

Obowiązki pracodawcy związane z powołaniem pracownika do służby wojskowej

Michał Podsiedlik

Organizatorem
spotkania jest



Właściciel marek



Pytania i wątpliwości:

- 1.** Czy pracownikowi należy wypłacić odprawę w związku z powołaniem do służby wojskowej?
- 2.** Czy pracownik powołany do służby wojskowej ma prawo do dodatkowych dni wolnych od pracy?
- 3.** Czy pracownikowi powołanemu do służby wojskowej przysługuje urlop bezpłatny?
- 4.** W jaki sposób rozwiązać umowę o pracę z osobą powołaną do zasadniczej lub terytorialnej służby wojskowej?
- 5.** Jak powinien zachować się pracodawca, który po wręczeniu wypowiedzenia pracownikowi dowiedział się o powołaniu go do służby wojskowej?
- 6.** Jaki jest okres ochronny dla pracownika po zakończeniu służby wojskowej?
- 7.** Czy można rozwiązać umowę o pracę z małżonkiem takiego pracownika?

Uprawnienia związane ze służbą wojskową:

	dobrowolna zasadnicza służba wojskowa	terytorialna służba wojskowa
odprawa	NIE	TAK
urlop bezpłatny	TAK	TAK / NIE
dodatkowe dni wolne	2 dni (bezpłatne)	1 dzień (bezpłatny)

Dobrowolna zasadnicza służba wojskowa:

Pracownik może podjąć dobrowolną zasadniczą służbę wojskową, którą będzie pełnił przez okres **do 12 miesięcy**. W tym czasie odbywa:

- szkolenie podstawowe w wymiarze do 28 dni, które kończy się przysięgą wojskową i wydaniem książeczki wojskowej,
- szkolenie specjalistyczne w wymiarze do 11 miesięcy, które jest połączone z wykonywaniem obowiązków na stanowisku służbowym.

Po 11 miesiącach można złożyć wniosek o służbę zawodową, terytorialną czy rezerwę aktywną.

Ochrona stosunku pracy:

W myśl art. 303 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny - umowa o pracę zawarta z pracownikiem, który podjął dobrowolną zasadniczą służbę wojskową, może zostać rozwiązana **tylko za jego zgodą**.

Na mocy art. 303 ust. 3 w/w ustawy - jeżeli umowa o pracę została wypowiedziana przed dniem powołania pracownika do służby – niezależnie od tego, czy wypowiedział ją pracodawca czy pracownik – a okres wypowiedzenia minąłby po dniu powołania do jej odbycia, to **złożone wypowiedzenie staje się bezskuteczne**. W tej sytuacji rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić tylko na żądanie pracownika.

Przykład:

Pracodawca w dniu 11.06.2024 r. wręczył pracownikowi trzymiesięczne wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy. W dniu 18.06.2024 r. pracodawca otrzymał z Wojskowego Centrum Rekrutacji pismo informujące o powołaniu tegoż pracownika do odbycia dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej od dnia 01.07.2024 r. do dnia 31.05.2025 r. Pracownik nie informował wcześniej swojego pracodawcy o planach odbycia służby wojskowej.

W takiej sytuacji wypowiedzenie staje się bezskuteczne, a rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić tylko na żądanie pracownika.

Ochrona stosunku pracy - wyjątki:

Na podstawie art. 303 ust. 2 ustawy o obronie Ojczyzny - ochrona pracownika, który został powołany do dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej nie obowiązuje w przypadku:

- umowy o pracę zawartej na okres próbny,
- umowy o pracę zawartej na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy,
- rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,
- ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Urlop bezpłatny:

Pracownik, który odbywa szkolenie w ramach dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej, korzysta z **bezpłatnego urlopu na czas trwania szkolenia** (podstawowego oraz specjalistycznego - art. 304 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny).

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.

Ochrona stosunku pracy w trakcie urlopu bezpłatnego oraz po jego zakończeniu:

Zgodnie z art. 304 ust. 2 ustawy o obronie Ojczyzny - ochrona przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę obowiązuje:

- od dnia poinformowania pracodawcy o terminie rozpoczęcia szkolenia podstawowego (28 dni) do dnia jego zakończenia,
- w czasie trwania szkolenia specjalistycznego (do 11 miesięcy),
- przez okres 12 miesięcy od dnia zakończenia szkolenia.

Ochrona stosunku pracy w trakcie urlopu bezpłatnego oraz po jego zakończeniu - wyjątki:

Zgodnie z art. 304 ust. 3 ustawy o obronie Ojczyzny - ochrona pracownika podczas trwania szkolenia podstawowego oraz specjalistycznego, a także przez okres 12 miesięcy od dnia zakończenia szkolenia, nie obowiązuje w przypadku:

- umowy o pracę zawartej na okres próbny,
- umowy o pracę zawartej na okres nie dłuższy niż 24 miesiące,
- rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,
- ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- przeprowadzania zwolnień grupowych.

