

## Zasady zatrudniania w nadleśnictwie pracowników Służby Leśnej

### 1. Wstęp

Podjęty w artykule temat ma istotne znaczenie w kontekście zamierzonej nowelizacji ustawy z dnia 28 września 1991 r. o lasach.<sup>2</sup> Projekt założeń zmian przygotowany został przez Ministerstwo Środowiska.<sup>3</sup> Zasadniczym celem projektowanej regulacji – jak stanowi cz. I założeń – ma być m.in. zapewnienie efektywności prawa wspólnotowego poprzez ustanowienie sankcji za naruszenie unijnych przepisów dotyczących FLEGT<sup>4</sup> i za niedopełnienie obowiązków przy wprowadzaniu do obrotu drewna i produktów z drewna, a ponadto włączenie dochodów Lasów Państwowych pod reguły działania ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych. W projekcie znalazły się też założenia w zakresie zmiany zasad zatrudniania pracowników w Państwowym Gospodarstwie Leśnym Lasy Państwowe (PGL LP). Będą one uwzględnione w niniejszym opracowaniu, w zakresie reguł zatrudniania pracowników zaliczonych do Służby Leśnej w nadleśnictwie.

Na wstępie wyjaśnić należy, że Lasy Państwowe, zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy, są państwową jednostką organizacyjną, nie posiadającą osobowości prawnej, reprezentującą Skarb Państwa w zakresie zarządzanego mienia. Wynika z tego, że czynności cywilnoprawne dokonane przez PGL LP mają skutek bezpośrednio dla Skarbu Państwa, który ma osobowość prawną.<sup>5</sup> W skład Lasów Państwowych wchodzi następujące jednostki organizacyjne: Dyrekcja Generalna Lasów Państwowych, regionalne dyrekcje Lasów Państwowych (jest ich 17), nadleśnictwa i inne jednostki organizacyjne nie posiadające osobowości prawnej (art. 32 ust. 2 ustawy). Nadleśnictwo jest podstawową jednostką organizacyjną Lasów Państwowych, po-

1 Uniwersytet w Białymstoku

2 Ustawa z dnia 28 września 1991 roku o lasach, (t.j. Dz.U. z 2011 r. Nr 12, poz. 59 ze zm.), zwana dalej ustawą).

3 Projekt założeń do projektu zmian ustawy o zmianie ustawy o lasach oraz niektórych innych ustaw z dnia 31 października 2012 roku ([http://ingdrewno.pl/d/projektzalozen\\_ustawaolasach\\_2012.pdf](http://ingdrewno.pl/d/projektzalozen_ustawaolasach_2012.pdf)).

4 Forest Law Enforcement, Governance and Trade (FLEGT).

5 W. Radecki, Ustawa o lasach. Komentarz, Warszawa 2004, s. 139, jak również B. Rakoczy, Ustawa o lasach. Komentarz, Warszawa 2011, s. 230.

wołaną do prowadzenia gospodarki leśnej (art. 31 pkt 2 ustawy). W strukturze Lasy Państwowych wyodrębnionych jest obecnie 441 nadleśnictw.<sup>6</sup>

## 2. Nadleśnictwo jako strona stosunku pracy

Lasy Państwowe jako jednostka organizacyjna, jak też nadleśnictwa, nie posiadając osobowości prawnej, w obrocie prawnym występują w ramach osobowości prawnej Skarbu Państwa.<sup>7</sup> Ustawodawca w art. 35 ust. 1 ustawy stwierdził, że nadleśniczy reprezentuje Skarb Państwa w stosunkach cywilnoprawnych, w zakresie swego działania, czyli nabywa prawa i zaciąga zobowiązania w imieniu i na rzecz Skarbu Państwa. Ma on też kompetencje w zakresie kierowania nadleśnictwem jako podstawową jednostką organizacyjną Lasów Państwowych. Jedną z nich jest prawo zatrudniania pracowników.

Należy ustalić, czy zatrudniając pracowników nadleśniczy dokonuje tej czynności również w imieniu Skarbu Państwa, czyli że to ten podmiot jest pracodawcą pracowników zaliczonych do Służby Leśnej, pracujących w nadleśnictwie, czy na gruncie obowiązujących przepisów można dojść do innego wniosku.

Wśród postanowień ogólnych Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy (§ 1 pkt 1) zawarta została definicja pracodawcy. Jest nim jednostka organizacyjna Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe, o której mowa w art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 28 września 1991 r. o lasach, wymieniona w załączniku nr 1 do Układu.

Przepisy ustawy o lasach i ww. postanowienie Układu Zbiorowego Pracy w odniesieniu do podmiotów stosunku pracy należy rozpatrywać w związku z regulacją prawną zawartą w kodeksie pracy (art. 3 i 3<sup>1</sup> kp.),<sup>8</sup> który definiuje pojęcie pracodawcy oraz podmiot, który w jego imieniu dokonywać powinien czynności z zakresu prawa pracy.

Jak stanowi art. 3 kp., pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Pojęcie zawarte w art. 3 kp. obejmuje zatem szeroki krąg podmiotów, które nawiązują stosunki pracy i występują w nich w charakterze strony zatrudniającej pracowników.<sup>9</sup> Pracodawcami w rozumieniu art. 3 kp. są zarówno osoby fizycz-

6 Załącznik Nr 1 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe z dnia 29 stycznia 1998 roku, zwany dalej Układem Zbiorowym Pracy. Układem tym objęci są co do zasady wszyscy pracownicy zatrudnieni w PGL LP, z tym zastrzeżeniem, że do pracowników Służby Leśnej nie mają zastosowania niektóre postanowienia Układu (np. zasady wynagradzania, które są uregulowane w Rozporządzeniu Ministra Środowiska z dnia 14 stycznia 2003 roku w sprawie stanowisk, stopni służbowych oraz zasad wynagradzania w Służbie Leśnej, Dz.U. Nr 11, poz. 123).

