy. Skoro pracodawca dopuszcza pracownika do pracy na stanowisku z wyboru, to jednocześnie wyraża wolę zwolnienia go z wykonywania obowiązków wynikających z dotychczasowego stosunku pracy²⁸. Na podstawie regulacji dotyczących samorządu gminnego (art. 24b Ustawy o samorządzie gminnym)²⁹, należy stwierdzić, iż osoba zatrudniona na podstawie stosunku pracy w urzędzie gminy lub będąca kierownikiem w jednostce organizacyjnej tej gminy, a wybrana na radnego w tejże gminie, ma obowiązek złożyć wniosek o urlop bezpłatny w ciągu 7 dni od dnia ogłoszenia wyborów. Urlop musi być udzielony takiej osobie na czas sprawowania mandatu oraz 3 miesiące po jego wygaśnięciu. Radny otrzymuje urlop bezpłatny bez względu na rodzaj i okres trwania stosunku pracy. Stosunek pracy zawarty na czas określony, który ustałby przed terminem zakończenia urlopu bezpłatnego, przedłuża się do 3 miesięcy po zakończeniu tego urlopu. Niezłożenie wniosku o urlop bezpłatny jest w tym przypadku równoznaczne ze zrzeczeniem się mandatu. Analogiczna sytuacja ma miejsce w przypadku radnego, który przed uzyskaniem mandatu był zatrudniony w starostwie powiatowym na podstawie umowy o pracę lub pełnił funkcję kierowniczą w jednostce organizacyjnej tego powiatu, w którym uzyskał mandat (art. 24 ustawy o samorządzie powiatowym³⁰). Te same zasady udzielenia urlopu bezpłatnego obowiązują również radnych, którzy przed uzyskaniem mandatu pozostawali w stosunku pracy w urzędzie marszałkowskim w województwie, w którym uzyskali mandat, lub piastowali stanowisko kierownika wojewódzkiej samorządowej jednostki organizacyjnej w tym województwie (art. 25 ustawy o samorządzie województwa³¹).

Kodeks pracy nie odnosi się jednak do kwestii ponownego wyboru na to samo lub inne stanowisko osoby, która już korzysta z urlopu bezpłatnego. Stanowisko sądów nie jest tu w pełni jednolite natomiast najogólniejsze zasady wyrażają przywołane poniżej orzeczenia. Sąd Najwyższy ustalił w jednym ze swoich orzeczeń, iż pracownik w przypadku wygaśnięcia mandatu i objęcia w drodze wyboru innego stanowiska, obowiązany jest ponownie uzyskać urlop bezpłatny, o jakim mowa w art. 174 § 1 k.p.³². Podobnie Sąd Najwyższy orzekł w przypadku działacza związkowego, ustalając, że wygaśnięcie mandatu związkowego powoduje ustanie stosunku pracy z wyboru, lecz w razie wyboru na nową kadencję można z odpowiednim uprzedzeniem żądać udzielenia kolejnego urlopu bezpłatnego bezpośrednio

²⁸ Wyrok SN z dnia 16 października 2009 r., I PK 85/09. LEGALIS nr 288283.

²⁹ Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, tekst jedn.: Dz.U. z 2016 r. poz. 446 ze zm.

³⁰ Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym, tekst jedn.: Dz.U. z 2016 r. poz. 814 ze zm.

³¹ Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa, tekst jedn.: Dz.U. z 2016 r. poz. 486 ze zm.

³² Wyrok SN z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 210/00, LEGALIS nr 49713.

po zakończeniu poprzedniego urlopu, a tym samym pracownik nie musi zgłaszać uprzedniemu pracodawcy powrotu do pracy³³. W sytuacji pracodawcy samorządowego, niezgłoszenie pracownika wybranego na radnego wniosku o urlop bezpłatny w terminie 7 dni od dnia ogłoszenia wyników wyborów przez właściwy organ wyborczy, a w razie ponownego wyboru kolejnego wniosku o taki urlop, jest równoznaczne ze zrzeczeniem się mandatu radnego, natomiast nie prowadzi bezpośrednio do wygaśnięcia stosunku pracy³⁴.

