

Protokół kontroli nr 6/2025

Kontrola została przeprowadzona zgodnie z uchwałą nr IX/48/2024 Rady Powiatu w Sępólnie Krajeńskim z dnia 29 listopada 2024 r. w sprawie zlecenia przeprowadzenia kontroli przez Komisję Rewizyjną Rady Powiatu w Sępólnie Krajeńskim. Zgodnie z uchwałą kontrola obejmuje przeprowadzenie czynności kontrolnych w zakresie zgodności z prawem, celowości, zasadności, rzetelności i gospodarności wypłaty Staroście Sępoleńskiemu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w 2018 r. i 2024 r.

W kontroli uczestniczyli:

W dniu 04 lutego 2025 r.:

- Jarosław Tadych – Starosta Sępoleński,
- Małgorzata Masilkin – Skarbnik Powiatu Sępoleńskiego,
- Arleta Kamińska – specjalista ds. kadr Starostwa Powiatowego w Sępólnie Krajeńskim,
- Mec. Grzegorz Szlezer – radca prawny Starostwa Powiatowego w Sępólnie Krajeńskim – w części kontroli.

W dniu 18 lutego 2025 r.:

- Jarosław Tadych – Starosta Sępoleński,
- Andrzej Marach – Wicestarosta Sępoleński,
- Marek Chart – Przewodniczący Rady Powiatu w Sępólnie Krajeńskim,
- Małgorzata Masilkin – Skarbnik Powiatu Sępoleńskiego,
- Anna Deja – Dobrowolska – Sekretarz Powiatu,
- Iwona Pryk – pracownik Wydziału Finansów Starostwa Powiatowego w Sępólnie Krajeńskim,
- Arleta Kamińska – specjalista ds. kadr Starostwa Powiatowego w Sępólnie Krajeńskim,
- Mec. Grzegorz Szlezer – radca prawny Starostwa Powiatowego w Sępólnie Krajeńskim

W dniu 28 lutego 2025 r.:

- Zespół kontrolny, zgodnie z pkt. III.

Przebieg kontroli

I. Komisja Rewizyjna przygotowała zestawienie dokumentów niezbędnych do przeprowadzenia kontroli. Zestawienie zostało przekazane Jarosławowi Tadychowi, Staroście Sępoleńskiemu, pismem z dnia 14 stycznia 2025 r., celem przygotowania niezbędnych dokumentów. Zestawienie zawierało:

- a) dokumenty związane z ekwiwalentem wypłaconym w 2024:
 - plany urlopowe starosty 2018 – 2024,
 - wykonanie urlopów 2018 – 2024,
 - procedura urlopowa: kto zatwierdza urlopy starosty, kto odpowiada i nadzoruje urlopy starosty,
 - kopia wszystkich wniosków urlopowych 2018 – 2024,
 - kopia całej dokumentacji wypłaty ekwiwalentu wraz z potwierdzeniem wypłaty (kopia przelewu),
 - kopia dokumentów z kontroli RIO i PIP w latach 2018 - 2024 w zakresie ekwiwalentu,
 - regulamin pracy i płacy w Starostwie,
 - wyjaśnienie dlaczego urlopy nie były wykorzystywane zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy;



b) dokumenty związane z ekwiwalentem wypłaconym w 2018:

- plany urlopowe starosty 2014 – 2018,
- wykonanie urlopów 2014 – 2018,
- procedura urlopowa: kto zatwierdza urlopy starosty, kto odpowiada i nadzoruje urlopy starosty,
- kopia wszystkich wniosków urlopowych 2014 – 2018,
- kopia całej dokumentacji wypłaty ekwiwalentu wraz z potwierdzeniem wypłaty (kopia przelewu),
- kopia dokumentów z kontroli RIO i PIP w latach 2014 - 2018 w zakresie ekwiwalentu,
- regulamin pracy i płacy w Starostwie,
- wyjaśnienie dlaczego urlopy nie były wykorzystywane zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy.

Pismem z dnia 28 stycznia 2025 r. przekazane zostały następujące dokumenty:

1. Plany urlopowe Starosty z lat 2018-2024 (planów urlopowych 2014-2018 Starostwo Powiatowe nie posiada w dokumentacji archiwalnej, w związku z obowiązującymi przepisami prawa).
2. Wykonanie urlopów 2014 – 2024 – zestawienie.
3. Wnioski urlopowe 2019-2024 (wniosków urlopowych 2014-2018 Starostwo Powiatowe nie posiada w dokumentacji archiwalnej, w związku z obowiązującymi przepisami prawa).
4. Kopia dokumentacji wypłaty ekwiwalentu wraz z potwierdzeniem wypłaty (kopie przelewu) – za 2024 r. i 2018 r.
5. Skany protokołów kontroli RIO z 2018 r. i 2024 r.
6. Regulamin pracy Starostwa Powiatowego w Sępólnie Krajeńskim.
7. Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych Starostwa Powiatowego w Sępólnie Krajeńskim.
8. Dokumentację wyjaśniającą, dlaczego urlopy nie były wykorzystane zgodnie z planem urlopów – odpowiedzi na interpelacje, Uchwała nr IX/48/2024 Rady Powiatu w Sępólnie Krajeńskim z dnia 29 listopada 2024 r. w sprawie zlecenia przeprowadzenia kontroli przez Komisję Rewizyjną Rady Powiatu w Sępólnie Krajeńskim.

Pismem z dnia 03 lutego 2025 r. zwrócono się do Jarosława Tadycha, Starosty Sępoleńskiego, z prośbą o uzupełnienie dokumentów w zakresie:

- dokumentu naliczenia ekwiwalentu w 2018 i 2024 r.
- skanu pisma z Państwowej Inspekcji Pracy z 2018 r., znak Bd-0733/18/65, na które jest powołanie w odwiedzi na interpelację radnego T. Fifielskiego z dnia 16 lipca 2024 r., wraz z całą korespondencją dot. pisma.

Poproszono również o następujące informacje:

- kto w Starostwie Powiatowym w Sępólnie Krajeńskim wykonuje w stosunku do Starosty czynności z zakresu prawa pracy?
- od kiedy (data) przysługuje Staroście prawo do zwiększonego wymiaru urlopu z uwagi na niepełnosprawność,
- czy w latach 2014-2024 przeprowadzono w Starostwie kontrolę PIP?

- czy przed upływem kadencji 2018-2024 Państwowa Inspekcja Pracy również zwracała się z pytaniem dot. liczby dni urlopu do wykorzystania Starosty Sępoleńskiego w związku z kończąca się kadencją?

Pismem z dnia 04 lutego 2025 r. przekazane zostały następujące dokumenty:

- naliczenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop Starosty w 2018 i 2024 r. (kopie listy płac),

- pismo do Państwowej Inspekcji pracy z 2018 r. wraz z korespondencją.

Jednocześnie poinformowano, że:

- w Starostwie Powiatowym czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do Starosty Sępoleńskiego wykonuje Wicestarosta i Sekretarz Powiatu – na podstawie art. 9 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych,

- prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni z uwagi na posiadany umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje Staroście od 2018 r.,

- w latach 2014-2024 w Starostwie Powiatowym w Sępólnie Krajeńskim nie było kontroli Państwowej Inspekcji Pracy,

- w związku z kończąca się kadencją 2018-2024 Państwowa Inspekcja Pracy nie zwracała się z pytaniem dotyczącym liczby dni urlopu do wykorzystania Starosty Sępoleńskiego.

II. Kontrolę przeprowadzono w trakcie III spotkań Zespołu kontrolnego, odpowiednio:

- w dniu 04 lutego 2025 r. od godz. 14:30 do godz. 15:45,

- w dniu 18 lutego 2024 r. od godz. 15:00 do godz. 15:45,

- w dniu 28 lutego 2025 r. od godz. 8:15 do godz. 9:00.

Kontrolę przeprowadzono w Starostwie Powiatowym w Sępólnie Krajeńskim.

III. Kontrolę przeprowadził Zespół kontrolny wyznaczony przez Przewodniczącą Komisji Rewizyjnej w składzie:

a) Iwona Sikorska – Przewodnicząca zespołu kontrolnego,

b) Radosław Burdon – członek zespołu kontrolnego,

c) Leszek Marach – członek zespołu kontrolnego,

d) Paweł Toczko – członek zespołu kontrolnego,

e) Tomasz Fifielski – członek zespołu kontrolnego.

na podstawie upoważnienia do kontroli nr 6/2025 z dnia 15 stycznia 2025 r.

Zakresem kontroli objęto dane określone w pkt. I.

O rozpoczęciu i zakresie kontroli poinformowano Jarosława Tadycha, Starostę Sępoleńskiego, pismem z dnia 15 stycznia 2025 r.

Członkowie Zespołu Kontrolnego, po zapoznaniu się i przeanalizowaniu dostarczonych dokumentów, skierowali do osób uczestniczących w kontroli następujące pytania:

04 luty 2025 r.

- (I. Sikorska) Jeśli osoba uzyskuje orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, to obojętnie w jakim miesiącu je uzyskuje, to nie jest proporcjonalnie naliczane, tylko do wymiaru urlopu doliczane jest 10 dni dodatkowego urlopu i prawo do 21 dni rehabilitacyjnego?



3

(A. Kamińska) Prawo do dodatkowych 10 dni uzyskuje się po roku od otrzymaniu orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. A prawo do 21 dni w zasadzie natychmiast po uzyskaniu orzeczenia.

- (I. Sikorska) Czyli jak pan Starosta otrzymał orzeczenie w 2017 r., to prawo do dodatkowych 10 dni uzyskuje w 2018 r.?

(A. Kamińska) Jeśli, przykładowo, orzeczenie uzyskuje się w czerwcu 2017 r., to dopiero po czerwcu 2018 r. to prawo się uzyskuje, nie proporcjonalnie, tylko prawo do pełnych 10 dodatkowych dni urlopu.

- (I. Sikorska) Z Regulaminu pracy obowiązującego w Starostwie wynika obowiązek sporządzania planów urlopu. Sporządza je każdy pracownik do końca stycznia danego roku. Czy zgodnie z orzeczeniem, Starosta pracuje 7 godzin dziennie? Czy jest zgoda lekarza na pracę 8 godzin dziennie?

(J. Tadych, Starosta Sępoleński) Nie wychodzę o 14. Pracuję też w soboty i niedziele, nie da się pracować 7 godzin dziennie. To nie działa w moim przypadku, tak jak możliwe jest u innych pracowników, którzy mają orzeczenie i idą godzinę wcześniej. Mam zadaniowy system pracy, to jest też trochę inaczej.

- (P. Toczko) A jak mówią przepisy?

(J. Tadych, Starosta Sępoleński) 7 godzin.

- (I. Sikorska) Czy za pracę w soboty i niedziele przysługuje Staroście urlop?

(J. Tadych, Starosta Sępoleński) Tak, kadry kierowniczej za pracę w niedzielę przysługuje dzień wolny, ale z tego nie korzystam, nie robiłem tego nigdy w czasie tych 12 lat, może raz, czy dwa się zdarzyło. W przeciwnym razie miałbym ze 100 dni tego urlopu. Tak to prawidłowo powinno być, że za każdą pracę w niedzielę należy się dzień urlopu. Trzeba to wykorzystać w danym miesiącu.

- (I. Sikorska) Ze stopnia niepełnosprawności wynika wprost praca przez 7 godzin dziennie. Czy jest przepis mówiący, że za zgodą lekarza praca ta może trwać 8 godzin dziennie?

(A. Kamińska) Musiałabym sięgnąć do przepisów.

- (I. Sikorska) Otrzymaliśmy pisemną informację, że czynności z zakresu prawa pracy, w stosunku do Starosty, wykonują Sekretarz i Wicestarosta. Czy jest dokument upoważniający te dwie osoby do wykonywania tych czynności?

(pytanie wynikało z faktu, że wnioski urlopowe Starosty podpisywał zarówno Wicestarosta, jak i Sekretarz – Przyp. I. Sikorska)

(A. Kamińska) Nie ma takiego dokumentu.

- (I. Sikorska) Ustawa mówi o wyznaczeniu osoby. Jak w tym przypadku nastąpiło to wyznaczenie? Ustnie?

(J. Tadych, Starosta Sępoleński) Są zapisy w zakresach obowiązków. Rozmawiałem o tym z Panią Sekretarz, nigdy nie było takiego dokumentu i tu na zasadzie ciągłości to poszło. Nikt na to nie zwracał uwagi, że jakieś upoważnienie powinno być, bo skoro w zakresie obowiązków jest Wicestarosta podany jako osoba zastępująca Starostę, że w czasie nieobecności zastępuje.

- (I. Sikorska) Nie jest to równoznaczne z wykonywaniem czynności z zakresu prawa pracy.

(J. Tadych, Starosta Sępoleński) Tego nie ma, jest to do wyprostowania, trzeba to po prostu zrobić i wyznaczyć.

- (I. Sikorska) Na wniosku o naliczenie ekwiwalentu, skierowanym w 2024 r. do Wydziału Finansów Starostwa, jest podpis Arlety Kamińskiej, jako inspektora ds. kadr, oraz podpis Marka Charta, Przewodniczącego Rady Powiatu. W 2018 r. pod wnioskiem widnieje wyłącznie podpis ówczesnej kadrowej. Czy na tych wnioskach nie powinno być pieczętki osoby wykonującej czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do Starosty? Zgodnie z ustawą, przewodniczący wyłącznie zawiera i rozwiązuje umowę za Starostą. Ekwiwalent, w mojej ocenie, wykracza poza te czynności.

(A. Kamińska) Z wagi na to, że wypłata ekwiwalentu jest skutkiem finansowanym zakończenia umowy o pracę, stąd podpis Przewodniczącego. Tym się kierowano.

(do posiedzenia Zespołu kontrolnego dołączył Mec. Grzegorz Szlezer)

- (I. Sikorska) Pytanie dotyczy wykonywania czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do Starosty. Czy powinien być dokument wskazujący tą osobę?

(Mec. G. Szlezer) W mojej ocenie, w sytuacji gdy uprawnienia te mają być stricte delegowane do Sekretarza, nie ma takiej konieczności, jeśli natomiast miałyby być to osoba wyznaczona, to taki dokument być powinien, powinno być to zarządzenie, spotykałam się już z upoważnieniami, ale w mojej ocenie winno to być zarządzenie, wskazujące konkretną osobę. Nie powinno to być wskazywane w Regulaminie pracy, czy Regulaminie organizacyjnym. Takiego zarządzenia w Starostwie nie ma, na kanwie takiego stanu faktycznego należałoby stwierdzić, że skoro Starosta, żadnym aktem, czy to zarządzeniem, czy to w regulaminie, czy w ostateczności upoważnieniem, nie wskazał osoby do wykonywania tych czynności, to te uprawnienia wynikające z ustawy powinny być realizowane przez Sekretarza Powiatu.

- (I. Sikorska) Czyli Wicestarosta nie powinien podpisywać wniosków o udzielenie urlopu Staroście?

(Mec. G. Szlezer) Tak należałoby odczytywać moją wypowiedź. Musiałby być wskazany w upoważnieniu. Ustawa mówi „lub inna osoba upoważniona”, przy czym osobą tą nie musi być Wicestarosta, może to być Dyrektor Wydziału, Pani kadrowa, Pani Skarbnik, lub inna osoba wskazana przez Starostę, ale musi ona być przez niego wytypowana wprost. Zakres umocowania Wicestarosty jest zupełnie inny, bo Wicestarosta zastępuje Starostę w zakresie przysługujących mu kompetencji, wynika to z przepisów prawa, jak i Regulaminu organizacyjnego i nie jest uprawniony do realizacji działań z zakresu prawa pracy względem pracowników Starostwa, chyba że dysponuje stosownym upoważnieniem.

- (T. Fifielski) Czyli tylko Sekretarz?

(Mec. G. Szlezer) W braku innej osoby upoważnionej, ja ten zapis art. 9 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych odczytywałbym w ten sposób, że Sekretarz zawsze.

- (T. Fifielski) W mojej ocenie taki dokument powinien być, gdyż Pani sekretarz może być przykładowo na dłuższym chorobowym, i nie ma kto udzielić Staroście urlopu.

(Mec. G. Szlezer) Jeżeli miałyby być zarządzenie, co stoi w pewnej sprzeczności z tym co wcześniej powiedziałem, ale tak prewencyjnie, żeby rozwiać wątpliwości również na przyszłość, gdyby miały być te dwie osoby wskazane wprost, to ja bym w zarządzeniu wprowadził zapis, że w zakresie realizacji uprawnień w temacie prawa pracy, z wyłączeniem obszarów, które są zarezerwowane ustawowo dla innych podmiotów, podmiotem właściwym jest podmiot X, lub Pani Sekretarz Powiatu.

- (I. Sikorska) W kontekście tego co mówimy, czy wniosek o wypłatę ekwiwalentu Staroście powinna podpisać Sekretarz czy Przewodniczący Rady Powiatu? Podpis Przewodniczącego widnieje na wniosku z 2024 r.

(Przewodnicząca Zespołu kontrolnego cytuje zapis art. 9 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych – przyp. I. Sikorska):

„Czynności z zakresu prawa pracy wobec starosty, związane z nawiązaniem i rozwiązaniem stosunku pracy, wykonuje przewodniczący rady powiatu, a pozostałe czynności – wyznaczona przez starostę osoba zastępująca lub sekretarz powiatu, z tym że wynagrodzenie starosty ustala rada powiatu, w drodze uchwały.”



(Mec. G. Szlezer) Tu mamy problem, bo mówi się o rozwiązaniu stosunku pracy, prawo do ekwiwalentu powstaje z chwilą rozwiązania stosunku pracy. To jest taki obszar, który gdzieś tam dotyczy pogranicza kompetencji Przewodniczącego i Sekretarza. Jeśli mówimy wprost, że prawo do naliczenia, żądania ekwiwalentu powstaje z chwilą rozwiązania stosunku pracy, to można by to podporządkować Przewodniczącemu Rady Powiatu, bo jeżeli mowa jest o tym, że w zakresie jego kompetencji są wszelkie sprawy związane z nawiązaniem i rozwiązaniem stosunku pracy, to jest to temat związany z rozwiązaniem stosunku pracy, pośrednio przynajmniej.

