

Obowiązki pracodawcy i uprawnienia pracownicze w związku z wezwaniem pracownika na szkolenie wojskowe

AUTOR: SYLWIA BENC*

W ostatnim czasie w mediach głośno było o powołaniach do odbycia szkolenia wojskowego. Wyjaśniamy, co pracodawcy powinni wiedzieć na temat udzielania urlopów pracownikom powołanym do odbycia szkolenia i czy przysługuje im z tego tytułu rekompensata, np. za zatrudnienie innego pracownika na zastępstwo.

Uzasadnienie projektu ustawy o obronie Ojczyzny wskazuje, że sytuacja geopolityczna Polski wymusza posiadanie sił zbrojnych zdolnych do obrony kraju, a więc o odpowiedniej liczebności, wyszkoleniu oraz wyposażeniu. Wymaga to stworzenia systemu pełnienia służby wojskowej, który będzie zachęcał wyszkolone i zmotywowane osoby do podejmowania i długoletniego pełnienia zawodowej i niezawodowej służby wojskowej. 16 stycznia 2023 r. w 35 jednostkach wojskowych niemal 2800 żołnierzy dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej rozpoczęło szkolenie podstawowe. Symbolicznym aktem wręczenia broni rozpoczęty został pierwszy turnus. Takich turnusów w tym roku odbędzie się jeszcze 8, przygotowanych jest 25 tysięcy miejsc dla ochotników.

Jakie obowiązki pracodawcy i uprawnienia pracownicze wynikają z wezwania pracownika na szkolenie wojskowe?

Czym jest szkolenie wojskowe?

Poprzednio obowiązująca ustawa z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, pomimo wielokrotnych nowelizacji, zawierała regulacje archaiczne i nieprzystające do obecnych potrzeb Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej. Natomiast ustawa z 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (DzU 2022 poz. 2305, dalej: ustawa) wychodzi naprzeciw wyzwaniom współczesnego świata i obejmuje szeroko rozumiane kwestie związane z obronnością, w tym przepisy dotyczące służby wojskowej. Obecnie obowiązująca ustawa to dostosowany do współczesnych wyzwań całokształt prawa wojskowego oraz wykaz mechanizmów finansowania modernizacji Sił Zbrojnych RP. Wskazuje model do zwiększenia liczebności Wojska Polskiego – osiągnięcia 300 tys. żołnierzy.

Ustawa przewiduje m.in. nowy rodzaj służby, jaką jest dobrowolna zasadnicza służba wojskowa. Dobrowolna zasadnicza służba wojskowa stanowi swego rodzaju wstęp do ubiegania się o powołanie do innych form służby wojskowej, w tym zawodowej. Ma stanowić skuteczny mechanizm zwiększania liczebności wojska oraz budowania jego rezerw.

Szkolenie w ramach dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej składa się z dwóch etapów. Najpierw rekrut odbywa 28-dniowe szkolenie podstawowe, które kończy się przysięgą wojskową. Potem może kontynuować służbę w ramach szkolenia specjalistycznego, które trwa do 11 miesięcy. W każdej chwili można zrezygnować ze służby i przejść do rezerwy lub, po szkoleniu specjalistycznym, wejść w szeregi armii zawodowej. Żołnierza, który odbył dobrowolną zasadniczą służbę wojskową, przenosi się na jego wniosek do zawodowej służby wojskowej, terytorialnej służby wojskowej albo do aktywnej rezerwy (wniosek w tym zakresie jest rozpatrywany z uwzględnieniem potrzeb Sił Zbrojnych). W przypadku braku takiego wniosku żołnierza przenosi się do pasywnej rezerwy.

Czas trwania tej służby może zostać skrócony dla osób będących absolwentami szkół ponadpodstawowych realizujących programy innowacyjne lub eksperymentalne przysposobienia obronnego lub edukacji w dziedzinie obronności państwa, pobierających i kończących naukę w oddziale przygotowania wojskowego lub realizujących programy edukacyjne związane z obronnością państwa, nadzorowane przez Ministra Obrony Narodowej.

Czas szkoleń wojskowych a czas pracy

Osobie pozostającej w stosunku pracy i odbywającej szkolenie udziela się urlopu bezpłatnego na czas trwania szkolenia. Omawiany urlop bezpłatny przysługuje z mocy prawa. Ponadto, w przeciwieństwie do urlopu wypoczynkowego, jest on udzielany na cały okres nieobecności

pracownika w pracy, a nie jedynie na dni jego pracy.