W związku z nowelizacją kodeksu pracy w 1996 r. uchylono artykuł 175 k.p., co wiązało się z usunięciem przepisu przewidującego ogólny obowiązek udzielenia urlopu bezpłatnego pracownikom, pełniącym funkcję z wyboru w organizacjach społecznych, jeżeli z wyboru wynikała konieczność wykonywania pracy w charakterze pracownika. Obowiązek udzielenia urlopu bezpłatnego może wynikać wprost jedynie z przepisów szczególnych, a przykładem takiego rozwiązania jest rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r.³⁵, dotyczące pełnienia funkcji z wyboru w związkach zawodowych. Jak wynika z art. 25 ust. 1 Ustawy o związkach zawodowych³⁶, pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika, przysługuje – na wniosek organizacji związkowej – prawo do urlopu bezpłatnego. Organizacja związkowa, w której pracownik ma pełnić funkcję z wyboru, może wystąpić do dotychczasowego pracodawcy o udzielenie mu urlopu bezpłatnego, z tym że wniosek taki powinna złożyć przynajmniej 14 dni wcześniej przed planowanym terminem rozpoczęcia urlopu bezpłatnego. W tym przypadku (zgodnie z § 1 pkt 3 Rozporządzenia) pracodawca ma obowiązek udzielić urlopu bezpłatnego na okres wskazany przez organizację związkową, a udzielenie urlopu w innym terminie jest możliwe tylko z ważnych przyczyn, w drodze porozumienia pracodawcy z organizacją związkową. Organizacja związkowa jest jednak zobowiązana do niezwłocznego poinformowania pracodawcy o wygaśnięciu mandatu. Co więcej, pracownik zwolniony w całości lub w części z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej (art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych) ma obowiązek niezwłocznie i bez uprzedniego wezwania pracodawcy przystąpić do pracy po upływie tej kadencji. Niewykonanie tego obowiązku uprawnia pracodawcę do wyciągnięcia

³³ Wyrok SN z dnia 27 października 2004 r., I PK 599/03, LEGALIS nr 68755.

³⁴ Wyrok SN z dnia 11 grudnia 2007 r. I PK 160/07, LEGALIS nr 95399.

³⁵ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy, Dz. U. Nr 71, poz. 336.

³⁶ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r. poz. 1881 ze zm. (dalej uozz).

konsekwencji dyscyplinarnych, aż do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia włącznie, nie powoduje jednak wygaśnięcia stosunku pracy³⁷. A. Giedrewicz–Niewińska zaznacza, iż art. 25 ust. 1 uoZZ nie jest sformułowany w sposób jednoznaczny, ze względu na brak wyraźnego stwierdzenia, że chodzi tu o stosunek pracy z wyboru. Z tego względu autorka przyjmuje istnienie możliwości nawiązania stosunku pracy z wyboru z działaczami związkowymi³⁸. Wskazany przepis może bowiem oznaczać, iż chodzi tu o nawiązanie stosunku pracy przez pracownika powołanego do pełnienia określonych funkcji związkowych przez wybór³⁹.

W art. 174 § 2 k.p. przyjęto zasadę, iż okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W okresie urlopu bezpłatnego pracownik nie podlega ubezpieczeniom społecznym, a także ubezpieczeniu zdrowotnemu, może jednak dobrowolnie przystąpić do ubezpieczenia emerytalnego, rentowego i zdrowotnego⁴⁰. Przepisy szczególne mogą jednak zawierać inne rozwiązania, o czym mowa w § 4 komentowanego artykułu. Interpretacja regulacji dotyczących pracowników z wyboru wskazuje, iż mowa tu przede wszystkim o sytuacjach obligatoryjnego udzielenia urlopu bezpłatnego. Zatem, w przypadku pracownika powołanego do pełnienia funkcji z wyboru w organizacji związkowej, okres urlopu bezpłatnego wlicza się do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, jeśli pracownik zgłosi swój powrót do pracy w ciągu 7 dni od chwili rozwiązania stosunku pracy z wyboru⁴¹.

Zgodnie z art. 74 k.p. pracownik pozostający w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym ma prawo powrotu do pracy u pracodawcy, który zatrudniał go w chwili wyboru, na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym. Na ten temat wypowiedział się również Sąd Najwyższy, wskazując, że pracownik samorządowy po rozwiązaniu stosunku pracy z wyboru łączącego go z tym samym pracodawcą, który zatrudniał go w chwili wyboru, ma prawo powrotu do poprzedniej pracy, jeżeli w związku z wyborem pozostawał na urlopie bezpłatnym⁴². Zasadą jest, iż po zakończeniu urlopu bezpłatnego pracownik powraca do pracy, a pracodawca ma obowiązek dopuścić pracownika

³⁷ Wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 233/01, LEGALIS nr 61652.

³⁸ A. Giedrewicz–Niewińska, *Wybór jak podstawa nawiązania stosunku pracy z pracownikami samorządowymi*, Warszawa 2008, s. 205.

