

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

Opracowała: Anna Król

Dodatkowe wynagrodzenie roczne ma charakter motywacyjny a jego celem jest zapewnienie dodatkowej gratyfikacji pracownikom, którzy spełnią określone w przepisach prawa przesłanki. Przez dodatkowe wynagrodzenie roczne należy rozumieć określony prawem przywilej pracowników sfery budżetowej, którego zasady przyznawania reguluje ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej¹. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 21 lutego 2006 r.² wskazał, że cechy relewantne, pozwalające na wypłatę dodatkowego wynagrodzenia rocznego, to status pracownika jednostki sfery budżetowej oraz efektywnie i nienagannie przepracowany okres warunkujący nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego zauważa się, że wynagrodzenie roczne jest odpowiednikiem premii z zysku w sferze gospodarczej i przysługuje pracownikowi za indywidualny wkład pracy – choć w przypadku pracowników sfery budżetowej liczony nie wynikiem ekonomicznym osiągniętym przez pracodawcę i czasem przepracowanym przez pracownika, ale wyłącznie wedle miernika czasowego. Dlatego czas przepracowany w roku kalendarzowym powinien mieć zatem wpływ na wysokość tej premii nie tylko co do jej wymiaru (proporcjonalnego do przepracowanego czasu w roku kalendarzowym), ale i co do ustalania podstawy jej wymiaru (poprzez uwzględnienie zasadniczo wynagrodzenia za pracę rzeczywiście wykonaną).³

Pracownicy uprawnieni do dodatkowego wynagrodzenia rocznego

Przepisy ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej mają zastosowanie do pracowników jednostek sfery budżetowej, przez których należy rozumieć pracowników zatrudnionych w jednostkach wyliczonych w treści art. 1 ust. 2 ustawy. Pracownikami jednostek sfery budżetowej w świetle powyższej definicji są osoby zatrudnione w :

- państwowych jednostkach sfery budżetowej, dla których środki na wynagrodzenia są kształtowane na podstawie ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych innych ustaw⁴,
- urzędach organów władzy publicznej, kontroli, ochrony prawa oraz sądach i trybunałach, wymienionych w art. 139 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych⁵,
- samorządowych jednostkach budżetowych i samorządowych zakładach budżetowych prowadzących gospodarkę finansową na zasadach określonych w ustawie o finansach publicznych,
- biurach poselskich, senatorskich lub poselsko-senatorskich oraz klubach, kół albo zespołów parlamentarnych.

1 tj. Dz. U. z 2016 r. , poz. 2217

2 K 1/05, OTK ZU 2006, nr 2/A, poz. 18

3 uchwała SN z dnia 25 lipca 2003 r., III PZP 7/03, OSNP 2004, nr 2, poz. 26

4 tj. Dz. U. z 2018 r., poz. 373

5 tj. Dz. U. z 2017 r., poz. 2077

Poszczególne pragmatyki służbowe również gwarantują prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, odsyłając do przepisów o ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej. Podstawą prawną przyznania tego uprawnienia pracownikom zatrudnionym w szkołach czy placówkach oświatowych jest art. 48 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela oraz art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

Przesłanki uprawniające do uzyskania dodatkowego wynagrodzenia rocznego

Uzyskanie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego uzależnione jest od spełnienia łącznie dwóch podstawowych przesłanek: posiadania statusu pracownika oraz zatrudnienia we wskazanych w ustawie jednostkach sfery budżetowej. A zatem osoby, które wykonują zlecane im prace na podstawie umów cywilnoprawnych, nie nabędą prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, gdyż nie przysługuje im status pracownika. Nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego jest również uzależnione od okresu pozostawania w stosunku pracy u danego pracodawcy w danym roku kalendarzowym. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. Natomiast pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, zasadniczo nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy pozostaje bez znaczenia, przy obliczaniu okresu pracy uprawniającego do nabycia dodatkowego wynagrodzenia rocznego, wymiar etatu ma jedynie wpływ na wysokość należnego świadczenia. Warunek przepracowania co najmniej 6 miesięcy nie jest wymagany w przypadkach wyraźnie określonych przez ustawodawcę w treści art. 2 ust. 3 ustawy. Przepis ten reguluje następujące wyjątki:

- nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem i nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy szkoły (szkoły wyższej);
- zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż trzy miesiące;
- powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej;
- rozwiązania stosunku pracy w związku z:
 - a) przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
 - b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
 - c) likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
 - d) likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją;
- podjęcia zatrudnienia:
 - a) w wyniku przeniesienia służbowego,
 - b) na podstawie powołania lub wyboru,
 - c) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
 - d) w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
 - e) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej;
- korzystania:

- a) z urlopu wychowawczego,
 - b) z urlopu macierzyńskiego,
 - c) z urlopu ojcowskiego,
 - d) z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - e) z urlopu dla poratowania zdrowia,
 - f) przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego;
- korzystania z urlopu rodzicielskiego;
 - wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

W opinii Sądu Najwyższego, przepracowanie co najmniej 6 miesięcy, a więc i ich nieprzepracowanie z powodu nieobecności w pracy, należy zawsze odnosić do 1 roku kalendarzowego. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do uchwały z dnia 25 lipca 2003 r.,⁶ podkreślił, że wyliczenie przypadków, kiedy przepracowanie 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane, trzeba uznać, biorąc pod uwagę redakcję art. 2 ust. 3 ustawy, za wyczerpujące. Zdaniem Sądu, analiza tego przepisu prowadzi do wniosku, że nieprzepracowanie 6 miesięcy w roku kalendarzowym może być rezultatem trwającego krócej niż ten okres zatrudnienia u danego pracodawcy – ze względu na termin nawiązania (art. 2 ust. 3 pkt 1 i 5) lub ustania stosunku pracy (art. 2 ust. 3 pkt 3, 4 i 7) bądź korzystania z urlopów: wychowawczego, dla poratowania zdrowia, a przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego także do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego albo odbywania zasadniczej służby wojskowej. W pierwszym przypadku okresem nieprzepracowanym jest okres niepozostawania w stosunku pracy. Okresem nieprzepracowanym w drugim przypadku są przypadające na czas trwania stosunku pracy okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy, niezależnie od tego, czy pracownik zachowuje za nie prawo do wynagrodzenia (urlop dla poratowania zdrowia, urlopy naukowe), czy go nie zachowuje (służba wojskowa, urlop wychowawczy). Sąd Najwyższy podkreślił, że okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zależy przede wszystkim od rodzaju urlopu i od grupy zawodowej, której przysługuje. Okresy zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zostały określone w przepisach jako okresy maksymalne. Zdaniem sądu „skrócenie” okresu warunkującego nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia w proporcjonalnej wysokości (art. 2 ust. 2) może dotyczyć tylko roku udzielenia zwolnienia, tylko roku zakończenia urlopu albo jednego i drugiego. A zatem jeżeli pracownik korzystał z urlopu przez pełny rok kalendarzowy, nie nabeędzie on prawa do dodatkowego wynagrodzenia za ten rok nawet w proporcjonalnej wysokości.

Ustawodawca formułuje zatem katalog przesłanek dla których nie jest wymagane przepracowanie u danego pracodawcy 6 miesięcy do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Katalog ten można podzielić na dwie zasadnicze kategorie, z których pierwszą tworzą okoliczności, w których pracownik nie przepracował wymaganych 6 miesięcy, ponieważ jego stosunek pracy trwał krócej, co spowodowane było zbyt wczesnym zakończeniem lub zbyt późnym rozpoczęciem pracy w tym roku, a przyczyny tego stanu rzeczy ustawodawca uznał za społecznie uzasadnione (np. przejście na emeryturę). Drugą kategorię tworzą sytuacje, w których mimo pozostawania w zatrudnieniu pracownik faktycznie wykonywał pracę w krótszym okresie, pracownik pozostaje zatem w stosunku pracy, lecz obowiązek wykonywania pracy został zawieszony. Tymi okolicznościami są urlop wychowawczy, macierzyński, urlop dla poratowania zdrowia oraz udzielony nauczycielowi lub nauczycielowi akademickiemu urlop do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia

6 III PZP 7/2003, publ. OSNP z 2004 r., nr 2, poz. 26,

zawodowego oraz inne urlopy i przerwy w wykonywaniu pracy przewidziane w art. 2 ust. 3 ustawy. Okresy tych przerw nie są okresami „przepracowanymi”, co oznacza, iż pracownik nie nabywa za okres ich trwania prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Natomiast fakt przebywania np. na urlopie macierzyńskim nie pozbawia pracownika prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, w sytuacji gdy pracownik nie przepracował wymaganych 6 miesięcy. Zatem, w sytuacji gdy w danym roku kalendarzowym pracownik przepracował tylko 2 miesiące, po upływie których przebywał na urlopie macierzyńskim, to otrzyma wynagrodzenie roczne w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego okresu, czyli 2/12 całego wynagrodzenia rocznego. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego w tych przypadkach będzie uzależniona od długości okresu przepracowanego przez pracownika.

Prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego nauczycieli zatrudnianych w trakcie roku kalendarzowego zgodnie z organizacją pracy szkoły

Nauczyciele zatrudnieni w trakcie roku kalendarzowego zgodnie z organizacją pracy szkoły nabywają prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego niezależnie od okresu pracy w szkole lub placówce, proporcjonalnie do tego okresu. Wątpliwości interpretacyjne budzi sformułowanie „zgodnie z organizacją pracy szkoły”. Wobec braku ustawowej definicji wskazanego pojęcia, należy je interpretować zgodnie z jego potocznym rozumieniem, czyli jako ogół prac, proces i warunki wykonywania czynności prowadzonych przez szkołę, które odbywają się w danym czasie, zgodnie z góry ustalonym planem. A zatem takie czynniki jak np. organizacja roku szkolnego, zmienność pracy szkoły, rozkład poszczególnych zajęć w roku szkolnym są elementami organizacji pracy szkoły. W literaturze pojawiły się dwa odrębne stanowiska. Należy jednakże zauważyć, iż pierwsze z nich jest obecnie przeważające. Pierwsze z nich utożsamia pojęcie „organizacji pracy szkoły” z pojęciem „roku szkolnego”, który zgodnie z art. 94 ustawy Prawo oświatowe trwa od 1 września do 31 sierpnia następnego roku kalendarzowego. Tym samym, jeśli stosunek pracy z nauczycielem został nawiązany na czas określony na dany rok szkolny – nauczyciel ten ma prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Wątpliwości pojawiają się w sytuacji zatrudnienia nauczyciela po rozpoczęciu roku szkolnego. Należy jednakże zauważyć, iż pojęcie roku szkolnego jest pojęciem węższym od pojęcia organizacji pracy szkoły, która określa zarówno okres trwania roku szkolnego łącznie z feriami, jak i inne zagadnienia dotyczące zasad tworzenia oddziałów, plany nauczania, organizację nauczania indywidualnego, zastępstw, godzin ponadwymiarowych. Ustawodawca w przepisach Karty Nauczyciela przewiduje ponadto możliwość nawiązania stosunku pracy w trakcie roku szkolnego w przypadkach wynikających z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego pracownika. W orzecznictwie sądowym trafnie podkreśla się, iż pojęcie organizacja nauczania, o którym mowa w art. 10 ust. 7 KN nie jest tożsame z pojęciem organizacji pracy szkoły. Szczegółową organizację nauczania, wychowania i opieki w danym roku szkolnym określa arkusz organizacji szkoły lub placówki opracowany przez dyrektora i zatwierdzony przez organ prowadzący. Organizacja roku szkolnego jest elementem organizacji pracy szkoły. Zgodnie z drugim stanowiskiem, w sytuacji, gdy arkusz organizacji określa liczbę nauczycieli, którzy mają w danym roku szkolnym świadczyć pracę, a nawiązanie stosunku pracy następuje w ramach tej liczby, to następuje ono zgodnie z organizacją pracy szkoły.