Okres urlopu bezpłatnego pracownika pracodawca wykazuje w imiennym raporcie miesięcznym ZUS RSA z kodem tytułu ubezpieczenia 01 10 XX i kodem świadczenia/przerwy 111.

Czas szkoleń a staż pracy

Zgodnie z informacją zawartą na stronie Biznes.gov.pl, okres odbywania dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia – w rozumieniu przepisów prawa pracy, od którego uzależnione są między innymi okres wypowiedzenia czy wymiar urlopu wypoczynkowego.

Jak wynika z ustawy, pracownikowi, który w ciągu 30 dni od dnia zwolnienia z czynnej służby wojskowej (której jednym z rodzajów jest dobrowolna zasadnicza służba wojskowa) z wyłączeniem zawodowej służby wojskowej, podjął pracę po raz pierwszy lub u innego pracodawcy niż ten, u którego był zatrudniony w dniu powołania do tej służby, czas odbywania służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia wymaganego do nabywania lub zachowania uprawnień wynikających ze stosunku pracy, z wyjątkiem uprawnień przysługujących wyłącznie pracownikom u pracodawcy, u którego podjął pracę. Natomiast pracownikowi, który podjął pracę po upływie 30 dni od dnia zwolnienia z czynnej służby wojskowej, z wyłączeniem zawodowej służby wojskowej, czas odbywania tej służby wlicza się do okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia lub zachowania uprawnień wynikających ze stosunku pracy, z wyjątkiem uprawnień przysługujących wyłącznie pracownikom u pracodawcy, u którego podjęli pracę. Terminy te uważa się za zachowane, jeżeli pracownik nie mógł podjąć pracy z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy.

Ważne też, że stosowanie opisanych zasad nie powoduje utraty uprawnień bezrobotnego,

Świadczenie pieniężne nie przysługuje pracodawcy zatrudniającemu pracownika odbywającego szkolenie wojskowe. Przysługuje ono wyłącznie pracodawcy zatrudniającemu pracownika będącego żołnierzem rezerwy albo będącego żołnierzem obrony terytorialnej pełniącym służbę wojskową rotacyjnie (art. 309 ustawy).

określonych w przepisach ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zwolnienie od pracy

Na wniosek pracownika powołanego do czynnej służby wojskowej pracodawca jest obowiązany udzielić mu zwolnienia od pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia na 2 dni. Jednak w takim przypadku pracodawca może (ale nie ma obowiązku) na własny koszt wypłacić pracownikowi wynagrodzenie za czas zwolnienia od pracy.

Czy osobie powołanej na szkolenie wojskowe przysługuje odprawa?

Na podstawie art. 306 ust. 2 jedynie pracownik powołany do terytorialnej służby wojskowej otrzymuje od pracodawcy odprawę w wysokości dwutygodniowego wynagrodzenia obliczonego według zasad określonych dla ustalania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Odprawa nie przysługuje w razie ponownego powołania do tej samej służby. Takiego przepisu nie ma w przypadku dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej.

Oznacza to, że pracownikowi powołanemu do dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej nie przysługuje odprawa.

Ochrona stosunku pracy

Ochrona stosunku pracy przysługuje osobie powołanej do pełnienia zasadniczej służby wojskowej od dnia poinformowania pracodawcy o terminie rozpoczęcia szkolenia podstawowego do dnia jego zakończenia oraz w okresie trwania szkolenia specjalistycznego, a także przez 12 miesięcy od dnia jego zakończenia. W tym czasie pracodawca nie może rozwiązać ani wypowiedzieć stosunku pracy z osobą odbywającą to szkolenie. Jednocześnie przepisy art. 303 ust. 1 i 3 ustawy stosuje się odpowiednio. Oznacza to, że stosunek pracy z taką osobą może być rozwiązany tylko za zgodą pracownika. Jeżeli natomiast okres dokonanego przez pracodawcę lub przez pracownika wypowiedzenia stosunku pracy upływa po dniu powołania pracownika do zasadniczej służby wojskowej – wypowiedzenie staje się bezskuteczne. W tym przypadku rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić tylko na żądanie pracownika.

Przepisów dotyczących ochrony stosunku pracy nie stosuje się do umów o pracę zawartych na okres próbny albo na czas określony nie dłuższy niż 24 miesiące, a także w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy oraz w sytuacjach określonych w art. 52 kodeksu pracy (tzw. zwolnienie dyscyplinarne – bez zachowania okresu wypowiedzenia, z winy pracownika) i art. 1 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tzw. zwolnienia grupowe).