³⁹ I. Sierocka, *Zwolnienia od pracy i urlopy działaczy związkowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 8, s. 32.

⁴⁰ M. Zieleniecki, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 658.

⁴¹ K. Rączka, w: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 2, Warszawa 2012, s. 812.

⁴² Uchwała SN z dnia 18 grudnia 2003 r., III PZP 17/03, LEGALIS nr 60328.

do pracy na dotychczasowo zajmowanym przez niego stanowisku⁴³. Nie ma więc wątpliwości, iż art. 74 k.p. w tym zakresie modyfikuje instytucję urlopu bezpłatnego. Pracodawca ma w tym przypadku możliwość wyboru rodzaju pracy czy też stanowiska, które muszą być równorzędne wyłącznie pod względem wynagrodzenia. Można więc wysnuć wniosek, że art. 74 k.p. zapewnia wyłącznie prawo do wynagrodzenia, nie stabilizuje zaś samego zatrudnienia i nie gwarantuje konkretnego stanowiska. W doktrynie wskazuje się, że art. 74 k.p. nie określa jasno, jaki rodzaj pracy ma świadczyć osoba powracająca do pracodawcy, który zatrudniał go przed wyborem, po zakończeniu urlopu bezpłatnego. Z drugiej strony, kodeks pracy wskazuje rodzaj pracy jako jeden z ważniejszych elementów umowy o pracę. Biorąc pod uwagę kwalifikacje pracownika, można określić jedno lub więcej stanowisk pracy wynagradzanych w ten sam sposób, jak praca, którą pracownik wykonywał przed udzieleniem urlopu bezpłatnego w związku z wyborem. Pracownik może więc domagać się dopuszczenia do pracy na jedno z tych stanowisk⁴⁴.

Warunkiem koniecznym powrotu do pracy u pracodawcy, który zatrudniał pracownika w chwili wyboru jest zgłoszenie swego powrotu w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru. Brak informacji w tym zakresie skutkuje wygaśnięciem stosunku pracy, chyba że nie poinformowanie pracodawcy o chęci powrotu w wyznaczonym terminie nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Przepis ten przesądza więc jednoznacznie, iż powrót pracownika do poprzedniego pracodawcy jest jego prawem, nie zaś obowiązkiem. Co więcej, przedmiotowa regulacja chroni trwałość stosunku pracy pracownika z wyboru wyłącznie w przypadku, jeśli przejawia on wolę powrotu do dotychczasowego pracodawcy, u którego przebywa na urlopie bezpłatnym. Niewątpliwie więc, ochronie podlega tu stosunek pracy zawieszony na czas trwania mandatu⁴⁵. Na ten temat wypowiedział się również m.in. Sąd Apelacyjny w Katowicach, stwierdzając, że art. 74 k.p. stwarza pracownikowi zatrudnionemu na podstawie wyboru możliwość reaktywowania zawieszzonego stosunku pracy dopiero po wygaśnięciu mandatu pod warunkiem, że taki pracownik chce powrotu do tego pracodawcy i że w terminie 7 dni od dnia rozwiązania stosunku pracy z wyboru zgłosi swój powrót do tego pracodawcy⁴⁶.

Kodeks pracy nie reguluje również kwestii roszczeń przysługujących pracownikowi w związku z brakiem przywrócenia pracownika powracającego z urlopu bezpłatnego w związku z pełnieniem funkcji z wyboru. Udzielenie urlopu bezpłatnego w tym konkretnym

⁴³ M. Zieleniecki, w: *Kodeks pracy ...*, s. 659.

⁴⁴ A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 3, Warszawa 2010, s. 372.

⁴⁵ J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1984, s. 409.

⁴⁶ Wyrok SA w Katowicach z dnia 29 października 1999 r., III APa 62/99, LEGALIS nr 48870.

przypadku nie wiąże się z zerwaniem więzi prawnej łączącej pracodawcę i pracownika. Nie ma więc podstaw do tego, aby pracownik po zakończeniu kadencji mógł wystąpić z żądaniem przywrócenia go do pracy przez pracodawcę, który udzielił mu na ten czas urlopu bezpłatnego. Należy również zaznaczyć, iż przywrócenie do pracy może mieć miejsce jedynie na poprzednio zajmowane stanowisko, natomiast art. 74 k.p. jasno wskazuje, iż pracodawca nie ma obowiązku zatrudnienia pracownika na stanowisku, jakie zajmował uprzednio. Pracownik może więc żądać wyłącznie umożliwienia mu wykonywania pracy, co wynika z wzajemnych obowiązków pracodawcy i pracownika, określonych w art. 22 § 1 k.p.⁴⁷. W przypadku zaś skrócenia kadencji pracownikowi, któremu udzielono urlopu bezpłatnego na czas trwania kadencji, przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy, a w razie odmowy zatrudnienia, roszczenie o wynagrodzenie za cały czas niewykonywania pracy⁴⁸.

Podsumowując, wybór należy uznać za szczególny sposób zatrudnienia pracownika, który charakteryzuje wiele odmienności w porównaniu z pozostałymi podstawami nawiązania stosunku pracy, o których mowa w art. 2 k.p.. Stosunek pracy z wyboru nie jest jednak stosunkiem samodzielnym, gdyż powstaje w celu wykonywania mandatu i istnieje przez czas jego trwania⁴⁹. Pracownik, który został powołany do pełnienia funkcji z wyboru, może zwrócić się do pracodawcy z prośbą o udzielenie mu urlopu bezpłatnego na czas wykonywania mandatu. Obowiązujące przepisy nie przewidują odmiennej formy urlopu bezpłatnego dla osób pełniących funkcję z wyboru zatem w przypadku takiego pracownika stosuje się do niego urlop bezpłatny na zasadach ogólnych, przewidzianych w art. 174 k.p.⁵⁰. Należy mieć jednak na uwadze odmienności, które zostały wskazane powyżej i które mogą wynikać z przepisów szczególnych.

Bibliografia:

Literatura

- Baran K.W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012
Barzycka–Banaszczyk M., *Prawo pracy*, wyd. 15, Warszawa 2013
Chmielek–Lubińska E., *Pracownicze urlopy bezpłatne i zwolnienia od pracy*, Warszawa 1999
Gersdorf M., Rączka K., Raczkowski M., *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 2, Warszawa 2012
Giedrewicz–Niewińska A., *Wybór jak podstawa nawiązania stosunku pracy z pracownikami samorządowymi*, Warszawa 2008
Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1984
Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 9, t. I, Warszawa 2014
Liszczy T. (red.), *Prawo urzędnicze*, Lublin 2005

⁴⁷ A. M. Świątkowski, *Kodeks pracy ...*, s. 372.

⁴⁸ Wyrok SA w Warszawie z dnia 15 grudnia 1999 r., III APa 27/99, LEGALIS nr 47566.

⁴⁹ Za: M. T. Romer, *Prawo pracy ...*, s. 545.

⁵⁰ E. Chmielek–Lubińska, *Pracownicze urlopy bezpłatne i zwolnienia od pracy*, Warszawa 1999, s. 65.

- Liszczy T., *Pozazumowne stosunki pracy*, w: *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006
- Liszczy T., *Prawo pracy*, wyd. 9, Warszawa 2012
- Malinowski A., *Urlopy pracownicze. Komentarz*, Warszawa 2010
- Muszalski W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013
- Muszalski W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 10, Warszawa 2015
- Romer M.T., *Prawo pracy. Komentarz*, wyd. 5, Warszawa 2012
- Sanetra W., *Prawo pracy*, Białystok 1994
- Sierocka I., *Zwolnienia od pracy i urlopy działaczy związkowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 8
- Sobczyk A. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014
- Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 3, Warszawa 2010
- Wratny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 5, Warszawa 2013

Orzecznictwo

- Wyrok SN z dnia 16 października 2009 r., I PK 85/09, LEGALIS nr 288283
- Wyrok SN z dnia 11 grudnia 2007 r. I PK 160/07, LEGALIS nr 95399
- Wyrok SN z dnia 27 października 2004 r., I PK 599/03, LEGALIS nr 68755
- Uchwała SN z dnia 18 grudnia 2003 r., III PZP 17/03, LEGALIS nr 60328
- Wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 233/01, LEGALIS nr 61652
- Wyrok SN z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 210/00, LEGALIS nr 49713
- Wyrok NSA z dnia 24 września 1997 r., II SA 941/97, „Prawo Pracy” 1998, nr 1
- Wyrok SA w Katowicach z dnia 29 października 1999 r., III APa 62/99, LEGALIS nr 48870
- Wyrok SA w Poznaniu z dnia 30 sierpnia 1995 r., III Aur 271/95, „Prawo Pracy” 1996, nr 5
- Wyrok SA w Warszawie z dnia 15 grudnia 1999 r., III APa 27/99, LEGALIS nr 47566
- Wyrok SA w Warszawie z dnia 27 listopada 1996 r., III AUa 888/96, LEGALIS nr 34149
- Wyrok SA w Łodzi z dnia 15 października 1996 r., III AUa 34/96, LEGALIS nr 34116