2.3.11. Zatrudnienie komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej

Komendant gminny ochrony przeciwpożarowej w systemie ochrony przeciwpożarowej jest podmiotem, który w imieniu wójta (burmistrza, prezydenta miasta) wykonuje zadanie koordynacji funkcjonowania krajowego systemu ratowniczo-gaśniczego na obszarze gminy.

Zgodnie z art. 14 ust. 5 ustawy z 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej[113] (dalej: u.ppoż.) wójt (burmistrz, prezydent miasta) koordynuje funkcjonowanie krajowego systemu ratowniczo-gaśniczego na obszarze gminy w zakresie ustalonym przez wojewodę. Zadanie to może być wykonywane przy pomocy komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej, jeżeli komendant taki został zatrudniony przez wójta (burmistrza, prezydenta miasta), albo przy pomocy komendanta gminnego związku ochotniczych straży pożarnych. Natomiast w świetle art. 32 ust. 3a. u.ppoż. wójt (burmistrz, prezydent miasta) może zatrudnić komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej. Na stanowisku komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej może być także zatrudniony komendant gminny związku ochotniczych straży pożarnych.

Funkcja komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej wpisana była w system ochrony przeciwpożarowej już w 1997 roku. Według ówczesnego stanu prawnego gmina mogła zatrudnić komendanta gminnego, po zasięgnięciu opinii właściwego zarządu gminnego związku ochotniczych straży pożarnych, i powierzyć mu realizację zadań związanych z działalnością ochotniczych straży pożarnych. Na skutek nowelizacji ustawy ppoż. dokonanej ustawą z 24 lipca 1998 r. o zmianie niektórych ustaw określających kompetencje organów administracji publicznej – w związku z reformą ustrojową państwa[114] dokonano zmiany, według której gmina mogła zatrudnić komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej. Zmieniono więc nazwę tej funkcji i uniezależniono powoływanie się na nią od opinii właściwego zarządu gminnego związku ochotniczych straży pożarnych.

Według załącznika nr 3 do rozporządzenia Rady Ministrów z 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych[115] (dalej: r.pr.sam.) komen-

[113] Ustawa z 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej (tekst jedn. Dz.U. z 2009 r. Nr 178, poz. 1380 ze zm.).

[114] Ustawa z 24 lipca 1998 r. o zmianie niektórych ustaw określających kompetencje organów administracji publicznej – w związku z reformą ustrojową państwa (Dz.U. z 1998 r. Nr 106, poz. 668).

[115] Rozporządzenie Rady Ministrów z 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2009 r. Nr 50, poz. 398 ze zm.).

dant gminny ochrony przeciwpożarowej ma status pracownika samorządowego, który jest zatrudniany w urzędzie gminy lub w urzędzie miasta na umowę o pracę. Tabela IV w tym załączniku (stanowiska, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę) określa, że stanowisko komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej jest stanowiskiem kierowniczym urzędniczym. Według litery A, Lp. 6 tej tabeli, minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej zaszeregowano w kategorii XIII. Minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia oraz umiejętności zawodowych to wykształcenie wyższe oraz 4 lata stażu pracy.

Komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej należy jednoznacznie odróżnić od komendanta gminnego Związku Ochotniczych Straży Pożarnych Rzeczypospolitej Polskiej (Komendant gminny ZOSP RP). Ten drugi jest podmiotem w strukturze ZOSP RP. ZOSP RP jest ogólnopolskim, samorządnym trwałym zrzeszeniem posiadającym osobowość prawną. Jest zarejestrowanym stowarzyszeniem, które działa przede wszystkim na podstawie ustawy z 7 kwietnia 1989 r. Prawo o stowarzyszeniach[116]. Jest podmiotem, który zalicza się do sektora organizacji pozarządowych. Zgodnie ze statutem ZOSP RP struktura pionowa ZOSP RP obejmuje władze krajowe oraz oddziały wojewódzkie, powiatowe i gminne. Komendant gminny ZOSP RP jest wybierany przez zarząd oddziału gminnego. Jest on dowódcą jednostek operacyjno-technicznych Ochotniczych Straży Pożarnych na terenie gminy i koordynuje przygotowanie tych jednostek do działań ratowniczych.

Zgodnie z art. 32 ust. 3a. u.ppoż. dopuszczalne jest zatrudnienie komendanta gminnego ZOSP RP na stanowisku komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej. Czyli jedna osoba może jednocześnie być pracownikiem samorządowym i pełnić funkcję w oddziale gminnym ZOSP. Natomiast nie ma obowiązku, aby osoba zatrudniona na stanowisku komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej była członkiem Ochotniczej Straży Pożarnej.

