

634

PISMO OKÓLNE Nr 102 PREZESA RADY MINISTRÓW

z dnia 15 maja 1952 r.

w sprawie zasad postępowania kierowników urzędów i instytucji państwowych oraz przedsiębiorstw uspołecznionych w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika.

Celem ujednoczenia zasad postępowania kierowników urzędów i instytucji państwowych oraz przedsiębiorstw uspołecznionych w przypadku aresztowania pracownika — ustalam w oparciu o obowiązujące przepisy prawne następujące tymczasowe wytyczne:

I. Postępowanie w przypadku aresztowania pracownika kontraktowego.

1. W razie tymczasowego aresztowania pracownika kontraktowego należy rozwiązać z nim stosunek pracy z upływem trzech miesięcy nieobecności w pracy z powodu aresztowania, w szczególności: z pracownikiem umysłowym na podstawie art. 32 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. z 1928 r. Nr 35, poz. 323 z późniejszymi zmianami), z robotnikiem na podstawie art. 15 rozporządzenia o umowie o pracę robotników (Dz. U. R. P. z 1928 r. Nr 35, poz. 324 z późniejszymi zmianami).

2. Pracownikowi aresztowanemu należy wypłacać połowę ostatnio pobieranego wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkiem lokalnym i wyrównawczym przez okres tymczasowego aresztowania, nie przekraczający 3 miesięcy, licząc od dnia zaprzestania pracy z powodu aresztowania. Pozostałą połowę tego wynagrodzenia należy pracownikowi wypłacić, jeżeli postępowanie karne zostało następnie umorzone lub zakończone wyrokiem uniewinniającym, choćby to umorzenie lub uniewinnienie nastąpiło już po rozwiązaniu stosunku pracy.

3. Nieczynność w zakładzie pracy z powodu aresztowania nie powoduje przerwy w ciągłości pracy wymaganej dla uzyskania określonych korzyści materialnych lub socjalnych (np. wyższego wynagrodzenia, wymiaru urlopu wypoczynkowego, zasiłku rodzinnego, odprawy pośmiertnej itp.) i okres tej nieczynności podlega zaliczeniu do czasu pracy, jeżeli pracownik po zwolnieniu z aresztu w wyniku umorzenia śledztwa lub wyroku uniewinniającego najdalej w ciągu 7 dni zgłosi się do pracy w tym samym zakładzie pracy (w górnictwie — w tym samym rewirze), w którym poprzednio był zatrudniony, jednakże pracownikowi takiemu służy prawo do urlopu wypoczynkowego tylko w tym roku kalendarzowym, w którym został nadal zatrudniony. W przypadku niemożności zatrudnienia pracownika w tym samym zakładzie pracy, pracownikowi przysługuje prawo do odszkodowania tylko za ustawowy okres wypowiedzenia.

II. Postępowanie w przypadku aresztowania pracownika mianowanego.

1. W razie tymczasowego aresztowania pracownika mianowanego należy z chwilą otrzymania wiadomości o aresztowaniu zawiesić go w pełnieniu służby na podstawie art. 64 ustawy o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. R. P. z 1949 r. Nr 11, poz. 72). Jednocześnie należy wdrożyć przeciwko pracownikowi postępowanie dyscyplinarne, jeżeli przestępstwo, z powodu którego nastąpiło aresztowanie, nosi znamiona występku służbowego.

2. Pracownikowi aresztowanemu, który nie nabył jeszcze prawa do zaopatrzenia emerytalnego, należy po upływie 14 dni od chwili nieobecności w pracy z powodu aresztowania wypowiedzieć stosunek służbowy na podstawie art. 10 lit. d) dekretu z dnia 14 maja 1946 r. o tymczasowym unormowaniu stosunku służbowego funkcjonariuszów państwowych (Dz. U. R. P. Nr 22, poz. 139 z późniejszymi zmianami).

3. Pracownika aresztowanego, który nabył już prawo do zaopatrzenia emerytalnego, należy po upływie 3 miesięcy (kalendarzowych) nieobecności w pracy z powodu aresztowania przenieść w stan spoczynku na zasadzie art. 10 lit. c) wymienionego dekretu.

4. Jeżeli przed dniem rozwiązania stosunku służbowego na skutek wypowiedzenia lub przed przeniesieniem w stan spoczynku pracownik został zwolniony z tymczasowego aresztu, należy uchylić zawieszenie w pełnieniu służby oraz cofnąć dokonane wypowiedzenie lub przeniesienie w stan spoczynku, chyba że zachodzą ważne przeszkody do dalszego zatrudnienia pracownika.

5. Pracownik skazany prawomocnym wyrokiem sądu karnego podlega wydaleniu ze służby bez postępowania dyscyplinarnego, jeżeli skazanie pociąga za sobą utratę zdolności do piastowania urzędu publicznego (art. 71 ustawy o państwowej służbie cywilnej). W innych przypadkach wydalenie ze służby może nastąpić tylko na podstawie orzeczenia dyscyplinarnego, skazującego na wydalenie ze służby. O wydaleniu ze służby w drodze dyscyplinarnej nie należy orzekać, jeżeli stosunek służbowy został z pracownikiem rozwiązany na skutek wypowiedzenia (art. 10 lit. d) dekretu) jeszcze przed wydaniem orzeczenia dyscyplinarnego.

6. W każdym przypadku zawieszenia pracownika aresztowanego w pełnieniu służby należy ograniczyć do połowy jego uposażenie zasadnicze wraz z dodatkiem lokalnym i wyrównawczym (art. 64 ustawy o państwowej służbie cywilnej), począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po zawieszeniu. Pozostałą połowę tego uposażenia należy z zachowaniem przepisów art. 65 ustawy o państwowej służbie cywilnej wypłacić pracownikowi, jeżeli postępowanie karne zostało następnie umorzone lub zakończone wyrokiem uniewinniającym, choćby to umorzenie lub uniewinnienie nastąpiło już po przeniesieniu w stan spoczynku lub rozwiązaniu stosunku służbowego.

7. Pracownikowi zawieszonemu w pełnieniu służby w związku z aresztowaniem nie przysługuje, bez względu na wynik postępowania karnego, prawo do dodatku służbowego lub funkcyjnego, a także do innych dodatków uzasadnionych specjalnymi kwalifikacjami i warunkami służby, począwszy od dnia, z którym uposażenie jego ograniczone zostało do połowy.

8. W razie tymczasowego aresztowania pracownika mianowanego, do którego przepisy dekretu z dnia 14 maja 1946 r. nie mają zastosowania (art. 1 ust. 2), zawieszenie w pełnieniu służby, ograniczenie wypłaty uposażenia i zwolnienie ze służby następuje w trybie i na

warunkach określonych we właściwych przepisach pragmatycznych.

III. Postanowienia wspólne dla części I i II.

1. Zasiłek rodzinny otrzymuje rodzina aresztowanego pracownika przez cały okres trwania stosunku pracy.

2. Zawiadomienie o rozwiązaniu stosunku pracy (służbowego) należy skierować do aresztowanego pracownika za pośrednictwem właściwego prokuratora.

3. W przypadku zwolnienia z tymczasowego aresztu już po dniu rozwiązania stosunku pracy (służbowego) lub po przeniesieniu w stan spoczynku należy pracownika z powrotem zatrudnić na dotychczasowym lub równorzędnym stanowisku, choćby postępowanie karne nie było jeszcze zakończone, chyba że zachodzą poważne przeszkody do dalszego zatrudnienia pracownika.

4. Wynagrodzenie, o którym mowa w cz. I ust. 2 zdanie pierwsze i cz. II ust. 6, może być wypłacane rodzinie aresztowanego pracownika, pozostającej na jego utrzymaniu.

IV. Postanowienia końcowe.

1. Przypominam, że w razie popełnienia przez pracownika przestępstwa uzasadniającego natychmiastowe wy-

dalenie ze służby lub niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy kierownik zakładu pracy obowiązany jest w odniesieniu do pracownika kontraktowego niezwłocznie rozwiązać z nim stosunek pracy (z pracownikiem umysłowym na podstawie art. 32 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, z robotnikiem na podstawie art. 18 rozporządzenia o umowie o pracę robotników), a w odniesieniu do pracownika mianowanego — spowodować natychmiastowe wdrożenie postępowania dyscyplinarnego, przy czym w razie orzeczenia skazującego na wydalenie ze służby — wywalić pracownika ze służby. W przypadkach tych zasady niniejszego pisma okólnego nie mają zastosowania.

2. Postanowienia pisma okólnego, dotyczące wynagrodzenia za okres nieczynności w zakładzie pracy z powodu tymczasowego aresztowania, należy stosować także do nie uregulowanych dotychczas, a nie przedawnionych i nie objętych prekluzją roszczeń pracowników, które powstały przed dniem ogłoszenia pisma okólnego. Nadpłacone sumy ponad należności, wynikające z powyższego pisma, nie podlegają zwrotowi przez pracownika.

3. Pismo okólne wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: *J. Cyrankiewicz*