Powyższe wątpliwości interpretacyjne stały się przedmiotem rozważań ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania. W stanowisku MEN z dnia 4 grudnia 2009 r., DS-WPZN-AB-401-02/09 wskazano, iż prawo do " trzynastki" nie przysługuje nauczycielowi za rok kalendarzowy, w którym został zatrudniony po dniu 1 września, uzasadniając, iż użyte w art.

2 ust. 3 pkt 1 ustawy określenie "nawiązanie stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem (...) zgodnie z organizacją pracy szkoły" wskazuje, że uprawnienie do wynagrodzenia rocznego dotyczy nauczycieli, z którymi stosunek pracy został nawiązany z początkiem roku szkolnego, tj. 1 września. Jeżeli zatem np. stosunek pracy z nauczycielem zostałby nawiązany na okres od dnia 1 października 2001 r. do dnia 31 sierpnia 2002 r., dodatkowe wynagrodzenie roczne przysługiwałoby jedynie za okres od dnia 1 stycznia do dnia 31 sierpnia 2002 r. W opinii departamentu Strategii, użyte w ustawie o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej określenie "organizacja pracy w szkole (szkoły wyższej)" oznacza sytuację, w której działalność merytoryczna (kształcenie) wymienionych jednostek jest zorganizowana w systemie lat szkolnych (lat akademickich) rozpoczynających się i kończących w innych terminach niż rozpoczęcie i zakończenie roku kalendarzowego. Podsumowując, gdyby ustawodawca zamierzał przyznać prawo do wynagrodzenia rocznego każdemu nauczycielowi niezależnie od tego, z jaką datą został zatrudniony, to nie wpisywałby w art. 2 ust. 3 pkt 1 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym warunku nawiązania stosunku pracy zgodnie z organizacją pracy szkoły, a po prostu ustaliłby, że przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadku nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem. Wprowadzenie zastrzeżenia nawiązania stosunku pracy z nauczycielem w trakcie roku kalendarzowego zgodnie z organizacją pracy szkoły, zdaniem Departamentu Strategii świadczy o tym, że zamiarem ustawodawcy nie było przyznanie nauczycielom bezwarunkowego prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego (bez względu na to jaki okres przepracowali w ciągu roku kalendarzowego).

Ustanie stosunku pracy a prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego

Nauczyciele, którzy rozwiązali stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę, rentę lub świadczenie rehabilitacyjne, również uzyskują prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego niezależnie od okresu przepracowanego w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym. Prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego niezależnie od okresu przepracowania uzyskują nauczyciele przeniesieni do innej szkoły lub placówki na zasadach określonych w przepisach ustawy Karty Nauczyciela, a także nauczyciele, z którymi rozwiązano stosunek pracy w związku z likwidacją lub reorganizacją szkoły, powodującą zmniejszenie liczby oddziałów lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Okoliczności te stanowią bowiem przesłanki rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

W sytuacji, gdy pracownik rozwiązał stosunek pracy z własnej inicjatywy, uzyska prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, jeżeli okres, który przepracował u pracodawcy w danym roku kalendarzowym, wynosi co najmniej 6 miesięcy. Wyjątek od ogólnej zasady nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego po przepracowaniu w danym roku kalendarzowym co najmniej 6 miesięcy dotyczy również pracowników, którzy podjęli zatrudnienie w wyniku przeniesienia służbowego, na podstawie powołania lub wyboru, w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy, w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją, a także po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej. Przykładowo, pracownik szkoły, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, nabydzie również prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego u kolejnego pracodawcy (w szkole) niezależnie od

okresu zatrudnienia. W takiej sytuacji pracownik uzyska prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego zarówno u jednego, jak i drugiego pracodawcy, będących jednostkami sfery budżetowej.