Wójt ogłosił nabór na stanowisko komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej. Swoje aplikacje złożyły zarówno osoby, które są członkami ochotniczych straży pożarnych, jak i osoby, które nie są członkami tych stowarzyszeń. Jednak każda z tych osób ma prawo wziąć udział w konkursie na to stanowisko, gdyż komendant gminny ochrony przeciwpożarowej może być członkiem Ochotniczej Straży Pożarnej, ale nie musi.

---

[116] Ustawa z 7 kwietnia 1989 r. Prawo o stowarzyszeniach (tekst jedn. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 855 ze zm.).

W świetle art. 32 ust. 3a u.ppoż. wójt (burmistrz, prezydent miasta) może zatrudnić komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej. Kluczowe w tym przepisie jest słowo (partykuła) „może", którego wykładnia ma wpływ na stwierdzenie, czy wójt (burmistrz, prezydent miasta) ma obowiązek, czy nie, zatrudnić komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej. W literaturze przedmiotu zgodnie uznaje się, że zatrudnienie to ma charakter fakultatywny, a wójt (burmistrz, prezydent miasta) nie ma prawnego obowiązku zatrudnienia komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej[117].

Przykład. Wójt odmówił wykonania wskazania komendanta powiatowego Państwowej Straży Pożarnej dotyczącego konieczności zatrudnienia komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej w gminie w celu poprawy koordynacji krajowego systemu ratowniczo gaśniczego w powiecie. Wójt zachował się zgodnie z prawem, gdyż zatrudnienie komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej jest fakultatywne i o tym decyduje wójt indywidualnie.

Komendant gminny ochrony przeciwpożarowej jako pracownik samorządowy zatrudniony na podstawie umowy o pracę na kierowniczym stanowisku urzędniczym musi spełniać wymagania określone w art. 6 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych.

Na stanowisku komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej może być także zatrudniona osoba, która nie posiada obywatelstwa polskiego[118].

Kandydat na komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej może zaświadczyć o tym, że nie był skazany prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe poprzez przedstawienie zaświadczenia z Krajowego Rejestru Karnego. Zgodnie z art. 1 ust. 2 pkt 1 ustawy z 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym[119], w Krajowym Rejestrze Karnym gromadzi się dane o osobach prawomocnie skazanych za przestępstwa lub przestępstwa skarbowe.

Wymóg posiadania co najmniej trzyletniego stażu pracy lub wykonywania przez co najmniej 3 lata działalności gospodarczej o charakterze zgodnym z wymagania-

[117] Por. D.P. Kała, *Sto pytań do prawnika o Ochotnicze Straże Pożarne. Poradnik praktyczny*, Gdańsk 2012, s. 120; B. Kurzępa, *Ustawa o ochronie przeciwpożarowej z komentarzem*, Kraków-Tarnobrzeg, 2010, s. 131, uw. nr 2; B. Fabin i in., *Finansowanie ochotniczych straży pożarnych – w pytaniach i odpowiedziach*, Słomniki 2012, s. 54.

[118] Por. W. Drobny, *Komentarz do art. 6* [w:] W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2010, Lex, uw. nr 5.

[119] Ustawa z 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (tekst jedn. Dz.U. z 2012 r., poz. 654).

mi na danym stanowisku, określony w ustawie, należy czytać łącznie z wymogiem 4-letniego stażu pracy określonego w załączniku nr 3 do r.pr.sam., Tabela IV, litera A, Lp. 6 (minimalne wymagania kwalifikacyjne na stanowisko komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej). Pierwszy z tych wymogów, który odnosi się generalnie do wszystkich pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na kierowniczym stanowisku urzędniczym, stanowi przepis o charakterze generalnym (*lex generalis*). Natomiast drugi wymóg odnosi się jedynie do komendantów gminnych ochrony przeciwpożarowej i stanowi przepis o charakterze szczególnym (*lex specialis*). Zgodnie z zasadą *lex specialis derogat legi generali* należy uznać, że staż pracy wymagany od kandydatów na stanowisko komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej wynosi 4 lata. Wymóg z załącznika nr 3 do rozporządzenia, Tabela IV, litera A, Lp. 6 nic nie mówi natomiast o możliwości wykonywania przez co najmniej 3 lata działalności gospodarczej przez kandydata na komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej. Ponieważ mówi o tym przepis generalny z ustawy, należy uznać, że kandydat taki zamiast wylegitymowania się 4-letnim stażem pracy, może wylegitymować się wykonywaniem przez co najmniej 3 lata działalności gospodarczej.