- (I. Sikorska) Czy taka, nazwijmy to, kontrasygnata, jest konieczna? W 2018 r. jej nie było.

(Mec. G. Szlezer) Prawo do ekwiwalentu powstaje z mocy prawa, kwestią techniczną jest naliczenie tego ekwiwalentu, to nie jest kwestia ocenna, czy w danej sytuacji ekwiwalent przysługuje czy nie, skoro mamy do czynienia z sytuacją, że urlop wypoczynkowy nie został wybrany w okresie kadencji, doszło do rozwiązania stosunku pracy, to jest to czynność w pewnym sensie techniczna. Nie wiem czy można tu mówić o kontrasygnacie. Bardziej zaparafowane. Chociaż, jeśli mówimy z drugiej strony, że w kompetencjach Przewodniczącego mieszczą się wszystkie kwestie związane z rozwiązaniem stosunku pracy, a ta kwestia, przyjmijmy, że się mieści w tym obszarze, no to powinno być to, na jakimś etapie realizacji tych kompetencji, przez pana Przewodniczącego, chociaż formalnie zaakceptowane. Także sporządzenie wniosku przez panią Arletę, a następnie zaparafowanie tego przez Pana Przewodniczącego, wydaje mi się to rozwiązanie bliższe właściwemu, niż dalsze. Uważam, że w takiej sytuacji powinno to być jednak gdzieś potwierdzone przez pana Przewodniczącego, że taką informację powziął, że jest taka sytuacja i w pewnym sensie to zaakceptował.

- (I. Sikorska) Czy skoro uważa pan Mecenase, że wypłata ekwiwalentu jest czynnością techniczną, wynikającą z przepisów, wniosku Starosty o wypłatę ekwiwalentu nie musi być?

(Mec. G. Szlezer) Pracownik powinien zabiegać o realizację swoich praw, więc powinien teoretycznie wnioskować o wypłatę ekwiwalentu, natomiast jeżeli nie zawnioskuje, Inaczej powiem, w realiach wolnorynkowych, gdzie pracownik świadczy pracę, pomijając Starostwo i funkcje jaką pełni Starosta, jeżeli ja rozwiązuję stosunek pracy i mam naliczony urlop, to wnoszę o naliczenie tego ekwiwalentu. W świadectwie pracy, zgodnie z rozporządzeniem, regulowane są kwestie m.in. niewykorzystanego przez pracownika urlopu. Jakby wniosku nie było, tragedia by się nie stała, natomiast wniosek również może być przez starostę złożony. Uprawnienie powstaje nie na skutek złożenia wniosku, tylko na skutek rozwiązania stosunku pracy.

- (I. Sikorska) Czy w przypadku, gdy Staroście w jeden dzień ustaje stosunek pracy i w ten sam dzień jest nawiązywany, możliwe jest zastosowanie porozumienia? (art. 171 par. 3 Kodeksu pracy – przyp. I. Sikorska)

(Mec. G. Szlezer) Tak naprawdę porozumienie powinno być zawarte w trakcie trwania stosunku pracy, poprzedniego, czyli musi być 100% gwarancja, że będzie kontynuował pracę na tym samym stanowisku, a tu nie ma gwarancji. Porozumienie o którym mowa, czyli przepis zawarty w kodeksie pracy, nie ma go w ustawie o pracownikach samorządowych, stosuje się do umów o pracę. Widziałem opinie, które nawiązywały do porozumienia, w kontekście czy burmistrza, czy starosty, w drodze analogii. Zawsze jestem ostrożny ze wszelkimi analogiami, ponieważ nie może być sytuacji takiej, że stosujemy pewne regulacje w sposób rozszerzający. Ale przede wszystkim mogłaby powstać sytuacja, że w dacie zawarcia porozumienia nie ma gwarancji co do tego czy dana osoba będzie pełniła tę funkcję dalej. Wiem, że w praktyce są takie porozumienia stosowane, Regionalne Izby Obrachunkowe gdzieś tego nie kwestionowały.

- (I. Sikorska) Ekwiwalent wypłacany jest fizycznie po ustaniu stosunku pracy, gdy stary/nowy starosta, wie że jest ponownie Starostą, czy to nie daje nam furtki do porozumienia?

(Mec. G. Szlezer) Skoro porozumienie miałyby być podpisane w dacie trwania istniejącego stosunku pracy, to jaką moc sprawczą mogłoby ono mieć w sytuacji przyszłościowej? Po pierwsze mamy tu do czynienia z wyborem powszechnym, bo najpierw starosta musi być wybrany do rady, a później z pośrednim, bo musi być wybrany na starostę.

- (I. Sikorska) Czy plan urlopów jest konieczny w zakładzie pracy?

(Mec. G. Szlezer) W Regulaminie pracy jest o tym mowa.

- (I. Sikorska) A w aktach wyższych?

(Mec. G. Szlezer) W Kodeksie pracy mowa jest o planie urlopów, że pracodawca uzgadnia plan urlopów, natomiast nie pamiętam czy jest to delegowane na poziom niżej z doszczegółowieniem, u nas jest to w Regulaminie pracy.

- (I. Sikorska) Z czego wynikają przekreślenia na planie urlopów, albo w niektórych miesiącach wpisane np. 6+4?

(A. Kamińska) Pracownik planował w danym miesiącu 6 dni w ciągłości, później 4 dni w ciągłości. Należy te dni zsumować w miesiącu. Przekreślenia mogą wynikać z pomyłki.

- (I. Sikorska) Starosta do 31 stycznia sporządza plan urlopów i w tym planie nie rozpisuje nawet urlopu zaległego, przykładowo na dzień 1 stycznia danego roku ma np. 40 dni urlopu zaległego i wchodzi mu 36 dni urlopu bieżącego, Starosta w planie nie rozpisuje nawet dni urlopu zaległego, czyli, de facto, nie zakłada wybrania nawet tego zaległego. Czy w tym zakresie widziałby pan Mecenase jakieś uchybienie?

(Mec. G. Szlezer) Teoretycznie cały urlop powinien być rozpisany, chociaż ten plan urlopów nie jest sżywny proszę pamiętać. Jest jeszcze te 4 dni których się nie rozpisuje (urlop na żądanie – przyp. I. Sikorska). Jest to pewnego rodzaju prognoza.

- (I. Sikorska) Wymiar urlopu na dany rok jest 40 dni zaległego i 36 bieżącego. Czy starosta powinien rozpisać cały ten urlop?

(Mec. G. Szlezer) 76 dni? Osobiście nie słyzałem o rozpisywaniu w planie urlopów, urlopu zaległego, nie jestem w stanie w tym zakresie jednoznacznie się wypowiedzieć, ale mogę się nad tym tematem pochylić. Teoretycznie w planie urlopów rozpisuje się urlop ten bieżący, który jest za dany okres, a nie urlop zaległy. Zaległy ma oczywiście też obowiązek wykorzystywać, to jest oczywiście prawo pracownika, ale też obowiązek. Natomiast w planie urlopu bliższe jest mi jednak rozpisywanie urlopu bieżącego, mogę to oczywiście zweryfikować.

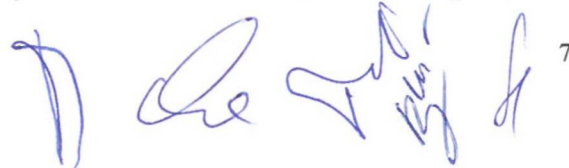
(A. Kamińska) U nas jest jeden i drugi rozpisywany. To jest obraz też tego w których miesiącach poszczególni pracownicy, czy też pan Starosta będzie nieobecny w pracy. W planie urlopu rozpisywany jest ten zaległy i bieżący. Pracownicy, którzy mają pojedyncze dni zaległego też tak robią.

- (I. Sikorska) Przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy, czyli urlopu, po 3 latach jest tak?

(Mec. G. Szlezer) Tak.

- (I. Sikorska) Czy mój szef może mi wręczyć „kwit” i powiedzieć, masz tyle i tyle dni zaległego urlopu, idziesz na urlop?

(Mec. G. Szlezer) Proszę pamiętać o jednej podstawowej rzeczy, owszem pracodawca ma obowiązek, zwłaszcza w sytuacji podbramkowej, kiedy zbliżamy się do terminu wykorzystania tego urlopu, udzielenia tego urlopu, natomiast przede wszystkim inicjatorem tego świadczenia urlopowego jest pracownik. Jest wniosek pracownika zatwierdzony przez pracodawcę. Jeżeli mamy do czynienia z planem urlopu to sytuacja jest łatwiejsza, bo tutaj pracodawca, co do zasady wie, kiedy mi ten urlop przypada i w jaki sposób chce go wykorzystać. Natomiast jeżeli chodzi o takie przymuszanie, to nie odbywa się to na takiej zasadzie, w ten sposób, że pracodawca przymusza, zobowiązuje, tzn. zobowiązać może, wysyła, bo to jest chyba to właściwe słowo, natomiast powinien



pilnować, monitorować, skłaniać do tego, żeby ten urlop wypoczynkowy był wykorzystany w terminie, żeby nie powstawały zaległości.