7 W. Radecki, Ustawa o lasach..., *op. cit.*, s. 140.

8 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tekst jedn. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.

9 T. Zieliński, [w:] Kodeks pracy. Komentarz, L. Florek (red.), Warszawa 2005, s. 147.

ne, jednostki organizacyjne mające osobowość prawną, jak również jej nie posiadające. Warunkiem bycia pracodawcą jest więc na gruncie kodeksu pracy zatrudnianie pracowników, a właściwie zdolność do zatrudniania pracowników (zawierania umów o pracę, powoływania ich na stanowiska, mianowania). Podstawą zdolności jednostek organizacyjnych nie mających osobowości prawnej do zatrudniania pracowników jest osiągnięcie przez nie określonej przez prawo samodzielności organizacyjnej i posiadanie majątku, którym dysponuje w sensie prawnym organizacja, jako abstrakcyjny podmiot.<sup>10</sup> Nie jest natomiast warunkiem zdolności do występowania w charakterze pracodawcy, według art. 3 kp., zdolność danej jednostki organizacyjnej do samodzielnego występowania w obrocie cywilnoprawnym w charakterze podmiotu praw i obowiązków.<sup>11</sup>

Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba (art. 3<sup>1</sup> § 1 kp.). Osobą tą, w myśl art. 35 ust. 1 ustawy o lasach, w nadleśnictwie jest nadleśniczy, który zarówno reprezentuje Skarb Państwa w stosunkach cywilnoprawnych (art. 35 ust. 1 pkt 1 ustawy), jak też kieruje nadleśnictwem, zatrudnia i zwalnia pracowników nadleśnictwa (art. 35 ust. 1 pkt 3), w tym również powołuje i odwołuje pracowników wymienionych w art. 35 ust. 1 pkt 2b ustawy, a także inicjuje, koordynuje i nadzoruje działalność pracowników nadleśnictwa (art. 35 ust. 1 pkt 2c ustawy).

Formami prawnymi wyznaczenia osoby fizycznej do dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną są: zatrudnienie w charakterze pracownika lub zawarcie z tą osobą umowy cywilnoprawnej albo udzielenie jej pełnomocnictwa (do którego stosuje się przepisy prawa cywilnego).<sup>12</sup>

Tak więc, w świetle przepisów kodeksu pracy pracodawcą pracownika Lasów Państwowych, w tym także zaliczonego do Służby Leśnej, jest nadleśniczy, a nie Skarb Państwa, który jest stroną umów cywilnoprawnych, zawieranych w imieniu SP przez nadleśniczego. Wszelkich czynności prawnych w zakresie spraw pracowniczych dokonuje nadleśniczy, który zgodnie z art. 3<sup>1</sup> kp. może także wyznaczyć do tego inną osobę.

### 3. Kryteria doboru kandydatów do pracy w Służbie Leśnej

Wyjaśnić należy, że w Państwowym Gospodarstwie Leśnym, w tym także w jego jednostkach organizacyjnych, jakimi są nadleśnictwa, mogą być zatrudnieni pracownicy na powszechnych zasadach, określonych w przepisach kodeksu pracy,

10 Por. Z. Hajn, Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy, PiZS 1997, nr 5.

11 T. Zieliński, [w:] Kodeks pracy..., *op. cit.*, s. 150.

12 *Ibidem*, s. 155.

jak również na zasadach specyficznych, określonych w ustawie o lasach i przepisach wykonawczych do tejże ustawy. Ta odrębna regulacja prawna dotyczy pracowników zaliczonych do Służby Leśnej.<sup>13</sup> Stanowiska, w Służbie Leśnej w poszczególnych jednostkach organizacyjnych Lasów Państwowych określił Minister Środowiska w rozporządzeniu z dnia 14 stycznia 2003 roku w sprawie stanowisk, stopni służbowych oraz zasad wynagradzania w Służbie Leśnej.<sup>14</sup>

W nadleśnictwie (§ 2 pkt 3 rozp.) ustanowionych zostało 12 następujących stanowisk w Służbie Leśnej: nadleśniczy, zastępca nadleśniczego, główny księgowy nadleśnictwa, inżynier nadzoru w nadleśnictwie, leśniczy, starszy specjalista Służby Leśnej, sekretarz nadleśnictwa, specjalista Służby Leśnej, starszy strażnik leśny, strażnik leśny, podleśniczy i gajowy.

Ze względu na wykonywanie ważnych i szczególnie odpowiedzialnych obowiązków, kandydaci na pracowników Lasów Państwowych zaliczonych do Służby Leśnej są poddawani ostrym wymaganiom selekcyjnym. Przepisy ustawy o lasach (art. 45 ust. 2) określają kryteria, jakie musi spełnić kandydat do zatrudnienia w Służbie Leśnej, a więc pracownikiem Służby Leśnej może być osoba, która: 1) jest obywatelem polskim, 2) ukończyła 21 lat, 3) ma pełnię praw cywilnych i obywatelskich, 4) posiada odpowiednie kwalifikacje zawodowe, 5) cieszy się nienaganą opinią, 6) zatrudniona jest w pełnym wymiarze czasu pracy, 7) posiada odpowiedni stan zdrowia, 8) nie była karana sądownie za przestępstwo z chęci zysku lub z innych niskich pobudek.