Staż pracy lub wykonywanie działalności gospodarczej przez kandydata na komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej musi mieć charakter zgodny z wymaganiami na to stanowisko. W związku z tym ustawodawca nie dopuszcza, aby był to staż pracy lub działalność gospodarcza na dowolnym stanowisku pracy w dowolnej branży zawodowej. Skoro na stanowisko komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej wymagany jest tytuł zawodowy inżyniera pożarnictwa lub magistra inżyniera pożarnictwa albo tytuł inżyniera lub magistra inżyniera na kierunku inżynieria bezpieczeństwa w specjalności inżynieria bezpieczeństwa pożarowego (o czym szerzej poniżej), to także staż pracy lub działalność gospodarcza muszą być związane z branżą ochrony przeciwpożarowej.

Przykład. Burmistrz ogłosił nabór na stanowisko komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej. Swoje aplikacje złożyły osoby, które wylegitymowały się stażem pracy w branży związanej z ochroną przeciwpożarową jak i osoby, które pracowały na stanowiskach ekonomistów, handlowców, inżynierów budownictwa. Komisja prowadząca nabór dopuściła do konkursu tylko osoby, które pracowały w branży związanej z ochroną przeciwpożarową, postępując tym samym zgodnie z prawem.

Zgodnie z załącznikiem nr 3 do r.pr.sam., Tabela IV, litera A, Lp. 6, minimalne wymagania kwalifikacyjne na stanowisko komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej w zakresie wykształcenia oraz umiejętności zawodowych, to wykształcenie wyższe oraz 4 lata stażu pracy (wymagania co do stażu omówiono powyżej). Przy czym prawodawca w przypisie nr 2 przy wymogu wykształcenia wyższego dookreśla, że chodzi o „Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, a także wymagania określone w ustawie stosownie do opisu stanowiska". Przypis nr 2 jest podwójnie nieprecyzyjny. Po pierwsze, umieszczenie litery „a" po słowach „umowy o pracę" sprawia, że całość jest niegramatyczna. *De lege ferenda* należałoby postulować usunięcie litery „a" w tym miejscu, gdyż rodzi to wątpliwości interpretacyjne. Po drugie, prawodawca mówi: „Wymagania określone w ustawie stosownie do opisu stanowiska". Wnioskować z tego należałoby, że chodzi o stanowisko komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej. Przy czym ani ustawa o ochronie przeciwpożarowej, która konstytuuje to stanowisko, ani tym bardziej ustawa o pracownikach samorządowych nie zawiera opisu stanowiska komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej ani nie określa wymagań na to stanowisko.

Wobec tego pomocna może się okazać wykładnia historyczna. Rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych było poprzedzone wcześniej rozporządzeniem Rady Ministrów z 2 sierpnia 2005 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, starostwach powiatowych i urzędach marszałkowskich[120]. Wówczas przypis nr 2 umieszczony przy wymogu wykształcenia wyższego w odniesieniu do komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej wprost odsyłał do wymagań niezbędnych i wymagań dodatkowych, które należało określić w ogłoszeniu o naborze na stanowisko komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej zamieszczanym w Biuletynie Informacji Publicznej. W związku z tym wydaje się, że także przypis nr 2 przy wymogu wykształcenia wyższego w odniesieniu do komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej w obecnie obowiązującym rozporządzeniu o zatrudnianiu pracowników samorządowych odsyła do wymagań niezbędnych i wymagań dodatkowych, które określa się w ogłoszeniu o naborze na stanowisko komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej zamieszczane w Biuletynie Informacji Publicznej.

[120] Rozporządzeniem Rady Ministrów z 2 sierpnia 2005 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, starostwach powiatowych i urzędach marszałkowskich (Dz.U. z 2005 r. Nr 146, poz. 1223 ze zm.).

Przypis nr 2 przy wymogu wykształcenia wyższego dookreśla, że chodzi o „Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku (…).” W związku z tym osoba zatrudniana na stanowisku komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej nie może mieć wykształcenia wyższego o dowolnej specjalności, np. matematyka, psychologia, inżynieria budownictwa itd. Gdyby prawodawca chciał, aby było to wykształcenie dowolnej specjalności, to uregulowałby to podobnie, jak np. w odniesieniu do sekretarza gminy, gdzie minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia oraz umiejętności zawodowych to wykształcenie wyższe bez wymogu odpowiedniej specjalności. Wykształceniem wyższym odpowiedniej specjalności umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej jest tytuł zawodowy inżyniera pożarnictwa lub magistra inżyniera pożarnictwa (zob. rozporządzenie ministra nauki i szkolnictwa wyższego z 1 września 2011 r. w sprawie tytułów zawodowych nadawanych absolwentom studiów, warunków wydawania oraz niezbędnych elementów dyplomów ukończenia studiów i świadectw ukończenia studiów podyplomowych oraz wzoru suplementu do dyplomu; odpowiednio §2 pkt 3 i §3 pkt 4)[121] oraz tytuł inżyniera lub magistra inżyniera na kierunku inżynieria bezpieczeństwa w specjalności inżynierii bezpieczeństwa pożarowego. *De lege ferenda* należy postulować, aby prawodawca w załączniku nr 3 do r.pr.sam., Tabela IV, litera A, Lp. 6 jednoznacznie przesądził, że wymagane wykształcenie wyższe to co najmniej inżynier pożarnictwa lub inżynier na kierunku inżynieria bezpieczeństwa w specjalności inżynierii bezpieczeństwa pożarowego, tak jak ma to miejsce w odniesieniu np. do geologa powiatowego, gdzie wprost wymaga się wykształcenia wyższego geologicznego.

Przykład. Magister ekonomii, który od pięciu lat pracował w firmie związanej z branżą ochrony przeciwpożarowej złożył dokumenty aplikacyjne na stanowisko komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej. Komisja prowadząca nabór, postępując zgodnie z prawem, nie dopuściła go jednak do konkursu, gdyż nie wylegitymował się choćby tytułem inżyniera pożarnictwa.

Według załącznika nr 3 do r.pr.sam., komendant gminny ochrony przeciwpożarowej ma status pracownika samorządowego, który jest zatrudniany w urzędzie gminy lub w urzędzie miasta na umowę o pracę.

[121] Rozporządzenie ministra nauki i szkolnictwa wyższego z 1 września 2011 r. w sprawie tytułów zawodowych nadawanych absolwentom studiów, warunków wydawania oraz niezbędnych elementów dyplomów ukończenia studiów i świadectw ukończenia studiów podyplomowych oraz wzoru suplementu do dyplomu (Dz.U. z 2011 r. Nr 196, poz. 1167).

Stosunek pracy komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej zatrudnionego na podstawie umowy o pracę nawiązuje się na czas nieokreślony lub na czas określony. Jeżeli zachodzi konieczność jego zastępstwa 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 (art. 16 ust. 1 u.p.s.).

W przypadku osób podejmujących po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym (w tym komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej), w urzędzie gminy lub miasta, umowę o pracę zawiera się na czas określony, nie dłuższy niż 6 miesięcy, z możliwością wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Przez osobę podejmującą po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym (w tym komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej) rozumie się osobę, która nie była wcześniej zatrudniona w urzędach marszałkowskich oraz wojewódzkich samorządowych jednostkach organizacyjnych, starostwach powiatowych oraz powiatowych jednostkach organizacyjnych, urzędach gmin, jednostkach pomocniczych gmin, gminnych jednostkach budżetowych i samorządowych zakładach budżetowych, biurach (ich odpowiednikach) związków jednostek samorządu terytorialnego oraz samorządowych zakładów budżetowych utworzonych przez te związki, biurach (ich odpowiednikach) jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego, na czas nieokreślony albo na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, i nie odbyła służby przygotowawczej zakończonej zdaniem egzaminu z wynikiem pozytywnym.

Przed przystąpieniem do wykonywania obowiązków służbowych komendant gminny ochrony przeciwpożarowej składa w obecności kierownika jednostki lub sekretarza ślubowanie o następującej treści: „Ślubuję uroczyście, że na zajmowanym stanowisku będę służyć państwu polskiemu i wspólnocie samorządowej, przestrzegać porządku prawnego i wykonywać sumiennie powierzone mi zadania". Do treści ślubowania mogą być dodane słowa „Tak mi dopomóż Bóg". Złożenie ślubowania pracownik potwierdza podpisem. Odmowa złożenia ślubowania powoduje wygaśnięcie stosunku pracy (art. 18 u.p.s.).

Wójt, szukając oszczędności w wydatkach gminy, rozwiązał z komendantem gminnym ochrony przeciwpożarowej umowę o pracę i zatrudnił go na umowę o dzieło. Wójt postąpił niezgodnie z prawem, gdyż komendant gminny ochrony przeciwpożarowej musi być zatrudniony jedynie w oparciu o umowę o pracę, która nie jest tożsama z umową o dzieło, będącą umową cywilnoprawną.