- (I. Sikorska) Jaką pracodawca ma możliwość kontrolowania, żeby ten urlop się nie rolował?
(Mec. G. Szlezer) *To jest chyba kwestia indywidualnego podejścia pracodawcy i relacji z pracownikiem. Tak jak mówię, prawem pracownika jest skorzystanie z urlopu wypoczynkowego i nie powinna powstawać sytuacja taka, że dochodzi do kumulowania tego urlopu. Ustawa nie przewiduje metod z jakich może skorzystać pracodawca jeśli chodzi, w cudzysłowie, o „przymuszenie” pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Nie może pracodawca „wysłać” pracownika na urlop wypoczynkowy, musi być wniosek.*
- (T. Fifielski) Jeśli chodzi o rok 2024, urlop liczony jest proporcjonalnie, za 5 miesięcy?
(A. Kamińska) *To jest indywidualnie, proporcjonalnie, obliczane, $26/12 \times 5$ i $10/12 \times 5$. Każdy wymiar urlopu z osobna i to się sumuje.*
- (T. Fifielski) Otrzymaliśmy w materiałach wyciąg z programu płacowego. Wyliczone jest 60 dni, a jest taki zapis, że ekwiwalent liczy się przez wskaźnik indywidualny roczny i schodzimy do stawki godzinowej.
(A. Kamińska) *Stawki dziennej można powiedzieć. Liczymy podstawę z miesiąca w którym nabyło się prawo do urlopu i to się dzieli przez współczynnik ekwiwalentu i wtedy razy ilość dni urlopu. Nie schodzi się do godzin. Przykładowo jeśli pracownik zarabia 10 tysięcy złotych, dzielimy przez współczynnik, który jest stały dla wszystkich pracowników. Jest on określony, ogłoszony na rok. W tym roku jest to podwójny wskaźnik, z uwagi na to, że od lutego 2025 wchodzi ustawa o wolnej Wigilii. Według tego współczynnika dzieli się podstawę i mnoży przez ilość dni urlopu.*
- (I. Sikorska) Nie ma pisma PIP, jak rozumiem? (pismo sygn. Bd-0733-3/18/65 – przyp. I. Sikorska)
(A. Kamińska) *Nie posiadamy w swoich zasobach tego pisma, które przesłała Państwowa Inspekcja Pracy, mamy tylko odpowiedź. Wystąpiliśmy, przy przygotowywaniu różnych materiałów, do Państwowej Inspekcji Pracy o kopie tego pisma, niestety też już, tak jak pisała Państwowa Inspekcja Pracy, nie ma go w swoich zasobach. Dysponujemy tylko samą odpowiedzią, której udzieliliśmy na to pismo.*
- (I. Sikorska) Czy pamiętamy co było w piśmie PIP?
(J. Tadych, Starosta Sępoleński) *Ile urlopu, dlaczego, prośba o wytłumaczenie. Wtedy była akcja w całej Polsce, zapytanie jak sytuacja wygląda na koniec kadencji. Szukaliśmy w archiwum, nie mamy. Dlatego wystąpiliśmy do Inspekcji Pracy o pismo, wtedy gdy była interpelacja Tomasza Fifielskiego.*
- (I. Sikorska) Na koniec minionej kadencji nie było takiego pytania ze strony Inspekcji Pracy?
(J. Tadych, Starosta Sępoleński) *Nie.*
- (T. Fifielski) Widzimy kiedy Starosta wybierał te urlopy, mamy zestawienie. 2018 rok, ekwiwalent wypłacony, z poprzednich lat 52 dni. 2019 – wybrane 25 dni, zostało 11, 2020 rok – wybranych tylko 7, zostało 29. W 2021 roku, wybrane 36 wybranych te zaległe, ale ten bieżący zawsze zostawał. Czy w tym roku 2020, 2021, pracodawca z pracownikiem nie powinien jakiegoś dokumentu sporządzić? Ten urlop się należy, on go musi wykorzystać. Czy na to nie powinien być jakiś dokument i odpowiedź pracownika? Jak Starosta rozwiązuje ten problem w Starostwie, wśród pracowników? Też są takie rolowania urlopów?
(J. Tadych, Starosta Sępoleński) *Kadrowa na każdą naradę z dyrektorami robi wydruk wszystkich urlopów, każdy dyrektor wydziału dostaje wydruki, wie czy są nadgodziny, godziny do odrobienia, ile urlopu. I egzekwuje w stosunku do swoich pracowników. Jeśli chodzi o pracodawcę, to tu jest ten ból, kto ma temu wójtowi, burmistrzowi, staroście dać ten wniosek. W 2020 roku nie wybierałem bo miałem mieć sanatorium. Później COVID, ciąg zdarzeń.*

- (I. Sikorska) Do sanatorium może starosta jechać z tych dodatkowych 21 dni?
(J. Tadych, Starosta Sępoleński) Tak.
(A. Kamińska) I przez to nie bierze tego wypoczynkowego, bo jak pojechał na ten turnus, wykorzystał te dni z ustawy (o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – przy. I. Sikorska), wówczas ten podstawowy urlop zostawał niewykorzystany.
- (T. Fifielski) W 2022 i 2023 była możliwość wybierania.
(J. Tadych, Starosta Sępoleński) W 2023 to już mnie nie było bardzo długo, byłem chory.
- (T. Fifielski) Pani Sekretarz jest ustawowo uprawniona, żeby przypominać Panu Staroście o urlopie?
(A. Kamińska) Pracodawca informuje, ale to jest wniosek, jak mówi Mecenas, nie przymus. Pracownik składa wniosek, a różne są sytuacje, kiedy złoży, kiedy nie złoży, ale nie jest to na zasadzie przymusu.
- (I. Sikorska) Ustawa o naruszeniu dyscypliny finansów publicznych. Nie ma tam zapisu mówiącego o kumulowaniu, celowym kumulowaniu urlopu?
(Mec. G. Szlezer) Nie odpowiem, musiałbym zweryfikować.
- (T. Fifielski) Aby w przyszłości uniknąć takiej sytuacji, trzeba żeby urlopy były wykorzystywane, są to środki publiczne. Jest narzędzie, jest porozumienie, które samorzady gminne stosują. 6 maja jest wybór starosty, a 7 jest wypłata. 7 maja już był Starostą, jest już zawarta umowa o pracę, przecież ten urlop spokojnie można wykorzystać, jako zaległy. Tak?
(Mec. G. Szlezer) Wracam do poprzedniej mojej wypowiedzi. Porozumienie musi być podpisane w trakcie trwania poprzedniego stosunku pracy.
- (P. Toczko) Czy jest termin do którego musi być wykorzystany urlop zaległy?
Do 30 września.
- (I. Sikorska) Zasada pracy w niedzielę w stosunku do kadry kierowniczej. Staroście przysługuje dzień wolny za pracę w niedzielę?
(Mec. G. Szlezer) Oczywiście.

18 luty 2025 r.

- (I. Sikorska) Pani Sekretarz, w jaki sposób próbowała pani nakłonić Starostę do wykorzystania urlopu?
(A. Deja – Dobrowolska, Sekretarz Powiatu Sępoleńskiego) Myślę, że pana Starosty nie trzeba nakłaniać. Pan Starosta jest pracodawcą, zna przepisy, wie, że ma obowiązek wykorzystania urlopu, a ta sytuacja, które miała miejsce, jest związana z pewnymi takimi sytuacjami i zdarzeniami, które są od nas niezależne, tak to postrzegam. Nie można było przewidzieć nawałnicy, nie można było przewidzieć sytuacji zdrowotnej. Pan Starosta co roku planował urlop, miał plan urlopu, a później się coś takiego zadziało, że tego urlopu nie mógł wykorzystać.
- (I. Sikorska) W danym roku pan Starosta nie zakładał wykorzystania zaległego urlopu.
(A. Deja – Dobrowolska, Sekretarz Powiatu Sępoleńskiego) Jest obowiązek wykorzystania do końca września.
- (I. Sikorska) Plan tego nie zakładał. Plan urlopów jest od tego, żeby zaplanować wykorzystanie zarówno urlopu zaległego, jak i bieżącego. Jeśli już z góry, na początku roku, do końca stycznia, zakładamy, że nie wykorzystamy tego urlopu, no to mi by się czerwone światełko zapaliło. Pan Starosta, jako pracodawca, jest też świadomy kar, tak?
(A. Deja – Dobrowolska, Sekretarz Powiatu Sępoleńskiego) Tak.
- (I. Sikorska) A pani Sekretarz jest świadoma tego, że ten mandat z PIPu to pani by otrzymała?

(A. Deja – Dobrowolska, Sekretarz Powiatu Sępoleńskiego) No można tak powiedzieć, jeżeli oczywiście inspektor, PIP nie przyjął tych wyjaśnień pana Starosty, które przyjęło.

- *(I. Sikorska) Czy przyjęło, czy nie przyjęło to nie wiem, bo zaginęło pismo.*
(A. Deja – Dobrowolska, Sekretarz Powiatu Sępoleńskiego) Ja mówię o kontroli RIO.
- *(I. Sikorska) Tam nie była kontrolowana wypłata ekwiwalentu.*
(A. Deja – Dobrowolska, Sekretarz Powiatu Sępoleńskiego) Tam było kontrolowane wykorzystanie urlopu, więc odnoszę się do tego.
- *(I. Sikorska) Natomiast nigdzie w protokole z kontroli nie ma wskazane, że to było kontrolowane.*
(A. Deja – Dobrowolska, Sekretarz Powiatu Sępoleńskiego) W mojej ocenie pan Starosta planował wykorzystanie urlopu, miał świadomość tego ile urlopu ma, przy każdej okazji, kiedy mamy spotkanie z dyrektorami, jest mowa na temat urlopów, nie tylko pana Starosty, ale każdego z pracowników, dlatego, jak mówię, posiadał wiedzę, że musi ten urlop wykorzystać, ale to że takie sytuacje losowe miały miejsce..., pan Starosta nie planował choroby, innych sytuacji.
(Mec. G. Szlezer) Jeśli pracownik nie wykorzysta urlopu i ten urlop przechodzi mu na następny rok, to ma prawo, w zasadzie bez uzgodnienia z pracodawcą, art. 168 Kodeksu pracy, to może z tego urlopu skorzystać bez większego uzgodnienia, pracodawca jest zobowiązany mu udzielić. Natomiast nie postrzegam tego tak, że pracodawca może wysłać pracownika na urlop.
- *(I. Sikorska) W orzecznictwie podawane są dwa wyroki sądów, z 2003 i 2006.*
(Mec. G. Szlezer) Tak, Sądu Najwyższego, ja osobiście się z nimi nie zgadzam.
- *(T. Fifielski) Pani Sekretarz jest odpowiedzialna za tematy z kodeksu pracy. Jest początek roku, np. 2021, nie było nawałnicy, nie było COVIDu, mamy 44 dni (zaległego – przyp. I. Sikorska) + 36 dni. Wykorzystuje 36 dni. Jest wrzesień, zostaje 8 dni zaległego. Czy tutaj nie powinna być jakaś dokumentacja, czy pisemnie, czy słownie, czy takie sytuacje mają miejsce? Jak to się odbywa?*
(A. Deja – Dobrowolska, Sekretarz Powiatu Sępoleńskiego) Podczas każdej operatywki pan Starosta otrzymuje informacje na temat urlopów, wszystkich pracowników, więc ma bieżącą informację na temat urlopu. Pan Starosta planuje wykorzystanie tego urlopu, a to, że się dzieją sytuację, że nie może.
- *(T. Fifielski) Zbliży się koniec kadencji. Pan Starosta ma 60 dni, jest dni pracujących 80. Mówimy: „Panie Starosto, jest 60 dni zaległego urlopu, 80 dni pracujących do końca kadencji, musiałby pan to wykorzystać, bo będziemy musieli wypłacić ekwiwalent, będziemy musieli środki publiczne uruchomić”. No to czyje to jest zadanie? Pani Sekretarz, zgadza się?*
(A. Deja – Dobrowolska, Sekretarz Powiatu Sępoleńskiego) Tak i rozmawiamy na ten temat, i pan Starosta planował wykorzystać ten urlop.
- *(T. Fifielski) I pan Starosta co na to odpowiedział?*
(A. Deja – Dobrowolska, Sekretarz Powiatu Sępoleńskiego) Że tak, że jeżeli będzie możliwość, to ten urlop wykorzysta.
- *(T. Fifielski) I nie wykorzystał.*
(A. Marach, Wicestarosta Sępoleński) Może się wydawać, że ktoś chce zarobić na tym, poprzez to, że bierze pieniądze za niewykorzystany urlop. Nie wchodzę w to co się wydarzyło, 9 miesięcy ledwo żył, pamiętamy, nie będziemy wracać do tego tematu. Ale chcę powiedzieć, że ja się teraz mocno zastanawiam, myśląc o sobie, bo ja przez te wszystkie lata nie wykorzystywałem sytuacji ustawowej, która pozwalała mi, że za wszystkie niedzielę, kiedy pracuję pół godziny, dwie godziny, pięć godzin, wziąć wolny dzień. Jak sobie policzyłem, za ostatnie 3-4 lata to mi się uzbierało ok 60-70 dni, nigdy z tego nie korzystałem, Jarek też z tego nie korzystał. Jak się szło w niedzielę do pracy, to się nie wykorzystywało tego zapisu ustawowego, więc nikt z nas nie miał złych zamiarów. Uzbierało mu się tego urlopu, bo ma więcej urlopu niż każdy z nas, z tytułu niepełnosprawności. Zastanawiam się,

czy odchodząc kiedyś na emeryturę, też nie zażądam za ostatnie 3 lata zwrotu, bo do tego to się sprowadza. Mamy nienormowany czas pracy. Nie chciałbym, żeby to tak wyglądało, że ktoś chciał wykorzystać i wziąć pieniądze, nie, wręcz przeciwnie, nie robiliśmy tego nigdy, nie było to ani zamierzone, ani celowe, tylko po prostu tak się wydarzyło, była specyficzna sytuacja. Gdyby było zamierzone i celowe, to wtedy byśmy poszli jeszcze w te niedziele i wtedy to by się uzbierało. Nie wiem jak inni samorządowcy robią, ale myślę że robią tak jak ja i nie wykorzystują tej sytuacji, że w niedzielę idziemy do pracy. Powiem, że ja już od 3 tygodni jak jestem w pracy w niedzielę, biorę wolny dzień. Jak mają gdzieś o mnie pisać, że biorę pieniądze za niewykorzystany urlop to chcę już być w porządku w drugą stronę. Starosty nie było 9 miesięcy, nie miałem soboty, niedzieli wolnej, nigdy tego nie liczyłem, trzeba było pójść do pracy. Także mój wniosek jest taki, że w przypadku pana Starosty, także i moim, nie było to zamierzone, po prostu tak się wydarzyło. Przepisy jak mówią, tak mówią, prawo jest jednoznaczne, egzekucja jest różna, nie wiem czy wszędzie wygląda to podobnie, myślę że tak, natomiast myślę, że jakieś wnioski się z tego wyciąga, na przyszłość.

- (I. Sikorska) Cytat ze strony PIP:

„Odpowiedzią na „gromadzenie urlopu” jest przepis art. 168 k.p., zgodnie z którym urlopu niewykorzystanego w danym roku kalendarzowym należy udzielić pracownikowi najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.

W wyroku z dnia 24 stycznia 2006 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca ma prawo wysłać pracownika na zaległy urlop nawet bez jego zgody.

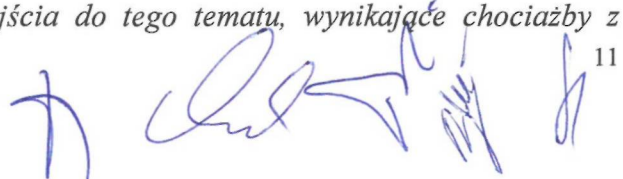
Zdaniem sądu „z uwagi na przedmiot, cel i zakres art. 168 k.p. nie da się wywieść warunku, że zastosowanie art. 168 k.p. jest zależne od zgody pracownika. Warunek taki nie został wyrażony w powołanym przepisie”.

Przepis art. 168 k.p. ma zatem charakter bezwzględnie obowiązujący, co oznacza, że jeżeli pracodawca go nie dochowa, to naruszy przepisy Kodeksu pracy, za co grozi mu kara grzywny od 1 000 do 30 000 zł.”

(<https://www.pip.gov.pl/dla-sluzb-bhp/magazyn-inspektor-pracy/artykuly/urlop-wypoczynkowy> - przyp. I. Sikorska)

Na poprzednim spotkaniu podjęłam temat naruszenia dyscypliny finansów publicznych i oczywiście nie jest to naruszenie dyscypliny finansów publicznych, samo naliczenie ekwiwalentu, gdyż trzeba go wypłacić, chociaż odnośnie porozumienia orzecznictwo też nie jest jednoznaczne. Artykuł kodeksu pracy mówiący o zawarciu porozumienia nie ogranicza się tylko do umów o pracę.

