



Regionalna Izba Obrachunkowa w Opolu

45-052 Opole
ul. Oleska 19a
NIP 754-11-36-950
REGON 530617411

tel: 77 453 86 36
77 443 18 70
tel/fax: 77 453 73 68
e-mail: rio@rio.opole.pl [www: rio.opole.pl](http://www.rio.opole.pl)

Opole, 8 września 2022 r.

NA.III-422-18/2022

Pan

Andrzej Jasiński

Burmistrz Dobrodzienia

Działając na podstawie art. 13 pkt 11 ustawy z dnia 7 października 1992 r. o regionalnych izbach obrachunkowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz 1668; dalej: u.r.i.o.) w odpowiedzi na wniosek o udzielenie wyjaśnienia, czy zawarcie umowy na zastępstwo pracownika samorządowego w okresie jego urlopu wypoczynkowego, przypadającego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, będzie stanowiło naruszenie dyscypliny finansów publicznych, w szczególności art. 44 ust. 3 ustawy o finansach publicznych, dotyczącego celowego i oszczędnego wydatkowania środków publicznych,

uprzejmie wyjaśniam i informuję, co następuje:

Na wstępie przywołać należy treść art. 44 ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1634 ze zm.), zgodnie z którą wydatki publiczne powinny być dokonywane:

- 1) w sposób celowy i oszczędny, z zachowaniem zasad:
 - a) uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów,
 - b) optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów;
- 2) w sposób umożliwiający terminową realizację zadań;
- 3) w wysokości i terminach wynikających z wcześniej zaciągniętych zobowiązań.

Zgodnie z regulacją zawartą w art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 530; dalej: u.p.s.) stosunek pracy pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę nawiązuje się na czas nieokreślony lub na czas określony. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.

Zauważyć należy, że jakkolwiek głównym aktem prawnym dotyczącym pracowników samorządowych jest ustawa o pracownikach samorządowych, to w sprawach nieuregulowanych powyższymi przepisami stosuje się przepisy ustawy kodeks pracy, a przewidziana w art. 16 ust. 1 u.p.s. umowa na zastępstwo jest równoznaczna z umową, o której mowa w art. 25¹ § 4 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.).

Przesłankami do zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na zastępstwo jest konieczność zastępstwa innego pracownika, jeżeli ten jest nieobecny w pracy, a nieobecność ta jest usprawiedliwiona. Jak wyjaśnia się w doktrynie *„najczęstszą przyczyną zawarcia takiej umowy jest długotrwała choroba, urlop macierzyński i wychowawczy, urlop wypoczynkowy, urlop bezpłatny”* (K. Walczak, M. Wojewódka [red.], Prawo pracy dla sędziów i pełnomocników, Warszawa 2018 r.). Podkreśla się przy tym, że *„ze względu na cel powołanej instytucji pojęcie usprawiedliwionej nieobecności należy rozumieć szerzej niż w przepisach o usprawiedliwianiu nieobecności (art. 104¹ § 1 pkt 9 k.p. i art. 298² k.p.), obejmując nim także okresy, w których pracownik nie ma obowiązku wykonywania pracy. Przez usprawiedliwioną nieobecność w pracy rozumie się wszystkie okresy zawieszenia obowiązku świadczenia pracy niezawinione przez pracownika.”* (M. Tomaszewska [w:] Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2021, art. 16).

Wobec powyższego za dopuszczalne przyjąć należy zawarcie (kontynuowanie) umowy o pracę na czas zastępstwa innego pracownika nieobecnego w pracy z przyczyn usprawiedliwionych, również na okres urlopu wypoczynkowego zastępowanego pracownika. Celem tej umowy jest zatrudnienie na czas zastępstwa innego pracownika, a tym samym umowa ta może trwać do ostatniego dnia usprawiedliwionej nieobecności w pracy zastępowanego pracownika. Przez usprawiedliwioną nieobecność w pracy rozumie się wszystkie okresy zawieszenia obowiązku świadczenia pracy niezawinione przez pracownika.

Działanie takie nie pozostaje w sprzeczności z podstawowymi zasadami dokonywania wydatków publicznych, wynikającymi z ustawy o finansach publicznych. Podkreślenia jednakże wymaga, że szczegółowe określenie czasu trwania umowy na zastępstwo powinno zostać zawarte w treści tego dokumentu. Natomiast ocena konieczności zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy każdorazowo należy do pracodawcy.

Zauważyć jednocześnie należy, że Regionalna Izba Obrachunkowa nie jest organem właściwym do orzekania w sprawach o naruszenie dyscypliny finansów publicznych. Kompetencje te przysługują w pierwszej instancji komisjom orzekającym w sprawach o naruszenie dyscypliny finansów publicznych. Natomiast organami właściwymi do prowadzenia postępowania wyjaśniającego w sprawach o naruszenie dyscypliny finansów publicznych oraz wypełniania funkcji oskarżyciela w pierwszej instancji są rzecznicy dyscypliny finansów publicznych i ich zastępcy (art. 42 i art. 57 ustawy z dnia 17 grudnia 2004 roku o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych; t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 289 ze zm.).

Przedstawiając powyższe należy zaznaczyć, że wyjaśnienia Regionalnej Izby Obrachunkowej w Opolu nie stanowią wiążącej wykładni prawa.

e-podpis



Signed by /
Podpisano przez:

Aleksandra
Bieniaszewska

Date / Data:
2022-09-08 13:01

Zastępca Prezesa
Regionalnej Izby Obrachunkowej
w Opolu

Aleksandra Bieniaszewska