Okresy pozostawania w stosunku pracy, pojęcie przepracowania

Do stażu, który uprawnia do uzyskania dodatkowego wynagrodzenia rocznego wlicza się tylko okresy pozostawania w stosunku pracy. Pojęcie „przepracowania” może być rozumiane w dwóch aspektach: po pierwsze, jako pozostawanie w stosunku pracy lub jako pozostawanie w stosunku pracy i jednocześnie świadczenie tej pracy. Zgodnie z przepisami prawa pracy stosunek pracy może być nawiązywany na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę. A zatem tylko okresy pozostawania w stosunku pracy uprawniają do uzyskania dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Przykładowo, okresami, które nie uprawniają do otrzymania dodatkowego wynagrodzenia rocznego, będą:

- okres służby w Wojsku, Policji, Państwowej Straży Pożarnej, Straży Granicznej,
- okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych albo stypendium przez osobę skierowaną przez starostę na szkolenie bądź staż lub przygotowanie zawodowe w miejscu pracy,
- okres udokumentowanego zatrudnienia obywateli polskich za granicą bez względu na to, czy z tego tytułu zostały odprowadzone w kraju składki na Fundusz Pracy,
- okres, za który sąd przyznał zatrudnionemu odszkodowanie z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

Powyższych okresów nie można zaliczyć do okresu pozostawania w stosunku pracy u tego samego pracodawcy, a zatem podlegają odliczeniu od stażu uprawniającego do otrzymania dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego jest uzależnione od wskazanego przez ustawodawcę okresu „przepracowania”. Z uwagi na brak definicji legalnej użytego przez ustawodawcę sformułowania „przepracowanie” pojęcie to jest niejednolicie definiowane. Zwrot „przepracowanie” może być rozumiany, zgodnie z poglądem wyrażonym w wspomnianej uchwale Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2003 r., jako efektywne wykonywanie pracy. Zdaniem Sądu, warunkiem nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej jest efektywne przepracowanie u danego pracodawcy pełnego roku kalendarzowego. Sąd Najwyższy podkreślił, że „przepracowanie” w rozumieniu art. 2 ust. 1 znaczy faktyczne (efektywne) wykonywanie pracy, a nie tylko pozostawanie w stosunku pracy. Ustawowy katalog przerw w świadczeniu pracy w okresie trwania stosunku pracy, które w zakresie nabycia prawa do proporcjonalnej nagrody równoważą okresy przepracowane, jest zamknięty. Znaczący to, że okresy wszystkich innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy i zwolnień z obowiązku świadczenia pracy, poza wymienionymi w art. 2 ust. 3 pkt 3, 5e i 6, są okresami nieprzepracowanymi w rozumieniu art. 2 ust. 1 i 2.

Odmienne stanowisko przyjął Departament Prawny Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, wskazując, że do okresów pracy uprawniających do dodatkowego wynagrodzenia rocznego zalicza się wszystkie okresy pozostawania w stosunku pracy. W tym przypadku bez znaczenia pozostaje efektywne świadczenie pracy. Zgodnie z tym poglądem, do okresów wliczanych do

okresu uprawniającego do dodatkowego wynagrodzenia rocznego zalicza się okresy faktycznego pozostawania w stosunku służbowym, nawet wtedy, gdy praca nie była faktycznie świadczona. Argumentem przemawiającym za tym poglądem jest to, że dodatkowe wynagrodzenie roczne jest liczone jedynie od wynagrodzenia za pracę, a nie świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach określonych w art. 2 ust. 3. Ponadto, jako okres przepracowany należy traktować okres wykorzystywania przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

Utrata prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego

Ustawodawca określa również przypadki, w których pracownik nie nabywa prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Stosowanie do treści art. 3 ustawy, pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego w przypadku:

- nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż 2 dni,
- stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,
- wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy lub ze służby,
- rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Zasady nakładania na pracowników kar dyscyplinarnych regulowane są dla poszczególnych grup przez pragmatyki zawodowe. Odpowiedzialność dyscyplinarna w kontekście pracowników szkół i placówek oświatowych dotyczy wyłącznie nauczycieli, gdyż ustawa o pracownikach samorządowych takiej odpowiedzialności nie przewiduje. Z pracownikiem samorządowym może być rozwiązany stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika na zasadach określonych w art. 52 Kodeksu pracy. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w przypadku:

- ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Uprawnienie to przysługuje pracodawcy w ciągu miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W przypadku zaistnienia okoliczności określonych w art. 3 ustawy pracownik nie nabywa prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego za dany rok kalendarzowy, pomimo przepracowania okresu uprawniającego do jego otrzymania.

Wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego

Dodatkowe wynagrodzenie roczne obliczane jest zgodnie z zasadami określonymi w art. 4 ustawy. Stanowi ono 8,5 proc. sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie uwzględniając:

- wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
- wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy,
- wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

Pracownik, który przepracował u danego pracodawcy cały rok kalendarzowy, nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości. Prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej zasadniczo nabywa pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy pełnego roku kalendarzowego, pod warunkiem, że okres przepracowany wynosi co najmniej 6 miesięcy. Wyjątek stanowią przypadki określone w art. 2 ust. 3 ustawy. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego zależy od wysokości wynagrodzenia i innych świadczeń wliczanych do podstawy wymiaru oraz od długości okresu świadczenia pracy przez pracownika. Dodatkowe wynagrodzenie roczne podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych oraz stanowi podstawę odliczenia składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

Obliczając podstawę wymiaru dodatkowego wynagrodzenia rocznego, uwzględnia się składniki stałe i okresowe oraz wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy. Nie uwzględnia się natomiast:

- jednorazowych lub nieokresowych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,
- wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,
- gratyfikacji (nagród) jubileuszowych,
- wynagrodzenia za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy innej niż urlop wypoczynkowy (nie będzie więc wliczane wynagrodzenie za urlop zdrowotny, okolicznościowy, wynagrodzenie za 2 dni opieki nad dzieckiem do 14 lat, zasiłki z ubezpieczenia chorobowego – chorobowe, macierzyńskie, opiekuńcze, świadczenie rehabilitacyjne),
- ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
- dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,
- wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych,
- wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy,
- świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Ustalając podstawę dodatkowego wynagrodzenia rocznego przysługującego nauczycielowi, uwzględnia się:

- wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatki: za wysługę lat, motywacyjny, funkcyjny oraz za warunki pracy,
- wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw,
- dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,

- wynagrodzenie za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze wykonywane w dniu wolnym od pracy,
- wynagrodzenie za pracę w święto,
- dodatek za uciążliwość pracy,
- wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące z racji podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy.

Natomiast, zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 r.⁷ przy ustalaniu podstawy wymiaru dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie uwzględnia się wynagrodzenia nauczyciela za czas urlopu dla poratowania zdrowia oraz wynagrodzenia nauczyciela przeniesionego w stan spoczynku. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 13 grudnia 2005 r.⁸ orzekł, iż nauczyciel korzystający ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu sprawowania funkcji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, nabywa prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego za ten okres. Ponadto, w uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy przyjął, że wynagrodzenie otrzymywane przez nauczyciela w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej wlicza się do podstawy wymiaru „trzynastki”. Przy ustalaniu wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie uwzględnia się natomiast, w opinii Departamentu Wynagrodzeń Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, zasiłku macierzyńskiego oraz wynagrodzenia za czas urlopu szkoleniowego.

Wypłata dodatkowego wynagrodzenia rocznego

Pracodawca jest zobowiązany wypłacić wynagrodzenie roczne z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia nie później niż w ciągu pierwszych 3 miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie. W sytuacji ustania stosunku pracy w związku z likwidacją pracodawcy dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłacane jest w dniu rozwiązania stosunku pracy.

7 III ZP 22/2000

8 II PZP 9/2005