(Mec. G. Szlezer) *Ogranicza się. Jak spojrzymy na paragraf 1 (art. 171 Kodeksu pracy – przyp. I. Sikorska), mowa jest o stosunku pracy, a w paragrafie 3 tego artykułu jest nawiązanie tylko do umowy o pracę. Kwestie związane z rozszerzającą interpretacją, czyli stosowanie przez analogię, w mojej ocenie, są nieuprawnione. Ponieważ Kodeks pracy ma charakter usystematyzowany, czym innym jest stosunek pracy i czym innym jest umowa o pracę. Stosunek pracy może powstać na podstawie umowy o pracę, powołania, może powstać na podstawie wyboru, tak jak w przypadku starosty i wicestarosty, powołania, jak u skarbnika, umowy o pracę. Można by sobie zadać pytanie dlaczego ustawodawca wprost, w paragrafie 3, ograniczył kwestie związaną z porozumieniem, czy w zasadzie przeniesieniem urlopu na nowy stosunek pracy, do umowy o pracę. Ja uważam, że nie możemy tu zastosować interpretacji rozszerzającej, skoro w tym samym artykule, w paragrafie 1 mowa jest konkretnie o stosunku pracy. Gdyby intencja ustawodawcy było zastosowanie tego przepisu do wszystkich stosunków pracy, niezależnie od podstawy ich zawarcia, zważywszy na to, że w paragrafie 1 używa sformułowania stosunek pracy, to w paragrafie 3 też użyłby tego sformułowania, bez ograniczenia, że musi to być stosunek pracy poprzez umowę o pracę. Ja tak nie interpretuję. Oczywiście wiem, że są różne podejścia do tego tematu, wynikające chociażby z*



praktyki zawierania porozumień. Według mnie nie ma podstawy tutaj żeby stosować interpretację rozszerzającą.

- (T. Fifielski) Czyli porozumienia zawierane w innych samorządach są niezgodne z prawem? (Mec. G. Szlezer) *Ja nie przesądzam, czy są zgodne z prawem. Są takie sytuacje, oczywiście, że tak. Pani Przewodnicząca zadała mi pytanie, jakie jest moje zdanie na ten temat, ja uważam generalnie, co do zasady, że ten paragraf 3 ogranicza się do umowy o pracę. Są zresztą komentarze, polecam komentarz prof. Krzysztofa Barana, który w komentarzu do kodeksu pracy, również się w tym temacie wypowiada, który zakłada że taka była intencja ustawodawcy. Wiem, że są zawierane porozumienia, może kwestia niedoszczegółowionego przepisu, trudno powiedzieć.*
- (T. Fifielski) Starosta nie musi składać wniosku o wypłatę ekwiwalentu? Odbywa się to z mocy przepisu? (Mec. G. Szlezer) *Paragraf 1 mówi o ekwiwalencie za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynikający ze stosunku pracy. Z chwilą rozwiązania stosunku pracy, czy wygaśnięcia mandatu, czy wypowiedzenia umowy o pracę, czy porozumienia o wypowiedzeniu umowy o pracę, to prawo do urlopu, w zakresie nieprzedawnionym, automatycznie przekształca się w prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. To nie jest kwestia woli konkretnego pracownika, pracodawcy, jakiegoś uzgodnienia pomiędzy jednym, a drugim, to jest kwestia tak naprawdę związana z pewnym automatyzmem i następuje na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Oczywiście ustawa dopuszcza zawarcie porozumienia, ten przepis wszedł w życie w 2002 r., i ta nowelizacja Kodeksu pracy właśnie zakłada możliwość przesunięcia zaległego urlopu na nowy stosunek pracy wynikający z umowy. Czyli mówi wprost, że musi być umowa. Porozumienie, co mówiłem ostatnio, musi być zawarte w okresie trwania poprzedniego stosunku pracy. Sama forma, która została w paragrafie 3 zawarta, czyli forma dokonana, wskazuje jednoznacznie, że to porozumienie musi być zawiązane w dacie poprzedniego stosunku pracy. O kwestiach wątpliwości co do tego, jak będzie wyglądał później wybór, itd., mówiłem na ostatnim spotkaniu. Nie przesądzam o zasadności, przedstawiam swoje stanowisko.*
- (T. Fifielski) Sesja była 6 maja, 6 maja zakończenie i 6 maja rozpoczęcie, i czy w tym samym dniu, może być podpisane porozumienie na wniosek pracownika? W dniu sesji? Jeszcze jest stara umowa. Może? (Mec. G. Szlezer) *Nie. Porozumienie musi być zawarte do końca trwania stosunku pracy. Sytuację mamy taką, że zarząd trwa do momentu powołania nowego zarządu, czyli z chwilą powołania starosty i kompletowania zarządu, z tą chwilą wygasa staroście mandat starosty (z poprzedniego stosunku pracy – przyp. I. Sikorska).* (A. Marach, Wicestarosta Sępoleński) *Tak właśnie było u mnie. Miałem jakiś urlop w przeliczeniu niewykorzystany pod koniec kadencji, i tak na dobra sprawę wolałbym go mieć, ale skąd ja wiedziałem, że zostanę w zarządzie.*
- (T. Fifielski) Ten sam dzień, starosta składa wniosek. (J. Tadych, Starosta Sępoleński) *Kiedy? W którym momencie, jak ja nie wiem, czy zostanę wybrany.*
- (T. Fifielski) Zanim zapoznałem się z wszystkimi dokumentami, Kodeksem pracy, zawsze tak było mówione, że nie może być porozumienia, bo umowa wygasła, wcześniej nie, bo jeszcze pracuje. To kiedy? (Mec. G. Szlezer) *Takie porozumienie trzeba zawrzeć w trakcie trwania stosunku pracy. Abstrahując od stanowiska starosty, przykładowo mówimy o typowym stosunku pracy, tam*

gdzie np. kończy się komuś umowa terminowa, będzie zawarta kolejna umowa terminowa, to w trakcie trwania stosunku pracy strony uzgadniają, że w związku z projektowanym nowym stosunkiem pracy, zakładają że urlop wypoczynkowy będzie przetransferowany na nowy okres trwania stosunku pracy. W takim zakresie to porozumienie może być zawarte. Ciężko mi powiedzieć, czy tu były podstawy do zawarcia tego porozumienia w dacie trwania tego stosunku pracy wynikającego w wyborze. Starosta teoretycznie nie wiedział, czy będzie wybrany na starostę.

(A. Marach, Wicestarosta Sępoleński) Przy bezpośrednich wyborach na burmistrza sprawa może wydawać się oczywista. Tutaj wszystko trwa niestety. I to musimy wziąć pod uwagę. To co, sesję przerwać?

- (T. Fifielski) Czyli stanowisko Mecenasa jest takie, że przy tego typu wyborze, nie ma możliwości porozumienia?

(Mec. G. Szlezer) Nie będę się odnosił do sytuacji, powiem jak to wynika z przepisów prawa. Żeby zawrzeć porozumienie, musi trwać stosunek pracy. Warunkiem niezbędnym do podpisania porozumienia jest to, że porozumienie musi być zawarte w trakcie trwania stosunku pracy. I to tyle jeśli chodzi o kwestie regulacji prawnych.

(J. Tadych, Starosta Sępoleński) Czyli stosunek trwa, ale nie wiesz, czy będziesz na kolejną kadencję.

- (I. Sikorska) (kończąc) Zacytuje: „W kontekście tzw. urlopu zaległego należy pamiętać o przepisie z ustawy covidowej – art. 15gc, zgodnie z którym w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca może udzielić pracownikowi, w terminie przez niego wskazanym, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów, urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich kłatach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni urlopu, a pracownik jest obowiązany taki urlop wykorzystać” (koniec cytatu – przyp. I. Sikorska).

W mojej opinii kontrola zarządcza „szwankowała” w tym zakresie.

III posiedzenie zespołu kontrolnego odbyło się w dniu 28 lutego 2025 r. i służyło wypracowaniu wniosków i zaleceń pokontrolnych.

Z uwagi na brak jednomyślności wśród członków Zespołu kontrolnego, w zakresie treści poszczególnych wniosków i zaleceń pokontrolnych, każdy z nich z osobna poddano pod głosowanie.

Wnioski pokontrolne:

1. Plan urlopów Starosty, sporządzany do 31 stycznia danego roku kalendarzowego, nie zawsze zakładał wykorzystania urlopu zaległego i bieżącego w danym roku.

Przykładowo:

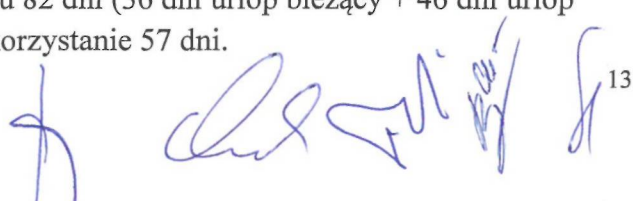
Plan urlopów na 2018 r. – na wymiar urlopu 74 dni (36 dni urlop bieżący + 38 dni urlop zaległy) – rozpisano w planie urlopów wykorzystanie 44 dni.

Plan urlopów na 2020 r. – na wymiar urlopu 51 dni (36 dni urlop bieżący + 15 dni urlop zaległy) – rozpisano w planie urlopów wykorzystanie 30 dni.

Plan urlopów na 2021 r. – na wymiar urlopu 80 dni (36 dni urlop bieżący + 44 dni urlop zaległy) – rozpisano w planie urlopów wykorzystanie 52 dni.

Plan urlopów na 2022 r. – na wymiar urlopu 80 dni (36 dni urlop bieżący + 44 dni urlop zaległy) – rozpisano w planie urlopów wykorzystanie 63 dni.

Plan urlopów na 2023 r. – na wymiar urlopu 82 dni (36 dni urlop bieżący + 46 dni urlop zaległy) – rozpisano w planie urlopów wykorzystanie 57 dni.



