

Opinia prawna
odnośnie kwestii interpretacji art. 16 ustawy z dnia 1 lipca 2011 r. o samorządzie pielęgniarek i położnych

Zgodnie z treścią art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2011 r. o samorządzie pielęgniarek i położnych, na wniosek okręgowej rady albo jej przewodniczącego lub Naczelnej Rady albo jej Prezesa pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego członkiem organu izby lub wykonującego czynności na rzecz izby, bez prawa do wynagrodzenia.

Niniejsza opinia stanowi odpowiedź na postawione pytanie: „czy w myśl tego artykułu pracodawca ma oprócz zwolnienia obowiązek potrącenia wynagrodzenia, czy może zwolnić i nie potrącać wynagrodzenia”.

W ocenie sporządzającego niniejszą opinię, w świetle tego przepisu nie ma przeszkód prawnych, aby pracodawca realizując obowiązek zwolnienia pracownika jednocześnie wypłacił pracownikowi wynagrodzenie za ten okres. Zgodnie z ogólną zasadą prawa pracy, nie można ukształtować sytuacji pracownika w sposób gorszy niż obowiązujące przepisy prawa, zawsze zaś można jego sytuację ukształtować w sposób korzystniejszy. Przykładem takiego rozwiązania jest np. często spotykana sytuacja zwalniania pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, gdzie pracownik zachowuje oczywiście prawo do wynagrodzenia.

Inną kwestią jest zaś to jak takie rozwiązanie, tj. wypłacanie wynagrodzenia za czas zwolnienia zgodnie z art. 16 ust. 1 ustawy będzie wprowadzone u danego pracodawcy (regulamin pracy, umowa o pracę danego pracownika, indywidualne rozpatrzenie danego przypadku).

W sytuacji, gdy pracownik za czas zwolnienia w trybie art. 16 ust. 1 ustawy otrzymał od pracodawcy pełne wynagrodzenie, nie będzie mu przysługiwała kompensacja na podstawie obowiązującej aktualnie uchwały nr 33/V/08 NR PiP z dnia 12 marca 2008 r. wydanej na podstawie art. 19 ust. 2 ustawy z dnia 19 kwietnia 1991 r. o samorządzie pielęgniarek i położnych (odpowiednika art. 16 ust. 2 aktualnie obowiązującej ustawy).

Należy ponadto zwrócić uwagę, iż w § 2 wspomnianej wyżej uchwały przewidziane zostało, że NIPiP lub OIPiP za zgodą osoby, której przysługuje kompensacja może zawrzeć porozumienie z pracodawcą stanowiące, iż pokryje wynagrodzenie pracownika w ten sposób, że zwróci bezpośrednio pracodawcy koszty zatrudnienia za czas zwolnienia od pracy. W takiej sytuacji pracodawca również wypłaci pracownikowi wynagrodzenie za okres zwolnienia, jednakże otrzyma stosowną rekompensatę ze strony danej izby.

Warszawa, dnia 12 stycznia 2012 r.

radca prawny


Paweł Dudkiewicz