Podobne kryteria doboru stawiane są kandydatom do pracy w urzędach państwowych, jednostkach samorządu terytorialnego czy kandydatom do służby w tzw. „służbach mundurowych”, np. w Policji, Straży Granicznej, Służbie Więziennej.

Zasygnalizować należy, że w punkcie 10. projektu założeń do projektu zmian ustawy o zmianie ustawy o lasach<sup>15</sup> spośród wymienionych powyżej kryteriów wykreślono dwa z nich: wymóg posiadania obywatelstwa polskiego oraz konieczność zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, w tym osób powracających do pracy po urlopie macierzyńskim.

Celowa wydaje się krótka charakterystyka niektórych spośród wymienionych kryteriów.

- 1) Warunek posiadania obywatelstwa polskiego zostaje spełniony wówczas, gdy dana osoba posiada wyłącznie obywatelstwo polskie. Posiadanie obok obywatelstwa polskiego również obywatelstwa innego państwa (nawet należącego do Unii Europejskiej) powoduje, że osoba taka nie może ubiegać się

13 W. Radecki, Status prawny służb i straży przyrodniczych, „Prokuratura i Prawo” 2001, nr 9, s. 23.

14 Dz.U. Nr 11, poz. 123.

15 Projekt ten był powołany w przypisie 2.

o stanowisko w Służbie Leśnej. Zasady nabycia, utraty, potwierdzenia nadania lub utraty obywatelstwa polskiego określone są w ustawie o obywatelstwie polskim.<sup>16</sup>

- 2) Przez zdolność do czynności prawnych rozumie się normatywnie wyznaczoną kompetencję do dokonywania czynności prawnych,<sup>17</sup> swobodę nabywania praw i zaciągania zobowiązań. Instytucja ta skonstruowana została przez system prawny w celu umożliwienia podmiotom prawa cywilnego regulacji ich stosunków prawnych. Do podejmowania takich decyzji człowiek musi osiągnąć określoną dojrzałość i posiadać odpowiednią sprawność umysłową.<sup>18</sup> Biorąc pod uwagę te okoliczności system prawny wyróżnia trzy stany:
- a) brak zdolności do czynności prawnych ze względu na wiek lub całkowite ubezwłasnowolnienie (art. 12 kc.<sup>19</sup>),
  - b) ograniczoną zdolność do czynności prawnych (art. 15 kc.),
  - c) pełną zdolność do czynności prawnych, którą nabywa się z chwilą uzyskania pełnoletniości (art. 11 kc.), to jest ukończenia lat osiemnastu (art. 10 § 1 kc.).

Od kandydata na pracownika Służby Leśnej wymagana jest pełna zdolność do czynności prawnych, jednak przepisy ustawy nie określają, w jaki sposób ma być ona stwierdzona. Ustawodawca nie przewidział też wydania przepisów wykonawczych w zakresie dokumentowania zdolności do czynności prawnych. Nie budzi wątpliwości, że każdy z kandydatów na stanowisko w SL jest osobą pełnoletnią, gdyż powinien ukończyć 21 lat, co oznacza, że ma z reguły pełną zdolność do czynności prawnych (jak stanowi ustawa o lasach „cywilnych”). Praktycznie pozostaje więc ewentualność ograniczenia zdolności do czynności prawnych w postępowaniu sądowym (np. z uwagi na chorobę psychiczną albo innego rodzaju zaburzenia psychiczne, w szczególności pijaństwo lub narkomanię (art. 16 § 1 kc.). Analizując treść ogłoszeń<sup>20</sup> o konkursach na różne stanowiska do Służby Leśnej, zamieszczanych na ich stronach internetowych, stwierdzić należy, że wśród dokumentów, jakie powinien złożyć kandydat ubiegający się o stanowisko wymienione w ogłoszeniu jest oświadczenie kandydata o spełnianiu wszystkich kryteriów określonych w art. 45 ust. 2 ustawy o lasach, w tym też o posiadaniu pełnej zdolności do czynności prawnych.

- 3) Korzystanie z pełni praw obywatelskich (publicznych). Ustawa wymaga, aby kandydat na pracownika Służby Leśnej korzystał z pełni praw publicznych.

---

16 Ustawa z dnia 2 kwietnia 2009 r. o obywatelstwie polskim (Dz.U. z 2012 r., poz. 161).

17 Z. Radwański, Zarys części ogólnej prawa cywilnego, Warszawa 1979, s. 186.

18 *Ibidem*.

19 Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., Kodeks cywilny, Dz.U. Nr 16, poz. 93 ze zm.

20 Ogłoszenia takie zamieszczane są na stronach poszczególnych nadleśnictw, a także regionalnych dyrekcji Lasów Państwowych.

Pełnię tych praw posiada osoba, wobec której nie zastosowano środka karnego w postaci pozbawienia praw publicznych lub prawa wykonywania zawodu czy też zakazu zajmowania stanowiska, o które się ubiega. Pozbawienie praw publicznych jest jednym ze środków karnych, które przewiduje w art. 39 kk.<sup>21</sup> Zastosowanie tego środka ma na celu spotęgowanie dolegliwości kary i jest zawsze fakultatywne. Sąd może je orzec w razie skazania sprawcy na karę pozbawienia wolności na czas nie krótszy niż 3 lata za przestępstwo popełnione w wyniku motywacji zasługującej na szczególne potępienie, np. popełnione z zemsty, z chęci udręczenia ofiary. Pozbawienie praw publicznych obejmuje utratę: czynnego i biernego prawa wyborczego do organów władzy publicznej, organu samorządu zawodowego lub gospodarczego. Oznacza też utratę posiadanego stopnia wojskowego i powrót do stopnia szeregowego, a także orderów, odznaczeń i tytułów honorowych oraz utratę zdolności do ich uzyskania w okresie trwania pozbawienia praw. Sąd może orzec pozbawienie praw publicznych w latach (od 1 roku do 10 lat). Okres, na jaki środek ten orzeczono nie biegnie w czasie odbywania przez skazanego kary pozbawienia wolności, chociażby orzeczonej za inne przestępstwo.

