

**MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**  
**DEPARTAMENT PRAWA PRACY**

*ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa, tel. +48 22 661 10 00, +48 22 661 11 00*

Warszawa, dn. 25 .11.2016 r.

DPR.III.4102.155.2016.MW

**Pan**  
**Piotr Kozłowski**  
Przewodniczący  
Związku Leśników  
Polskich Parków Narodowych  
Jeziory  
62-050 Mosina

W odpowiedzi na Pana list z dnia 31 października br., Departament Prawa Pracy uprzejmie informuje, że na podstawie art. 70 § 1 Kodeksu pracy pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony. Odwołanie powinno być dokonane na piśmie (art. 70 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy), i jest ono równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 70 § 2 Kodeksu pracy).

Należy dodać, że na podstawie art. 70 § 1<sup>2</sup> Kodeksu pracy stosunek pracy z pracownikiem odwołanym ze stanowiska rozwiązuje się na zasadach określonych w przepisach Kodeksu pracy, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej. Oznacza to, że rozwiązanie stosunku pracy na podstawie powołania następuje w oparciu o przepisy art. 70 do art. 72 Kodeksu pracy. Przepisy te nie mają jednak zastosowania, gdy przepisy szczególne stanowią inaczej.

Przedstawiając powyższe, Departament pragnie zauważyć, że na podstawie art. 8 lit.c ust. 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o ochronie przyrody (Dz.U. z 2015 r., poz. 1651, z późn. zm.) dyrektor parku narodowego jest powoływany przez Ministra Środowiska. Powołanie to stanowi nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy (art. 8c ust. 3 ustawy o ochronie przyrody).

W ocenie Departamentu, oznacza to konieczność stosowania przepisów Kodeksu pracy także w sytuacji odwołania dyrektora parku narodowego.

I tak, na podstawie art. 69 Kodeksu pracy, co do zasady, do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony. W ocenie Departamentu, oznacza to w szczególności, że w przypadku odwołania pracownika (który uprzednio został powołany na czas nieokreślony) długość okresu wypowiedzenia jest uzależniona od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata (art. 36 § 1 Kodeksu pracy).

Odnosnie do kwestii prawa odwołanego pracownika do wynagrodzenia, należy zauważyć, że na podstawie art. 70 § 2 zd. 2 Kodeksu pracy w okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem.

Zdaniem Departamentu, oznacza to - pracownik odwołany ze stanowiska do czasu rozwiązania stosunku pracy ma prawo do wynagrodzenia przysługującego mu przed odwołaniem (art. 70 § 2 Kodeksu pracy). Takie też stanowisko przedstawił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 marca 2001 r. (I PKN 297/00, OSNP 2002/23/572).

Odnosnie kwestii, czy w razie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia można pracownikowi odwołanemu udzielić urlopu wypoczynkowego, Departament wyraża opinię, że uprawnienie do udzielenia urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia może wynikać z przepisu prawa, jak w przypadku odwołania z zachowaniem okresu wypowiedzenia pracownika zatrudnionego na podstawie powołania (art. 70 § 2 w zw. z art. 71 Kodeksu pracy). W takiej sytuacji nie ma przeszkód, aby w okresie nieświadczenia pracy pracownik został zobowiązany do wykorzystania urlopu wypoczynkowego.

Kwestia ta jest ugruntowana w dorobku orzecznictwa.

I tak, w wyroku z 7 lutego 2001 r. (I PKN 240/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 518) Sąd Najwyższy uznał, że brak obowiązku wykonywania pracy przez odwołanego pracownika w okresie wypowiedzenia (art. 71 Kodeksu pracy) nie jest przeszkodą do udzielenia mu w tym czasie urlopu wypoczynkowego. Natomiast, w świetle wyjaśnienia zawartego w wyroku z 13 kwietnia 1999 r. (I PKN 1/99, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 458) pracownik zwolniony z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia stosunku pracy wskutek odwołania ze stanowiska (art. 71 Kodeksu pracy) może być zobowiązany przez pracodawcę do wykorzystania bieżącego urlopu wypoczynkowego.

Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 kwietnia 2011 r. (II PK 302/10, OSNP 2012/17-18/215), zgodnie z którym „pracodawca może zobowiązać pracownika zatrudnionego na podstawie powołania, którego odwołał ze stanowiska, do wykorzystania w okresie wypowiedzenia zaległego i proporcjonalnie także bieżącego urlopu wypoczynkowego, mimo że w okresie wypowiedzenia pracownik - zachowując prawo do wynagrodzenia - nie ma obowiązku świadczenia pracy” (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 listopada 2006 r., II PK 49/06, OSNP 2007 nr 23-24, poz. 347).

Przedstawiając powyższe, Departament informuje jednocześnie, że Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie jest uprawnione do wydawania powszechnie obowiązującej wykładni przepisów prawa pracy, a poglądy prawne Departamentu Prawa Pracy nie są wiążące zarówno dla stron stosunku pracy, Państwowej Inspekcji Pracy jak i dla sądów pracy.

Jedynymi organami uprawnionymi do wykładni przepisów prawa są sądy. W razie sporu rozstrzygnięcie należy do sądu pracy.

Departament nadmienia również, że udzielanie porad z zakresu prawa pracy należy do ustawowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy (art. 10 ust. 1 pkt 7 lit.e ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz.U. z 2015 r., poz. 640,

z późn. zm.). Jest to także organ ustawowo powołany do nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, ścigania wykroczeń przeciwko prawom pracownika oraz innych osób wykonujących pracę zarobkową.

Naczelnik Wydziału  
  
Tomasz Wardach