Plan urlopów na 2024 r. – na wymiar urlopu 99 dni (36 dni urlop bieżący + 63 dni urlop zaległy) – rozpisano w planie urlopów wykorzystanie 86 dni.

(za – I. Sikorska, P. Toczko, T. Fifielski, L. Marach, R. Burdon)

2. Plan urlopu na rok 2024 rozpisany jest na cały rok, co przy posiadaniu wiedzy o planowanych na kwiecień 2024 r. wyborach samorządowych i braku pewności co do wyniku wyborczego, budzi wątpliwości co do poprawności sporządzenia planu, czy nie powinien być rozpisany do miesiąca wyborów, proporcjonalnie. Na kontroli Starosta i Mec. G. Szlezer wielokrotnie podkreślali, że zastosowanie porozumienia o przeniesieniu wykorzystania zaległego urlopu w ramach kolejnego stosunku pracy nie było możliwe, ponieważ Starosta nie wiedział czy nadal będzie zajmował to stanowisko. Podobnie, w ocenie Zespołu, należałoby podjąć do planu urlopu i zaplanować wykorzystanie całego urlopu, zaległego, z lat poprzednich, i bieżącego z 2024 r., do dnia wyborów/wyboru na stanowisko Starosty. W dniu 02.01.2024 r. Starosta miał zaległy urlop w wymiarze 63 dni, pozwalałoby to mu być na urlopie od 03.01.2024 r. do 01.04.2024 r. (63 dni). Po powrocie z urlopu istniałaby jeszcze możliwość wybrania do dnia przeprowadzenia wyboru na Starostę 16 dni urlopu bieżącego (proporcjonalnie, licząc do maja 2024 r.). Tymczasem w terminie 01.01.2024 r. – 07.05.2024 r. Starosta wybrał 19 dni urlopu.

(za – I. Sikorska, P. Toczko, T. Fifielski, L. Marach, R. Burdon)

3. Kwoty ekwiwalentu do wypłaty w roku 2018 i 2024 zostały naliczone prawidłowo.

(za – I. Sikorska, P. Toczko, T. Fifielski, L. Marach, R. Burdon)

4. Z racji orzeczenia o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, Staroście przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych i 21 dni do wykorzystania na wyjazd na turnus rehabilitacyjny.

(za – I. Sikorska, P. Toczko, T. Fifielski, L. Marach, R. Burdon)

5. Starosta nie wykorzystuje ustawowego zapisu mówiącego o przysługującym dniu wolnym za pracę w niedzielę i święta.

(za – I. Sikorska, P. Toczko, T. Fifielski, L. Marach, R. Burdon)

6. Wnioski urlopowe podpisywane są przez Wicestarostę, co nie jest potwierdzone w żadnym dokumencie upoważniającym. Skoro Starosta, żadnym aktem, czy to zarządzeniem, czy to w Regulaminie pracy, czy w ostateczności upoważnieniem, nie wskazał osoby do wykonywania tych czynności, to te uprawnienia powinny być realizowane przez Sekretarza Powiatu. Podpisywanie wniosków urlopowych przez Wicestarostę jest działaniem niewłaściwym.

Zgodnie z zapisami art. 9 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych:

2. Czynności z zakresu prawa pracy wobec starosty, związane z nawiązaniem i rozwiązaniem stosunku pracy, wykonuje przewodniczący rady powiatu, a pozostałe czynności – wyznaczona przez starostę osoba zastępująca lub sekretarz powiatu, z tym że wynagrodzenie starosty ustala rada powiatu, w drodze uchwały.

(za – I. Sikorska, P. Toczko, T. Fifielski, L. Marach, R. Burdon)

7. Kumulowanie urlopów oraz nie zastosowanie porozumienia w celu wykorzystania urlopu w ramach kolejnej umowy o pracę, zachowując ciągłość pracy u tego samego pracodawcy, spowodował wydatek w latach 2018 – 2024 w kwocie 69 079,04 zł środków publicznych w postaci wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. W momencie wypłaty ekwiwalentu w 2018 r. i 2024 r.

Starostą była ta sama osoba, była zachowana ciągłość pracy u tego samego pracodawcy, można więc było rozważyć zastosowanie porozumienia w celu wykorzystania urlopu w terminie późniejszym, bez konieczności wypłaty ekwiwalentu. Na kontroli Starosta i Mec. G. Szlezer wielokrotnie podkreślali, że zastosowanie porozumienia o przeniesieniu wykorzystania zaległego urlopu w ramach kolejnego stosunku pracy nie było możliwe, ponieważ Starosta nie wiedział czy nadal będzie zajmował to stanowisko.

Zespół kontrolny zauważa, że przelew ekwiwalentu w roku 2024 nastąpił dzień po wyborze na stanowisko Starosty (7 maja 2024 r.).

Zgodnie z art. 171 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy – w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Zakończenie poprzedniej kadencji i rozpoczęcie nowej łączy się z rozwiązaniem dotychczasowego stosunku pracy i nawiązaniem nowego.

Jeżeli pracownik do dnia wygaśnięcia kadencji nie wykorzysta przysługującego mu urlopu w naturze, to w związku z rozwiązaniem stosunku pracy nabedzie prawo do ekwiwalentu za urlop (zarówno zaległego, jak i bieżącego). Ekwiwalent powinien zostać wypłacony w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Zgodnie z art. 171 § 3 Kodeksu pracy - Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

Jeżeli więc w związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracownikowi pozostanie niewykorzystany urlop, a strony zawrą kolejną umowę o pracę, mogą porozumieć się w kwestii wykorzystania urlopu w ramach kolejnej umowy. W takim przypadku pracodawca jest zwolniony z obowiązku wypłaty ekwiwalentu. W konsekwencji, w razie zawarcia porozumienia o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego w ramach kolejnego stosunku pracy powstałego na podstawie wyboru bezpośrednio po rozwiązaniu poprzedniego stosunku pracy (w związku z wygaśnięciem kadencji), pracodawca nie byłby obowiązany do wypłaty ekwiwalentu za urlop. Porozumienie, w zależności od woli stron, mogłoby obejmować cały przysługujący pracownikowi urlop lub jego część.

(za – I. Sikorska, P. Toczko, T. Fifielski, przeciw – L. Marach, R. Burdon)

8. Urlopy mogły być systematycznie realizowane w latach, w których nie występowały zdarzenia losowe (choroba Starosty, nawałnica). Starosta ma zastępcę, Wicestarostę.

(za – I. Sikorska, P. Toczko, T. Fifielski, L. Marach, R. Burdon)

9. W trakcie kontroli, jak również w odpowiedzi na interpelację z 16 lipca 2024 r., powoływano się na kontrolę Regionalnej Izby Obrachunkowej, trwającej od 3 września 2018 r. do 31 października 2018 r., w trakcie której została omówiona kwestia zaległego urlopu i ewentualnej wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Fakt ten nie znajduje potwierdzenia w protokole kontroli. Druga z kontroli Regionalnej Izby Obrachunkowej w badanym okresie, miała miejsce od 4 stycznia 2022 r. do 18 lutego 2022 r., w protokole nie ma wzmianki na temat badania kwestii wypłaty ekwiwalentu w 2018 r. Z uwagi na czas kontroli, w sposób oczywisty, nie mogła ona objąć badania wypłaty ekwiwalentu w 2024 r.

Co za tym idzie, powoływanie się na argument braku zastrzeżeń Regionalnej Izby Obrachunkowej, nie znajduje podstaw w żadnym z dokumentów z kontroli.

(za – I. Sikorska, P. Toczko, T. Fifielski, przeciw - L. Marach, R. Burdon)



15

10. W odpowiedzi na interpelację z 16 lipca 2024 r., powoływano się na pismo Państwowej Inspekcji Pracy, znak Bd-0733/18/65, które nie zostało przedłożone Zespołowi kontrolnemu, ze względu na jego brak w dokumentacji Starostwa Powiatowego w Sępólnie Krajeńskim. Pismem tym nie dysponuje również Państwowa Inspekcja Pracy.

(za – I. Sikorska, P. Toczko, T. Fifielski, L. Marach, R. Burdon)

11. Sekretarz Powiatu w sposób nieskuteczny sprawowała kontrolę nad wykorzystaniem przez Starostę urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z informacją przekazaną w trakcie kontroli, regularnie informowała Starostę o ilości dni urlopu zaległego i bieżącego do wykorzystania, miał on więc pełną wiedzę w tym zakresie, a jako pracodawca, pełną świadomość ewentualnych konsekwencji płynących z niewykorzystania urlopu.

Zespół kontrolny wskazuje na powoływaną w orzecznictwie możliwość wysłania pracownika na zaległy urlop nawet bez jego zgody.

Jak wskazuje Państwowa Inspekcja Pracy na stronie internetowej <https://pip.gov.pl> (przez analogię):

Dochodzi zatem do kuriozalnych sytuacji, gdy sekretarz gminy, będący podwładnym wójta, jest odpowiedzialny za nieudzielenie wójtowi urlopu wypoczynkowego i to on w przypadku niewyznaczenia przez wójta innej osoby w tym zakresie może zostać ukarany mandatem przez inspektora za popełnienie wykroczenia.