Zgodnie z ustawą, powyższych zasad nie stosuje się, jeżeli pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. W tych przypadkach rozwiązanie stosunku pracy następuje na zasadach ogólnych.

Ciekawe, że takie osoby – o ile w ciągu 30 dni od dnia zwolnienia z czynnej służby wojskowej,

z wyłączeniem zawodowej służby wojskowej, nie mogą podjąć pracy wskutek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, u którego byli zatrudnieni w dniu powołania do tej służby, albo rozwiązania z nimi stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a także którzy z innych przyczyn poszukują pracy – korzystają z pierwszeństwa w zakresie pośrednictwa pracy. Wówczas dowódca jednostki wojskowej, na wniosek żołnierza, zawiadamia na piśmie właściwy rejonowy urząd pracy o terminie zwolnienia żołnierza z czynnej służby wojskowej – nie później niż na 30 dni przed tym terminem. Na podstawie informacji zawartych w takim zawiadomieniu rejonowy urząd pracy przedstawia żołnierzowi zwolnionemu z czynnej służby wojskowej propozycje odpowiedniego zatrudnienia, wykonywania prac interwencyjnych, robót publicznych lub szkolenia – na zasadzie pierwszeństwa.

Na marginesie warto zauważyć, że również stosunek pracy z osobą powołaną do pełnienia zasadniczej służby wojskowej (również obywatelskiej) albo terytorialnej służby wojskowej może być rozwiązany tylko za zgodą pracownika. Natomiast w okresie odbywania przez żołnierza obywatelskiej zasadniczej służby wojskowej rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z małżonkiem żołnierza może nastąpić wyłącznie z winy pracownika oraz w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Tym samym możliwość rozwiązania umowy o pracę jest ograniczona nie tylko z żołnierzem odbywającym obywatelską zasadniczą służbę wojskową, ale również z jego małżonkiem.

Przynależność do związków zawodowych

Żołnierze dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej nie mogą tworzyć związków zawodowych i wstępować do nich ani brać udziału w działalności związków zawodowych, których byli członkami w chwili powołania do służby (inaczej jest w przypadku żołnierzy obrony tery-

torialnej pełniących terytorialną służbę wojskową dyspozycyjnie, z wyjątkiem sytuacji, w której działalność związkowa miałaby związek z pełnieniem tej służby).

Mogą natomiast wstępować do stowarzyszeń i innych organizacji działających poza wojskiem oraz brać udział w działalności stowarzyszeń i innych organizacji, do których należeli w chwili powołania do służby, po pisemnym poinformowaniu dowódcy jednostki wojskowej, w której pełnią służbę.

Czy pracodawcy zatrudniającego pracownika odbywającego szkolenie wojskowe przysługuje świadczenie pieniężne?

Świadczenie pieniężne nie przysługuje pracodawcy zatrudniającego pracownika odbywającego szkolenia wojskowe. Zgodnie z przepisami ustawy przysługuje ono wyłącznie pracodawcy zatrudniającego pracownika będącego żołnierzem rezerwy albo będącego żołnierzem obrony terytorialnej pełniącym służbę wojskową rotacyjnie (art. 309). Na marginesie warto zauważyć, że takie świadczenie obejmuje tylko rekompensatę kosztów, bez kwot wynagrodzenia poniesionych przez pracodawcę z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony nowego pracownika w celu zastępstwa żołnierza lub z tytułu powierzenia tego zastępstwa innemu pracownikowi zatrudnionemu dotychczas u tego pracodawcy, a także wypłaty żołnierzowi obrony terytorialnej odprawy. Pracodawca przesyła wniosek w sprawie wypłaty świadczenia wraz z dokumentami potwierdzającymi poniesione koszty szefowi wojskowego centrum rekrutacji właściwemu ze względu na siedzibę pracodawcy nie później niż przed upływem 90 dni od dnia zwolnienia żołnierza rezerwy albo żołnierza obrony terytorialnej z pełnienia tej służby. ■

**radca prawny w kancelarii prawnej
Ostrowski i Wspólnicy z Torunia*

ZARZĄDZANIE

KADRY

PŁACE

PRACOWNIK SAMORZĄDOWY

2/2023

ROK XIII (146)
CENA 70 ZŁ, W TYM VAT
ISSN 2082-6346

PRACA ZDALNA I KONTROLA TRZEŹWOŚCI
W REGULAMINACH WEWNĘTRZNYCH

ROZLICZANIE WYNAGRODZEŃ
W 2023 ROKU W PRAKTYCE

UŻYWANIE SAMOCHODU
PRYWATNEGO W PRACY