Jak wskazuje praktyka, wymaga się od kandydatów do pracy w Służbie Leśnej złożenia oświadczenia na okoliczność korzystania z pełni praw obywatelskich.

#### 4) Posiadanie odpowiednich kwalifikacji zawodowych

Stanowiska w Służbie Leśnej oraz odpowiadające im wymagania kwalifikacyjne określone zostały w Załączniku Nr 2 do Rozporządzenia Ministra Środowiska w sprawie stanowisk, stopni służbowych oraz zasad wynagradzania w Służbie Leśnej. W zależności od stanowiska, na jakim ma być zatrudniony pracownik Lasów Państwowych, wskazane zostały warunki, które powinien on spełniać. Z zasady wskazuje się rodzaj wykształcenia (średnie, wyższe i o jakiej specjalności) oraz wymagany staż pracy.

Przykładowo, kandydat na nadleśniczego powinien posiadać wykształcenie wyższe leśne i minimum 8 lat pracy w leśnictwie, na leśniczego wykształcenie wyższe leśne i minimum 2-letni staż pracy w leśnictwie lub wykształcenie średnie leśne i 4-letni staż pracy w leśnictwie, główny księgowy nadleśnictwa – wyższe wykształcenie i 4 lata pracy w księgowości lub średnie i 8 lat pracy w księgowości. W stosunku do podleśniczego i gajowego wymagane jest wyłącznie wykształcenie średnie leśne. Tylko dla tych stanowisk w Służbie Leśnej nie jest konieczne posiadanie stażu pracy dla spełnienia kryterium wymagań kwalifikacyjnych. Dodatkowe wymagania, przewidziane w ww. przepisach dotyczą kandydatów do pracy w Służ-

---

21 Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny, Dz.U. Nr 88, poz. 553 ze zm.

bie Leśnej na stanowiskach w Straży Leśnej (starszego strażnika leśnego i strażnika leśnego). Jak stanowi § 3 omawianego rozporządzenia, na stanowiskach tych nie zatrudnia się osób z zaburzeniami psychicznymi, o których mowa w przepisach o ochronie zdrowia psychicznego, o znacznie ograniczonej sprawności psychofizycznej, wykazującej istotne zaburzenia funkcjonowania psychologicznego, jak też uzależnionych od alkoholu lub od substancji psychoaktywnych.

W Lasach Państwowych wykształciła się praktyka, że w razie zamiaru zatrudnienia pracownika, w tym na stanowisko w Służbie Leśnej, zamieszczane są na stronach jednostek organizacyjnych, które pracownika takiego poszukują oraz na stronach jednostek w stosunku do nich nadrzędnych, ogłoszenia o wolnych stanowiskach pracy, ze wskazaniem wymagań, jakich oczekuje pracodawca od przyszłego pracownika. Często wymagań tych jest cała lista. Wynika z tego, że potencjalni pracodawcy tworząc zasady naboru do Służby Leśnej wykraczają poza kryteria wynikające z art. 45 ust. 2 ustawy i przepisów wykonawczych. W szczególności chodzi o odbyty staż,<sup>22</sup> a przede wszystkim zdany egzamin do Służby Leśnej. Na problem ten zwrócił uwagę Dyrektor Generalny Lasów Państwowych w piśmie skierowanym do Dyrektorów Regionalnych Dyrekcji LP,<sup>23</sup> podkreślając, że zamieszczanie w ogłoszeniach o pracę bezwzględnego warunku zdania egzaminu do SL wyklucza osoby, które go nie spełniają z możliwości zatrudnienia w Służbie Leśnej w Lasach Państwowych, co może – jego zdaniem – nosić znamiona dyskryminacji na etapie rekrutacji. Zdany egzamin do SL może stanowić jedynie wymóg dodatkowy (fakultatywny) i stanowić jedno z kryteriów oceny kandydata w postępowaniu rekrutacyjnym. Zatrudnienie na stanowisku w Służbie Leśnej wiąże się bowiem z nadaniem stopnia służbowego, które po raz pierwszy następuje w razie zdania egzaminu obejmującego sprawdzenie wiedzy w zakresie wymienionym w § 6 ust. 1 ww. rozporządzenia, tj. ze znajomości przepisów dotyczących leśnictwa i ochrony przyrody, zasad i sposobów zarządzania oraz gospodarowania mieniem Skarbu Państwa będącym w zarządzie Lasów Państwowych, w szczególności prowadzenia gospodarki leśnej, gospodarowania gruntami i innymi nieruchomościami i ruchomościami związanymi z gospodarką leśną, a także zasad ekonomiki leśnictwa.

Egzamin taki dla nadleśniczych i pozostałych pracowników nadleśnictw przeprowadza komisja powoływana przez dyrektora regionalnej dyrekcji Lasów Państwowych, natomiast stopień służbowy nadaje, obniża lub go pozbawia nadleśniczy w stosunku do pracowników Służby Leśnej zatrudnionych w nadleśnictwie, nato-

---

22 Jak stanowi § 5 Układu Zbiorowego Pracy, absolwenci wyższych i średnich szkół zatrudniani są na czas określony, zwany dalej „stażem”. Okres stażu wynosi 1 rok, z wyłączeniem przerw w pracy spowodowanych obowiązkiem odbycia służby wojskowej, korzystaniem z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego oraz długotrwałą chorobą. Dyrektor Generalny Lasów Państwowych wydał też zarządzenie Nr 69 z dnia 7 września 2012 roku w sprawie stażu absolwentów w Lasach Państwowych (znak: GK-1103-20/12), BIL 10/2012.

23 Pismo z dnia 31 sierpnia 2012 r., znak: GJ-1101-49/12.

miast nadleśniczemu – jego bezpośredni przełożony, to jest dyrektor regionalnej dyrekcji LP (§ 5 pkt 3 i 4 omawianego rozporządzenia).

Innymi wymaganiami, które w ogłoszeniach konkursowych pojawiały się w stosunku do kandydatów do pracy w Służbie Leśnej były: posiadanie aktualnego kursu brakarskiego (np. minimum III klasa brakarska), prawa jazdy kategorii B, innych kursów i szkoleń związanych z zakresem pracy na określonym stanowisku, aktualnego szkolenia BHP oraz badań lekarskich dopuszczających do pracy w terenie, znajomość obsługi rejestratora leśniczego, pakietu biurowego Open Office, raportów SILP Web, przeglądarki mapowej Limes, umiejętność wykonania pomiarów GPS, znajomość Systemu Informatycznego Lasów Państwowych SILP na poziomie leśnictwa, biegła znajomość instrukcji dotyczących gospodarki leśnej: Zasad Hodowli Lasu, Instrukcji Ochrony Lasu, Instrukcji BHP i Ochrony przeciwpożarowej, posiadanie własnego środka lokomocji, jak też posiadanie predyspozycji do pracy na stanowisku kierowniczym oraz umiejętność pracy w warunkach stresu i pod presją czasu, sumienność, rzetelność, komunikatywność.<sup>24</sup>

5) Niekaralność prawomocnym wyrokiem sądowym za przestępstwo z chęci zysku lub z innych niskich pobudek.

Przestępstwem jest czyn zabroniony pod groźbą kary jako zbrodnia albo występpek, przez ustawę obowiązującą w czasie jego popełnienia, czyn bezprawny, zawiniony i społecznie szkodliwy w stopniu wyższym niż znikomy.<sup>25</sup> Nie stanowi przestępstwa czyn zabroniony, którego społeczna szkodliwość jest znikoma oraz gdy sprawcy nie można przypisać winy w czasie czynu (por. art. 1 § 2–3 kk.).<sup>26</sup>

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego,<sup>27</sup> działanie z niskich pobudek występuje z reguły w sytuacji, w której sprawca dopuszcza się przestępstwa w zamiarze bezpośrednim, przejawiając nienawiść lub chęć poniżenia drugiego człowieka, albo dążąc do zaspokojenia swoich zachcianek czy wzbogacenia się, bez względu na krzywdę, którą wyrządza dobru społecznemu lub jednostce. W wypadku gdy sprawca nie działa w zamiarze bezpośrednim, a jedynie przewiduje i godzi się z możliwością popełnienia przestępstwa, można ewentualnie dopatrzeć się niskich pobudek w szczególnych okolicznościach łączących się ze sposobem działania sprawcy.

Obecnie obowiązujący kodeks karny posługuje się terminem „przestępstwo popełnione w wyniku motywacji zasługującej na szczególne potępienie”. Pojęcie to jest interpretowane podobnie jak utrwalone we wcześniejszej literaturze i orzecz-

24 Kryteria wybrane z ogłoszeń o wolnych miejscach pracy zamieszczonych dnia 6 sierpnia 2013 r. na [www.radom.lasy.gov.pl](http://www.radom.lasy.gov.pl)

25 W polskim prawie karnym nie ma wprost wyrażonej definicji przestępstwa. Można ją skonstruować na podstawie przepisów części ogólnej kodeksu karnego (art. 1 i 7). Tak np. A. Marek, *Prawo karne w pytaniach i odpowiedziach*, Toruń 2004, s. 41, tak też: L. Gardocki, *Prawo karne*, Warszawa 2004, s. 46.

26 J. Warylewski, *Prawo karne, część ogólna*, Warszawa 2007, s. 218, W polskim prawie karnym nie ma wprost wyrażonej definicji przestępstwa.

27 Np. Wyrok SN z dnia 16 listopada 1973 r. II KR 158/73, OSNKW 1974, nr 4, poz. 63.



nictwie,<sup>28</sup> pojęcie „niska pobudka”. Określenie „motywacja zasługująca na szczególne potępienie” ma węższy zakres znaczeniowy w stosunku do dawnego określenia „niskie pobudki” (art. 40 § 2 kk. z 1969 r.). W każdym razie chodzi o pobudki godne pogardy, odrażające, powszechnie nie akceptowalne. Najczęściej jest to chęć zemsty, wzbogacenia się za wszelką cenę, poniżenie kogoś, naruszenie jego godności osobistej itp.<sup>29</sup> Motywacja zasługująca na szczególne potępienie<sup>30</sup> to motywacja, która w rozumieniu powszechnym jest jaskrawo naganna, wywołuje silne reakcje repulsywne w społeczeństwie, takie jak oburzenie, gniew. Oznacza ona działanie z motywów zasługujących na szczególne napiętnowanie, a więc ocenianych wyjątkowo negatywnie.

- 6) Posiadanie nienagannej opinii. Przepisy obowiązujące w lasach Państwowych nie określają, kto powinien taką opinię sporządzić i jaka powinna być jej treść. W praktyce przyjęto, że skoro kandydat do Służby Leśnej nie był karany z niskich pobudek (na okoliczność tę przedstawia odpowiednie zaświadczenie), a także brak jest jakichkolwiek innych informacji, dokumentów o kandydacie, w których świątliwie można przyjąć, że opinia o nim jest naganna, przyjmuje się, że to kryterium posiadania nienagannej opinii jest spełnione.
- 7) Posiadanie odpowiedniego stanu zdrowia – w zakresie ustalania tego kryterium wobec kandydatów do pracy w Służbie Leśnej i jej pracowników, mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników.<sup>31</sup>
- 8) Zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy – Układ Zbiorowy Pracy w § 10 ust. 1 stanowi, tak samo jak kodeks pracy, że czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w miejscu wskazanym do jej wykonywania. Czas pracy pracowników wynosi przeciętnie 40 godzin tygodniowo, z zastrzeżeniem, że okres rozliczeniowy czasu pracy nie może przekroczyć 4 miesięcy (§ 10 ust. 2 i 3). Norma ta obowiązuje także pracowników Służby Leśnej, którzy nie mogą być zatrudnieni na część etatu.

28 Zob. J. Kulesza, Głosa do wyroku sądu apelacyjnego z 27 kwietnia 1999 r., II AKa 12/99, Palestra nr 4/2000, s. 295–299; nieco inaczej: A. Marek, Kodeks karny. Komentarz, Warszawa 2006, s. 104–105 oraz wyrok SA w Krakowie z 21 marca 2002 r., sygn. akt II AKa 47/02, KZS nr 4/2002, poz. 23.

29 Zob. M. Szewczyk, [w:] G. Bogdan, Z. Ówiakalski, P. Kardas, J. Majewski, J. Raglewski, M. Szewczyk, W. Wróbel, A. Zoll, Kodeks karny. Część ogólna. Komentarz, t. I, Warszawa 2007, s. 571; M. Budyn, Motywacja zasługująca na szczególne potępienie (próba analizy), „Prokuratura i Prawo” 2000, nr 9, s. 23; J. Lachowski, Pozbawienie praw publicznych w kodeksie karnym, „Prokuratura i Prawo” 2003, nr 10, s. 51.

30 Wyrok SA w Krakowie z dnia 16 stycznia 2002 r. II AKa 308/01, KZS nr 2/2002, poz. 32, podobnie wyrok SA w Lublinie z 27 kwietnia 1999 r., II AKa 12/99, OSP nr 9/2000, poz. 127.

31 Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz.U. Nr 69, poz. 332 ze zm.

Po nowelizacji kodeksu pracy ustawą z dnia 14 listopada 2003 roku,<sup>32</sup> która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2004 roku pojawił się w praktyce istotny problem, w związku z dodaniem do tekstu przepisów działu ósmego „Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem” art. 186<sup>7</sup>, który stanowi: Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić taki wniosek pracownika. Aby rozwiązać m.in. tę kolizję przepisów (art. 45 ust. 2 pkt 6 ustawy o lasach i art. 186<sup>7</sup> kodeksu pracy) w projekcie zmian do ustawy o lasach przewidziano skreślenie przepisu, z którego wynika konieczność zatrudnienia pracownika SL jedynie w pełnym wymiarze czasu pracy, także po urlopie macierzyńskim.

#### 4. Podstawy prawne nawiązania stosunku pracy w Służbie Leśnej

Jak stanowi § 3 ust. 1 Układu Zbiorowego Pracy, w odniesieniu do pracowników Lasów Państwowych stosuje się następujące formy nawiązania stosunku pracy:

- 1) umowa o pracę,
- 2) powołanie.

Z postanowień Układu nie wynika, z którymi pracownikami Lasów Państwowych, w tym także zaliczonych do Służby Leśnej, nawiązywany być powinien pozaumowny stosunek pracy z powołania, a z którymi umowa o pracę. Decyzja w tej kwestii nie zależy od uznania pracodawcy, ponieważ jak stanowi art. 68 § 1 kp., stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania tylko w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Oznacza to, że obecnie art. 68 kp. jest przepisem odsyłającym i inaczej niż do dnia 2 czerwca 1996 roku, nie stanowi samodzielnej podstawy do zatrudnienia pracowników na podstawie aktu powołania. Jak stwierdził SN w uchwale składu 7 sędziów z dnia 2 lutego 2003 roku,<sup>33</sup> art. 68 § 1 kp. „nie ma już samoistnej treści normatywnej, gdyż nie określa stanowisk, na których zatrudnienie następuje w drodze powołania”. W doktrynie i orzecznictwie nie ma zgodności poglądów co do rozumienia sformułowania „przepisy odrębne”, jednak w przeważającej mierze chodzi tu wyłącznie o przepisy rangi ustawy i tam powinien się znajdować wykaz stanowisk obsadzanych w drodze powołania.<sup>34</sup>

32 Dz.U. Nr 123, poz. 2081.

33 III PZP 19/02, OSNP z 2003 r. Nr 14 poz. 329.

34 Tak np. A. Dubowik, Powołanie jako podstawa nawiązania stosunku pracy a reforma prawa pracy, PiZS 2004, nr 6, s. 2 i n.; K. Jaśkowski, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy i ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem. Komentarz, tom I, K. Jaśkowski (red.), Warszawa 2012; M.T. Romer, Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2012, s. 514 i n.

Takim odrębnym od kodeksu pracy przepisem jest względem pracowników Lasów Państwowych ustawa o lasach. Przepisy te stanowią źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 kp., gdyż określają w części prawa i obowiązki pracowników oraz ich pracodawców.

Ustawodawca w sposób szczególny odniósł się w niej do zatrudniania pracowników na podstawie stosunku pracy z powołania, wymieniając stanowiska, na jakich powołanie może mieć miejsce. W nadleśnictwie, zgodnie z art. 35 ust. 1 pkt 2b, „nadleśniczy powołuje i odwołuje:

- a) zastępców nadleśniczego w uzgodnieniu z dyrektorem regionalnej dyrekcji Lasów Państwowych,
- b) głównego księgowego nadleśnictwa,
- c) inżyniera nadzoru,
- d) leśniczego”.

Z powyższego katalogu wynika, że wszystkie te stanowiska są zaliczone do Służby Leśnej, natomiast lista stanowisk w Służbie Leśnej jest znacznie dłuższa (liczy 12 stanowisk) niż pracowników zatrudnianych na podstawie powołania. Stąd wniosek, że jedynie niektórzy z pracowników Służby Leśnej są powoływani. Większość z nich jest zatrudniana na podstawie umowy o pracę. Zważywszy na rodzaj stanowisk, na których występuje powołanie stwierdzić należy, że są to stanowiska najbardziej eksponowane, „strategiczne” w nadleśnictwie, a zatrudnieni na nich pracownicy wykonują najbardziej odpowiedzialne dla jednostki organizacyjnej LP, jaką jest nadleśnictwo, obowiązki.

Stosowanie powołania jako podstawy stosunku pracy jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy przepis na to zezwala. Zatrudnienie pracownika na stanowisku pracy, które nie może być w ten sposób obsadzone, należy traktować jako zawarcie umowy o pracę.<sup>35</sup> Wniosek taki wynika stąd, że regulacja prawna umownego stosunku pracy jest korzystniejsza dla pracownika niż stosunku pracy z powołania. Należy więc z mocy art. 18 kp. uznać za nieważne określenie podstawy prawnej powstania tego stosunku (powołania) i związanych z tym następstw co do jego treści, a w to miejsce stosować przepisy dotyczące umowy o pracę.<sup>36</sup>

Powołanie jako podstawa prawna nawiązania stosunku pracy jest aktem o podwójnym skutku. Pierwszym jest powierzenie danej osobie stanowiska lub funkcji, drugim – nawiązanie stosunku pracy osoby powołanej z danym podmiotem.

Zagadnienie zakresu stosowania powołania jako podstawy zatrudnienia pracowników było wielokrotnie przedmiotem orzeczeń Sądu Najwyższego. Nie było

---

35 Tak: K. Jaśkowski, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy..., *op. cit.*, s. 294.

36 *Ibidem*, s. 294.

ono jednolite. W uchwale SN z dnia 11 stycznia 2005 roku, Sąd ten stwierdził, że do stosowania powołania jako podstawy zatrudnienia wystarcza sama norma przewidująca obsadzenie danego stanowiska przez powołanie.<sup>37</sup> Później<sup>38</sup> Sąd Najwyższy uznał, że sam przepis stanowiący o powołaniu na stanowisko nie jest wystarczającą podstawą do powstania pozaumownego stosunku pracy z powołania. Od 2007 roku, w orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje pogląd o wąskim rozumieniu stosowania art. 68 § 1 kp. Sprowadza się on do stwierdzenia, że przepis posługujący się zwrotem „powołuje” nie stanowi podstawy prawnej nawiązania stosunku pracy z powołania.<sup>39</sup>

W ustawie o lasach (w art. 35 ust. 1 pkt 2b) ustawodawca posłużył się właśnie takim zwrotem, dopisując, w wyniku nowelizacji ustawy o lasach<sup>40</sup> wśród kompetencji nadleśniczego, prawo do powoływania pracowników na stanowiska wymienione w tym przepisie. Z punktu widzenia stanowiska Sądu Najwyższego, wyrażonego w orzeczeniach wydanych od 2007 roku, stosowanie powołania w odniesieniu do pracowników nadleśnictwa zatrudnionych na stanowiskach zastępcy nadleśniczego, głównego księgowego nadleśnictwa, inżyniera nadzoru i leśniczego może budzić pewne wątpliwości.

Przyjęcie poglądu, że na ww. stanowiskach zatrudniani jednak są pracownicy Służby Leśnej w nadleśnictwach na zasadzie powołania, może uzasadniać pewna tradycja, która wykształciła się przez kilkadziesiąt lat funkcjonowania Lasów Państwowych. Uchylone ustawą nowelizującą kodeks pracy z dniem 2 czerwca 1998 roku (zastąpione Układem Zbiorowym Pracy) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1974 roku w sprawie praw i obowiązków pracowników lasów państwowych<sup>41</sup> (§ 5 ust. 1) przewidywało, że nawiązanie stosunku pracy z pracownikami Lasów Państwowych na stanowiskach kierowniczych i innych samodzielnych, określonych przez Ministra Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Leśnych i Przemysłu Drzewnego, następuje na podstawie powołania przez kierownika zakładu pracy. Kierownika zakładu pracy i jego zastępców powoływał kierownik jednostki nadzórnej, jeżeli przepisy szczególne nie stanowiły inaczej.

37 Uchwała SN z dnia 11 stycznia 2005 r., I PZP 11/04, OSNP z 2005 r. Nr 9, poz. 123.

38 Wyroki SN: z dnia 6 września 2006 r., I PK 58/06, OSNP z 2006 r. Nr 13–14, poz. 205 oraz z dnia 19 lutego 2007 r., I PK 238/06, OSNPiUS z 2008 r. Nr 7–8 poz. 96.