Tłumaczenia, jakoby sekretarz wypełnił swoje obowiązki, przekazując wójtowi pismo informujące go o liczbie dni urlopu wypoczynkowego do wykorzystania, nie czyni zadość przepisom art. 168 k.p.

(za – I. Sikorska, P. Toczko, T. Fifielski, przeciw - L. Marach, R. Burdon)

12. Ustawa z 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych nie penalizuje czynu w postaci wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, jak również przypadku, gdy zaniechania kierownika jednostki prowadzą do jego kumulowania. Można natomiast przyjąć, że działanie kierownika jednostki stanowi naruszenie art. 68 i 69 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych poprzez niezapewnienie skutecznych mechanizmów adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej.

(za – I. Sikorska, P. Toczko, T. Fifielski, L. Marach, R. Burdon)

13. W kontekście tzw. urlopu zaległego, oraz jego kumulowaniu m.in. w latach epidemii COVID-19, należy pamiętać o przepisie z ustawy covidowej - art. 15gc, zgodnie z którym w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca mógł udzielić pracownikowi, w terminie przez siebie wskazanym, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów, urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni urlopu, a pracownik był obowiązany taki urlop wykorzystać.

(za – I. Sikorska, P. Toczko, T. Fifielski, L. Marach, wstrzymał się – R. Burdon)

Zalecenia pokontrolne:

1. Należałoby wywołać zarządzenie mówiące o wyznaczeniu osoby Wicestarosty do wykonywania czynności z zakresu Kodeksu pracy w stosunku do Starosty.

2. Starosta, dbając o finanse Powiatu, powinien świadomie planować i wykorzystywać urlop w danej kadencji, jeśli nie wykorzystał, powinno zostać wzięte pod uwagę zawarcie porozumienia. Należałoby również rozważyć możliwość „wysłania” Starosty na zaległy urlop, nawet bez jego zgody.

Jak wskazuje Państwowa Inspekcja Pracy na stronie internetowej <https://pip.gov.pl> Odpowiedzią na „gromadzenie urlopu” jest przepis art. 168 Kodeksu pracy (dalej k.p. – przyp. I. Sikorska), zgodnie z którym urlopu niewykorzystanego w danym roku kalendarzowym należy udzielić pracownikowi najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.

W wyroku z dnia 24 stycznia 2006 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca ma prawo wysłać pracownika na zaległy urlop nawet bez jego zgody.

Zdaniem sądu „z uwagi na przedmiot, cel i zakres art. 168 k.p. nie da się wywieść warunku, że zastosowanie art. 168 k.p. jest zależne od zgody pracownika. Warunek taki nie został wyrażony w powołanym przepisie”. Sąd podkreślił, że „prawo do urlopu wypoczynkowego określone jest przepisami o charakterze bezwzględnie obowiązującym i to w odniesieniu do obu stron stosunku pracy. Pracodawca jest zobowiązany do udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego w określonym rozmiarze i terminie według ustalonych zasad, a z drugiej strony pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu (por. art. 152 § 2 k.p.) i nie może odmówić wykorzystania urlopu udzielonego zgodnie z przepisami prawa pracy”. Co więcej, naruszenie przez pracodawcę obowiązku udzielenia pracownikowi zaległego urlopu do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego nie uprawnia pracownika do rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego po upływie kodeksowego terminu bez zgody pracodawcy, a zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu zaległego urlopu wypoczynkowego nie usprawiedliwia nieobecności pracownika w pracy – tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2000 r.

Przepis art. 168 k.p. ma zatem charakter bezwzględnie obowiązujący, co oznacza, że jeżeli pracodawca go nie dochowa, to naruszy przepisy Kodeksu pracy, za co grozi mu kara grzywny od 1000 do 30 000 zł.

Ponadto Zespół kontrolny zwraca uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2006 r., sygn. akt I PK 124/05, w którym czytamy że "pracodawca może wysłać pracownika na zaległy urlop, nawet, gdy ten nie wyraża na to zgody. Ekwiwalent pieniężny przysługuje tylko wtedy, gdy wykorzystanie urlopu w naturze nie jest możliwe”

Również Państwowa Inspekcja Pracy na stronie internetowej <https://pip.gov.pl>

Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Zgodnie z art. 163 § 1 Kodeksu pracy (dalej - k.p.) urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy.

Ponadto zgodnie z art. 168 k.p. urlopu zaległego należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.

Od wielu lat, w doktrynie prawa pracy prowadzona jest dyskusja na temat możliwości jednostronnego udzielenia zaległego urlopu wypoczynkowego przez pracodawcę bez zgody pracownika, w praktyce

bowiem pracodawcy mają wiele trudności z realizacją obowiązku udzielania urlopu zaległego w ustawowych terminach. Ustawodawca przewidział jedną sytuację, w której pracodawca może udzielić urlopu wypoczynkowego bez planu urlopowego, a także bez wniosku o urlop – sytuacja taka może mieć miejsce w czasie trwania okresu wypowiedzenia. Zgodnie bowiem z art. 1671 k.p., w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu.

Jeżeli chodzi o pozostały okres (poza okresem wypowiedzenia) brak jest regulacji prawnych, które pozwalałyby na udzielenie pracownikowi urlopu, czy to bieżącego czy zaległego, bez jego zgody. Orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym zakresie jest niejednolite, aczkolwiek idzie w kierunku, zgodnie z którym wywodzi takie uprawnienie z art. 168 k.p., który bezwzględnie zobowiązuje pracodawcę do udzielenia pracownikowi urlopu zaległego. „Udzielenie urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 168 Kodeksu pracy za poprzednie lata w I kwartale następnego roku (obecnie: do 30 września następnego roku - chodzi o urlop zaległy) nie wymaga zgody pracownika” - wyrok SN z 2 września 2003 r. (sygn. akt I PK 403/02). Powtórzenie niniejszej tezy odnajdujemy w wyroku SN z 7 maja 2008 r. (sygn. akt II PK 313/07) w myśl którego „z art. 168 k.p. wynika obowiązek pracodawcy udzielenia pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego w terminie w przepisie tym określonym, a udzielenie urlopu we wskazanym terminie nie wymaga od pracodawcy uzyskania zgody pracownika i jest dla niego wiążące”. Z uzasadnienia wyroku wynika, że pracodawca ma możliwość wydania wiążącego polecenia wykorzystania urlopu zaległego w przewidzianym w kodeksie terminie, a nie wyznaczenia konkretnego terminu jego wykorzystania.

Możliwość wysłania pracownika na zaległy urlop wypoczynkowy przez pracodawcę w warunkach art. 168 k.p., nawet gdy pracownik nie wyraża na to zgody potwierdziło również Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej w odpowiedzi na interpelację nr 8918 z dnia 6 sierpnia 2020 r. w sprawie udzielania zaległego urlopu wypoczynkowego, wedle której: „orzecznictwo sądowe przyjmuje, powołując się na obowiązek udzielenia urlopu zaległego do określonej daty (30 września) oraz zważywszy, że niespełnienie powyższego obowiązku przez pracodawcę naraża go na sankcje, które może podjąć wobec niego Państwowa Inspekcja Pracy, że pracodawca nie ma obowiązku uzgadniania z pracownikiem terminu wykorzystania urlopu, lecz musi udzielić mu urlopu w terminie określonym w przepisie art. 168 k.p. Pracodawca zatem może wysłać pracownika na zaległy urlop, nawet gdy ten nie wyraża na to zgody”.

Z kolei zgodnie ze stanowiskiem Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy Państwowej Inspekcji Pracy samorzutne udzielenie przez pracodawcę urlopu, wbrew woli pracownika, poza przypadkiem określonym w art. 1671 k.p. nawet jeżeli jest to urlop zaległy, wkracza w sferę uprawnień pracowniczych i jako takie jest prawnie niedopuszczalne. Stąd też, również w odniesieniu do urlopu zaległego powinien mieć zastosowanie tryb przewidziany przepisami art. 163 k.p. Pracodawca może jednak zobowiązać pracowników do określenia terminów, w których chcą wykorzystać zaległe urlopy w określonym przepisami okresie, a brak współpracy w tym zakresie sankcjonować dopuszczalnymi środkami porządkowymi przewidzianymi w art. 108 Kodeksu pracy. Procedura wyznaczania terminów wykorzystywania urlopów jest elementem organizacji pracy i porządku, do którego przestrzegania zobowiązać może np. umieszczenie jej w regulaminie pracy (GNP-110-4560-46 /07/PE). Zgodnie z powyższym, pracodawca może wydać pracownikowi polecenie wykorzystania zaległego urlopu i je egzekwować, ale nie posiada uprawnienia do jednostronnego wyznaczenia konkretnego terminu jego wykorzystania.

W przepisach prawa pracy brak jest również regulacji na temat możliwości udzielenia jednostronnie przez pracodawcę urlopu zaległego pracownikowi już po 30 września następnego roku kalendarzowego, w