Dla pracownika podejmującego po raz pierwszy pracę na stanowisku komendanta gminnego ochrony przeciwpożarowej, który wcześniej nie pracował na stanowisku urzędniczym lub kierowniczym stanowisku urzędniczym w jednostkach, o których mowa w art. 2 u.p.s., w czasie trwania zawartej z nim umowy o pracę na czas określony organizuje się służbę przygotowawczą. Na umotywowany wniosek osoby kierującej komórką organizacyjną, w której komendant gminny ochrony przeciwpożarowej jest zatrudniony, kierownik jednostki może zwolnić z obowiązku odbywania służby przygotowawczej tego komendanta, jeżeli jego wiedza lub umiejętności umożliwiają należyte wykonywanie obowiązków służbowych. Decyzję w sprawie skierowania do służby przygotowawczej i jej zakresu podejmuje kierownik jednostki, w której komendant jest zatrudniony, biorąc pod uwagę poziom przygotowania komendanta do wykonywania obowiązków wynikających z opisu stanowiska oraz na podstawie opinii osoby kierującej komórką organizacyjną, w której komendant jest zatrudniony. Służba przygotowawcza ma na celu teoretyczne i praktyczne przygotowanie komendanta do należytego wykonywania obowiązków służbowych. Służba przygotowawcza trwa nie dłużej niż 3 miesiące i kończy się egzaminem. Pozytywny wynik egzaminu kończącego służbę przygotowawczą jest warunkiem dalszego zatrudnienia komendanta. Przy czym zwolnienie z obowiązku odbywania służby przygotowawczej nie zwalnia komendanta z obowiązku złożenia egzaminu kończącego służbę przygotowawczą[122]. Kierownik urzędu gminy lub miasta określi, w drodze zarządzenia, szczegółowy sposób przeprowadzania służby przygotowawczej i organizowania egzaminu kończącego tę służbę. Po uzyskaniu pozytywnego wyniku egzaminu, przed zawarciem nowej umowy o pracę, komendant ponownie składa ślubowanie, o którym mowa w art. 18 ust. 1 u.p.s. (art. 19 u.p.s.).

Komendantowi gminnemu ochrony przeciwpożarowej przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych, w tym wynagrodzenie zasadnicze (art. 36 ust. 1-2 u.p.s.). Zgodnie z załącznikiem nr 3 do r.pr.sam., Tabela IV, litera A, Lp. 6, minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego na to stanowisko został zakwalifikowany do XIII kategorii zaszeregowania. Według załącznika nr 1 do r.pr.sam. (tabele minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę), część B (dla pozostałych pracowników samorządowych) XIII kategoria zaszeregowania oznacza, że minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla komendanta wynosi 1400 zł. Przy czym jest to kwota minimalna. Tabela nie ustala kwot maksymalnych tego wynagrodzenia, co oznacza, że komendant może mieć ustalone

[122] Por. P. Zuzankiewicz, *Komentarz do art. 19* [w:] W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2010, Lex, uw. nr 3.

wynagrodzenie zasadnicze także powyżej kwoty 1400 zł. Przy czym granica maksymalna wynagrodzenia zasadniczego jest ustalana w regulaminie wynagradzania przez pracodawcę (art. 39 ust. 1 pkt 2 u.p.s.). Tabela także nie określa, czy jest to kwota brutto, czy netto. Wydaje się jednak, że kwotę tę należy traktować jako kwotę brutto.

Komendant gminny ochrony przeciwpożarowej otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2000 zł. Regionalna Izba Obrachunkowa zakwestionowała wysokość tego wynagrodzenia uznając, że nie odpowiada ono właściwej kategorii zaszeregowania. Decyzja RIO jest niesłuszna, gdyż XIII kategoria zaszeregowania wynosząca 1400 zł jest kwotą jedynie minimalną, co oznacza, że komendant może zarabiać więcej niż 1400 zł.

Komendantowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę (art. 36 ust. 2 u.p.s.). Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy, w wysokości 5 proc. miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1 proc. za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20 proc. miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego (art. 38 ust. 1 u.p.s.).