39 Tak: K. Jaśkowski, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy..., *op. cit.*, s. 295, a w szczególności powołane tam orzecznictwo SN z lat 2008–2010.

40 Art. 1 pkt 23 lit. A) tiret pierwsze ustawy z dnia 24 kwietnia 1997 roku o zmianie ustawy o lasach (Dz.U. Nr 54, poz. 349), z dniem 5 września 1997 roku, ustawodawca do art. 35 ustawy o lasach dodał pkt 2b, w którym poszerzył katalog osób powoływanych w nadleśnictwie o: zastępcę nadleśniczego, głównego księgowego nadleśnictwa, inżyniera nadzoru i leśniczego. Przepis ten został znowelizowany po zmianie art. 68 kp. i w związku z tą zmianą kodeksu pracy.

41 Dz.U. Nr 51, poz. 328 ze zm., zwane pragmatyką.

Zarządzenie wykonawcze do pragmatyki<sup>42</sup> w § 1 pkt 3 określało, że nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się do pracowników zatrudnionych w nadleśnictwach na następujących stanowiskach: nadleśniczych, zastępców nadleśniczych, głównych księgowych, nadleśniczych terenowych, komendantów posterunków Straży Leśnej i leśniczych. Katalog ten w niewielkim stopniu różnił się od obecnego, przyjętego w ustawie o lasach. Obecnie komendanta posterunku Straży Leśnej zatrudnia się na podstawie umowy o pracę, a stanowiska nadleśniczego terenowego aktualne przepisy w ogóle nie przewidują. Z kolei poprzednio, w strukturze organizacyjnej jednostki nie występowało stanowisko sekretarza nadleśnictwa, które jest teraz, a zatrudniany jako sekretarz pracownik jest obecnie powoływany.

W kontekście powyższych rozważań, w mojej ocenie, uzasadnione jest stwierdzenie, że ustawa o lasach stanowi samodzielną podstawę do zatrudnienia wymienionych w art. 35 ust. 1 lit. 2b) pracowników, zaliczonych do Służby Leśnej na podstawie aktu powołania. W praktyce stosowania w Lasach Państwowych omawianych przepisów nie budzi wątpliwości okoliczność, że pracownicy nadleśnictwa wymienieni w art. 35 ust. 1 lit. 2b) ustawy zatrudniani być powinni i są na podstawie powołania.

Celem nawiązania stosunku pracy z powołania jest stworzenie organowi powołującemu swobody w doborze osób, którym powierza się na ogół stanowiska kierownicze. Stąd mniejsza stabilność tego stosunku.<sup>43</sup> Taka ocena wpływa przede wszystkim z łatwości jego rozwiązania (braku ochrony trwałości), wyrażającej się tym, że organ powołujący może w każdej chwili, bez podania przyczyny, odwołać pracownika z zajmowanego stanowiska. Stąd powołanie uważane jest za mniej korzystną dla pracownika podstawę zatrudnienia niż umowa o pracę, choć co do zasady do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy na czas nieokreślony, z wyłączeniem przepisów regulujących tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę oraz rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania o bezskuteczności wypowiedzeń i o przywracaniu do pracy (art. 69 kp.). Wynika z tego – z reguły – brak możliwości reaktywowania stosunku pracy w razie skutecznego zakwestionowania przez odwołanego pracownika zgodności z prawem dokonanego odwołania i rozwiązania z nim stosunku pracy. W takiej sytuacji dochodzić on może jedynie odszkodowania.

Wśród projektowanych zmian ustawy o lasach (w części C pkt 7) znalazł się zapis stwierdzający, że dotychczasowe zatrudnienie pracowników PGL LP na podstawie powołania zostanie zastąpione zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę. Dotyczy to następujących stanowisk w nadleśnictwie: leśniczego, inżyniera nadzoru,

42 Zarządzenie nr 17 MLIPOD z dnia 4 marca 1975 roku w sprawie określenia kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy, na których zatrudnia się pracowników na podstawie powołania (Znak: EF-2-0102-1/75), Dz. Urz. MLIPOD Nr 2 (214) poz. 5.

43 M.T. Romer, Prawo pracy..., *op. cit.*, s. 515.

Katarzyna Żywolewska

---

głównego księgowego, zastępcy nadleśniczego i nadleśniczego. Z katalogu tego wynika, że w nadleśnictwie – w myśl projektu, wszyscy pracownicy zatrudniani będą na podstawie umowy o pracę. Jest to zgodne z wysuwanymi od lat przez związki zawodowe działające w branży żądaniami.

Stanowiska, na których postuluje się utrzymać zatrudnienie na podstawie powołania to: Dyrektor Generalny Lasów Państwowych oraz dyrektorzy regionalnych dyrekcji Lasów Państwowych.

PRINCIPLES OF EMPLOYING EMPLOYEES OF THE FOREST SERVICE  
AT THE FORESTRY COMMISSION

Key words: employment, forest district, Forest Service

The article is regarding principles of employing employees of the Forest Service at the Forestry Commission. The article explained the definition of the national forest household, the forest district and the forest service and comprehending the employer which the state treasury was discussed (as an organizational unit), but activities of the work in law, according to Art. 35a forest district manager is making the sec. of 1 act on forests.

Deliberation also concerned the criteria for the employment that candidates have to fulfill (Polish citizenship, capacity to act in law, using the height of public laws, suitable qualifications, clean disciplinary record, adequate medical condition, employment in whole working hours).

The legal grounds on which employees of the forest service are being employed (employment contract and vocation) were characterized. It was pointed out that in the upcoming changes of the legal acts concerning forests employment will be exclusively based on employment contract.