Dni wolne dla pracownika:

Na wniosek pracownika powołanego do czynnej służby wojskowej, z wyłączeniem zawodowej służby wojskowej, oraz pełniącego służbę w rezerwie pracodawca jest obowiązany udzielić mu zwolnienia od pracy **bez zachowania prawa do wynagrodzenia** na **2 dni** (wyjątek: powołanie w trybie natychmiastowego stawiennictwa - art. 311 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny).

Za te dni wolne można wypłacić pracownikowi wynagrodzenie za czas zwolnienia od pracy, jednakże jako, że mamy do czynienia z działaniem na korzyść osoby zatrudnionej, to nie jest ono obowiązkowe.

Pierwszeństwo w zatrudnieniu:

Zgodnie z art. 149 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny - osoby, które odbyły dobrowolną zasadniczą służbę wojskową mają pierwszeństwo w zatrudnieniu w urzędach administracji publicznej zgodnie z wymaganymi kwalifikacjami.

Co istotne, dobrowolna zasadnicza służba wojskowa zaliczana jest do okresu zatrudnienia w rozumieniu przepisów prawa pracy (m.in. wymiar urlopu wypoczynkowego).

Zakaz rozwiązywania stosunku pracy z małżonkiem żołnierza:

W okresie odbywania przez żołnierza obowiązkowej*** 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 (art. 306 ust. 1 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny).

Terytorialna służba wojskowa:

Pracownik może przystąpić do terytorialnej służby wojskowej, która trwa **od 1 roku do 6 lat**.

W niektórych przypadkach czas trwania służby może zostać wydłużony przez dowódcę. Żołnierz terytorialnej służby wojskowej może wykonywać służbę na terenie całego kraju – niezależnie od siedziby wojskowej, do której przystąpi.

Jeżeli pracownik zostanie powołany do służby obrony terytorialnej, to w powołaniu zostanie wskazany okres trwania służby oraz miejsce jej wykonywania.

Terytorialna służba wojskowa:

Terytorialna służba wojskowa może być pełniona na dwa sposoby: **dyspozycyjnie albo rotacyjnie**.

Żołnierz obrony terytorialnej pełni służbę rotacyjnie w jednostce wojskowej albo w innym miejscu określonym przez dowódcę jednostki wojskowej. Służba jest pełniona w określonych przez dowódcę dniach służby, co najmniej raz w miesiącu przez okres 2 dni w czasie wolnym od pracy. Jest również możliwość pełnienia tej służby w inne dni, stosownie do potrzeb Sił Zbrojnych, po uzgodnieniu tego z żołnierzem lub na jego wniosek. W pozostałe dni pełni służbę dyspozycyjnie.

Dyspozycyjną służbę terytorialną pracownik pełni poza jednostką wojskową. Pozostaje wtedy w gotowości do stawienia się do służby pełnionej rotacyjnie w terminie i miejscu wskazanym przez dowódcę jednostki wojskowej.

Terytorialna służba wojskowa:

Pracownik ma obowiązek powiadomić **niezwłocznie pracodawcę o powołaniu do terytorialnej służby wojskowej**. Po zapoznaniu się z wykazem pracownik niezwłocznie powinien też zawiadomić pracodawcę o dniach i ewentualnych zmianach terminów, kiedy będzie pełnił rotacyjnie służbę wojskową. Obowiązek zawiadomienia nie dotyczy sytuacji natychmiastowego stawiennictwa – wówczas o fakcie stawiennictwa pracownika żołnierza do służby zawiadomi pracodawcę dowódca jednostki.

Na wniosek pracownika żołnierza dowódca wydaje **zaświadczenie o okresie pełnienia służby**.

Żołnierz obrony terytorialnej może zostać powołany do zawodowej służby wojskowej, jeśli pełnił terytorialną służbę wojskową przez okres **co najmniej 2 lat** i uzyskał pozytywną opinię służbową.

Urlop bezpłatny:

Pracodawca ma obowiązek udzielić **bezpłatnego urlopu na czas trwania służby pracownikowi**, który jest żołnierzem wojskowej służby terytorialnej (art. 305 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny). Nie dotyczy to jednak sytuacji, gdy pracownik pełni służbę jednorazowo lub w dni wolne od pracy.

Urlopu udziela się na wniosek pracownika. Jeżeli pracownik został wezwany w trybie natychmiastowego stawiennictwa, to bezpłatnego urlopu udziela mu się na podstawie zawiadomienia szefa wojskowego centrum rekrutacji.

W czasie bezpłatnego urlopu pracownik zachowuje wszystkie uprawnienia wynikające ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia.

Odprawa pieniężna:

Na mocy art. 306 ust. 2 ustawy o obronie Ojczyzny - żołnierzowi wojskowej służby terytorialnej pracodawca wypłaca **odprawę w wysokości dwutygodniowego wynagrodzenia**, obliczonego według zasad wyliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Odprawa jest jednorazowa. To oznacza, że przy ponownym powołaniu do tej służby, nie ma obowiązku wypłacania jej po raz drugi (lub kolejne).

Dni wolne dla pracownika:

Żołnierz wojskowej obrony terytorialnej pełniący służbę wojskową rotacyjnie nieprzerwanie przez okres co najmniej 30 dni ma prawo – na swój wniosek – do **1 dnia wolnego** bez zachowania prawa do wynagrodzenia (art. 311 ust. 3 ustawy o obronie Ojczyzny).

Za ten dzień wolny można wypłacić pracownikowi wynagrodzenie za czas zwolnienia od pracy, jednakże jako, że mamy do czynienia z działaniem na korzyść osoby zatrudnionej, to nie jest ono obowiązkowe.

Terytorialna służba wojskowa w czasie urlopu:

Jeżeli żołnierz wojskowej służby terytorialnej ma zaplanowany urlop w terminie, w którym został powołany do służby, albo nie wykorzysta części urlopu z tego powodu, wówczas pracodawca ma obowiązek przesunąć taki urlop na późniejszy termin.

Ustalenie nowego terminu wykorzystania takiego urlopu wymaga porozumienia pracownika i pracodawcy.

Ochrona stosunku pracy:

Jeżeli pracownik zgłosił się do terytorialnej służby wojskowej, to jego umowa o pracę może zostać rozwiązana tylko wtedy, gdy **pracownik żołnierz wyrazi na to zgodę**. Ta ochrona przysługuje od momentu powołania go do pełnienia służby.

Jeżeli pracodawca wręczy wypowiedzenie umowy o pracę przed dniem powołania pracownika do terytorialnej służby wojskowej, a okres wypowiedzenia upłynąłby po dniu powołania pracownika, to takie **wypowiedzenie staje się bezskuteczne**. Dotyczy to również sytuacji, gdy wypowiedzenia umowy o pracę dokonał pracownik.

W obu sytuacjach rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić tylko na żądanie pracownika.

Ochrona stosunku pracy:

Ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy z pracownikiem pełniącym terytorialną służbę wojskową nie będzie obowiązywała w razie:

- zawarcia umowy o pracę na okres próbny,
- zawarcia umowy o pracę na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy,
- rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,
- ogłoszenia upadłości lub likwidacji przez pracodawcę.

Rekompensata utraconego wynagrodzenia:

W czasie wykonywania terytorialnej służby wojskowej żołnierz **nie otrzymuje wynagrodzenia od pracodawcy**. Przysługuje mu jednak świadczenie pieniężne rekompensujące utracone wynagrodzenie ze stosunku pracy.

Świadczenie pieniężne nie przysługuje, jeżeli służba była pełniona jednorazowo w czasie lub dniu wolnym od pracy.

Świadczenie wypłaca dowódca jednostki. Wysokość świadczenia pieniężnego jest ustalana na podstawie udokumentowanego wniosku złożonego przez żołnierza terytorialnej służby wojskowej nie później niż w ciągu 3 miesięcy po upływie okresu, w którym terytorialna służba wojskowa była pełniona rotacyjnie.

Rekompensata utraconego wynagrodzenia:

Świadczenie pieniężne jest wypłacane w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku. Wysokość świadczenia pieniężnego przysługującego za każdy dzień terytorialnej służby wojskowej pełnionej rotacyjnie stanowi kwota **1/22 całkowitego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto, pomnożona przez liczbę dni pełnienia tej służby w danym miesiącu.**

W przypadku zbiegu wynagrodzeń podstawą do wyliczenia świadczenia pieniężnego stanowi suma tych wynagrodzeń.

Kwota dziennego świadczenia pieniężnego nie może być wyższa od 1/22 dwuipółkrotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, obowiązującego w roku poprzedzającym pełnienie terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie.

**Kod
rabatowy**

LM1906

na zakup subskrypcji
do platformy
expert4you.pl

Wysokość rabatu

15%

(wyłącznie dla nowych
Klientów)

Zamówienia możesz dokonać na **2 sposoby:**

1 poprzez stronę internetową www.expert4you.pl
korzystając z przycisku: „**ZAMÓW ONLINE**”

2 kontaktując się z nami bezpośrednio:
tel.: **42 235 30 20**, e-mail: biuro@expert4you.pl

Kod rabatowy ważny w dniach: 19.06-05.07.2024 r.

Dziękujemy za uwagę!

Spotkanie zorganizowane przez



Właściciela marek