Komendantowi przysługuje także nagroda jubileuszowa (art. 36 ust. 2 u.p.s.). Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości: 1) po 20 latach pracy – 75 proc. wynagrodzenia miesięcznego, 2) po 25 latach pracy – 100 proc. wynagrodzenia miesięcznego, 3) po 30 latach pracy – 150 proc. wynagrodzenia miesięcznego, 4) po 35 latach pracy – 200 proc. wynagrodzenia miesięcznego, 5) po 40 latach pracy – 300 proc. wynagrodzenia miesięcznego, 6) po 45 latach pracy – 400 proc. wynagrodzenia miesięcznego (art. 38 ust. 2 u.p.s.).

Kolejnym świadczeniem przysługującym komendantowi jest jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy (art. 36 ust. 2 u.p.s.). W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości: 1) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia, 2) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia, 3) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia (art. 38 ust. 3 u.p.s.). „Przesłanką nabycia prawa do odprawy przez pracownika samorządowego jest istnienie związku między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę lub rentę. Związek ustania stosunku pracy z przejściem na emeryturę lub rentę nie jest tym samym, czym rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę”[123].

[123] Zob. wyrok Sądu Najwyższego z 16 czerwca 2011 r., sygn. akt I PK 269/10, LEX nr 1001282.

Nagrodę jubileuszową i jednorazową odprawę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (art. 38 ust. 4 u.p.s.) (tj. §15–17 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop[124].

Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej i jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (art. 38 ust. 5 u.p.s.).

Komendantowi przysługuje także dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka) na zasadach określonych w odrębnych przepisach (art. 36 ust. 2 u.p.s. – zob. ustawa z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej[125]).

Komendantowi może zostać przyznany dodatek funkcyjny (art. 36 ust. 4 u.p.s.). Przyznanie tego dodatku jest fakultatywne. Przy czym ustawodawca nie określił przesłanek, które powinien wziąć pod uwagę pracodawca przyznając dodatek funkcyjny. Zasady przyznawania tego dodatku powinny być więc określone w regulaminie wynagradzania.

Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań komendantowi może zostać przyznany dodatek specjalny, natomiast za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej można mu przyznać nagrodę (art. 36 ust. 5–6 u.p.s.). Przyznanie zarówno dodatku specjalnego, jak i tej nagrody ma charakter fakultatywny. Przy czy ustawodawca, odmiennie niż w przypadku dodatku funkcyjnego, określił przesłanki ich przyznawania (zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań – dodatek specjalny; szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej – nagroda). Dodatek specjalny ma charakter periodyczny i zazwyczaj przyznawany jest na okres kilku miesięcy. Wysokość dodatku jest ustalana swobodnie przez władzę służbową, która jednak powinna równo traktować pracowników i ich nie dyskryminować[126]. Szczególne osiągnięcia w pracy kwalifikujące

[124] Cyt. za M. Mazuryk, *Komentarz do art. 38* [w:] W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2010, Lex, uw. nr 4.

[125] Ustawa z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. z 1997 r. Nr 160, poz. 1080 ze zm.).

[126] Wyrok z 12 grudnia 2001 r., sygn. akt I PKN 182/01, OSP 2002, z. 11, poz. 150, M. Mazuryk, *Komentarz do art. 36*[w:] W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2010, Lex, uw. nr 5.

do przyznania nagrody to typowy zwrot niedookreślony, który może być rozumiany jako „podwyższenie kwalifikacji zawodowych (np. ukończenie studiów podyplomowych), ale także wzorowe i terminowe wykonywanie obowiązków na zajmowanym stanowisku pracy w wymiarze ilościowym przekraczającym przyjęte standardy".

Komendantowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na zasadach określonych w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikom samorządowej sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej, wydanych na podstawie kodeksu pracy (art. 41 u.p.s.).

Komendantowi gminnemu ochrony przeciwpożarowej za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas, na wniosek komendanta, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu (art. 42 ust. 4 u.p.s.)

Pracodawca w regulaminie wynagradzania określi, m.in. dla komendantów gminnych ochrony przeciwpożarowej: 1) wymagania kwalifikacyjne, 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego. Pracodawca w regulaminie wynagradzania może także określić: 1) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa, 2) warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego i funkcyjnego oraz innych dodatków (art. 39 u.p.s.)

Zgodnie z §11 r.pr.sam. komendantowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Komendant gminny ochrony przeciwpożarowej po 4 latach pracy udał się do wójta, żądając wypłaty dodatku za wieloletnią pracę i powołując się na przepisy prawa. Wójt zgodnie z prawem odmówił wypłaty dodatku, stwierdzając, że komendant musi przepracować jeszcze rok, aby nabyć prawo do wypłaty tego dodatku.

Dariusz P. Kała, WPPKiA KUL