

**Materiał porównawczy
do projektu ustawy**

**o zmianie ustawy o pracownikach urzędów państwowych
oraz ustawy o pracownikach samorządowych**

(druk nr 811 S)

USTAWA z dnia 16 września 1982 r. O PRACOWNIKACH URZĘDÓW
PAŃSTWOWYCH (Dz. U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953, z późn. zm.)

Art. 13.

1. Rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem państwowym mianowanym może nastąpić w drodze wypowiedzenia w razie:

- 1) otrzymania ujemnej oceny kwalifikacyjnej, potwierdzonej ponowną ujemną oceną, która nie może być dokonana wcześniej niż po upływie trzech miesięcy,
- 2) likwidacji urzędu lub jego reorganizacji, jeżeli nie jest możliwe przeniesienie urzędnika państwowego mianowanego na inne stanowisko w tym samym urzędzie,
- 3) niezawinionej utraty uprawnień wymaganych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku,
- 4) trwałej utraty zdolności fizycznej lub psychicznej do pracy na zajmowanym stanowisku, stwierdzonej orzeczeniem komisji lekarskiej do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, jeżeli nie ma możliwości zatrudnienia urzędnika państwowego mianowanego na innym stanowisku, odpowiednim do jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych, albo gdy urzędnik państwowy mianowany odmawia przejścia do takiej pracy,

[5) nabycia prawa do emerytury na podstawie przepisów dotyczących ogółu pracowników.]

<5) osiągnięcia wieku 65 lat, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia urzędnikowi państwowemu mianowanemu uzyskanie prawa do emerytury.>

2. Okres wypowiedzenia stosunku pracy wynosi trzy miesiące i kończy się ostatniego dnia miesiąca.
3. W wypadkach określonych w ust. 1 pkt 3 urząd powinien zaproponować urzędnikowi państwowemu mianowanemu podjęcie pracy na innym stanowisku odpowiadającym posiadanym kwalifikacjom, jeżeli takim stanowiskiem dysponuje.
4. Do rozwiązania stosunku pracy w wypadkach określonych w ust. 1 pkt 1-3 stosuje się przepis art. 38 Kodeksu pracy.

USTAWA z dnia 21 listopada 2008 r. O PRACOWNIKACH SAMORZĄDOWYCH (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 oraz z 2009 r. Nr 157, poz. 1241)

Art. 55.

1. Do dnia, o którym mowa w art. 54 ust. 1, rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, może nastąpić w przypadku:
 - 1) likwidacji lub reorganizacji jednostki, o której mowa w art. 2, jeżeli nie jest możliwe przeniesienie pracownika na inne stanowisko;
 - 2) niezawinionej utraty uprawnień do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku;
 - 3) stwierdzenia przez lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych trwałej niezdolności do pracy na zajmowanym stanowisku, jeżeli nie jest możliwe przeniesienie pracownika na inne stanowisko; w celu zbadania stanu zdrowia pracownika samorządowego mianowanego można skierować do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z urzędu lub na jego prośbę;
[4) nabycia prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy;]
<4) osiągnięcia wieku 65 lat, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia pracownikowi uzyskanie prawa do emerytury, albo nabycia prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy;>
 - 5) utraty nieposzlakowanej opinii.
2. Jeżeli zatrudnienie ustało w przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 lub 2, pracownikowi samorządowemu mianowanemu w okresie między ustaniem zatrudnienia a podjęciem pracy lub działalnością gospodarczej przysługuje świadczenie pieniężne przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy, obliczane według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Świadczenie to nie przysługuje pracownikowi samorządowemu mianowanemu, który nabył prawo do emerytury.
3. Jeżeli w okresie, o którym mowa w ust. 2, jest pobierany zasiłek chorobowy albo macierzyński, wysokość świadczenia pieniężnego ulega odpowiedniemu obniżeniu.
4. Okres pobierania świadczenia pieniężnego wlicza się do okresów pracy wymaganych do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych. Od świadczenia pieniężnego pracodawca samorządowy odprowadza składki na ubezpieczenia społeczne na zasadach przewidzianych dla wynagrodzenia wypłacanego w czasie trwania stosunku pracy.
5. Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym bez wypowiedzenia z winy pracownika może nastąpić w przypadku:
 - 1) popełnienia przez pracownika w czasie trwania stosunku pracy przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
 - 2) zawinionej przez pracownika samorządowego mianowanego utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku;
 - 3) ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.
6. Stosunek pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym ulega z mocy prawa rozwiązaniu bez wypowiedzenia w przypadku utraty obywatelstwa polskiego.

7. Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy.
8. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z pracownikiem samorządowym mianowanym może nastąpić w razie jego nieobecności w pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż rok, a także w razie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z innych przyczyn - po upływie okresów przewidzianych w art. 53 § 1 Kodeksu pracy.
9. W przypadku niezdolności do pracy z powodu choroby, o której mowa w ust. 8, pracownik samorządowy mianowany zachowuje prawo do świadczeń pieniężnych przez okres przewidziany w przepisach o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
10. Pracownik samorządowy mianowany może rozwiązać stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W okresie wypowiedzenia pracownik samorządowy mianowany może być zwolniony z pełnienia obowiązków, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
11. Stosunek pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym może ulec rozwiązaniu w drodze porozumienia stron.
12. Stosunek pracy pracownika samorządowego mianowanego wygasa w przypadku:
 - 1) prawomocnego orzeczenia utraty praw publicznych;
 - 2) prawomocnego skazania za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe.