

Za efektywną i nienagannie świadczoną pracę pracownik samorządowy dostaje dodatkowe wynagrodzenie roczne.

Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.

### Minimum pół roku...

Ten, który pracował krócej, ma prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego. Ale pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy. Tak wynika z art. 2 ustawy z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

W uchwale z 25 lipca 2003 r., sygn. akt III PZP 7/03 Sąd Najwyższy wyjaśnił, że *warunkiem nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości na podstawie art. 2 ust. 1 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej jest efektywne przepracowanie u danego pracodawcy pełnego roku kalendarzowego.*

### ... lub wyjątkowo krócej

Ustawa wymienia też przypadki, kiedy przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane. Tak jest na przykład w razie: 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 czy powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej. Dotyczy to także rozwiązania stosunku pracy w m.in. związku z: przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne. Tak samo jest gdy pracownik korzysta z urlopu wychowawczego czy macierzyńskiego.

Dobrze wyjątki te pogrupował Sąd Najwyższy w uchwale z 6 lipca 2011 r., sygn. akt III PZP 3/11: *Wymagany minimalny okres przepracowania wynosi 6 miesięcy (art. 2 ust. 2), przy czym art. 2 ust. 3 przewiduje dwa rodzaje wyjątków od tego wymagania. Pierwsza ich grupa dotyczy sytuacji, gdy nieprzepracowanie co najmniej 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym jest spowodowane zbyt wczesnym zakończeniem lub zbyt późnym rozpoczęciem pracy w tym roku, a przyczyny tego stanu rzeczy ustawodawca uznał za społecznie uzasadnione (art. 2 ust. 3 pkt 1-5 oraz 7). Druga grupa wyjątków (art. 2 ust. 3 pkt 6) wiąże się bezpośrednio z rozpoznawanym zagadnieniem prawnym, gdyż dotyczy ona urlopowych przerw w wykonywaniu pracy, a więc sytuacji, gdy pracownik pozostaje w stosunku pracy, lecz obowiązek wykonywania pracy został zawieszony. Dotyczy to urlopu wychowawczego, urlopu dla poratowania zdrowia oraz udzielonego nauczycielowi lub nauczycielowi akademickiemu urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego. Dodatkowe wynagrodzenie roczne przysługuje w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego w danym roku kalendarzowym (art. 2 ust. 2), a więc po przepracowaniu całego roku kalendarzowego przysługuje ono w pełnej wysokości (art. 2 ust. 1).*

SN wyjaśnił ponadto, że *okresy pobierania przez pracownika niezdolnego do pracy wynagrodzenia i zasiłku chorobowego nie podlegają wliczeniu do 6-miesięcznego okresu przepracowanego w danym roku kalendarzowym, wymaganego do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.*

Do okresu pracy warunkującego prawo do nagrody wlicza się następujące po sobie angaże. Tak tłumaczy problematykę stażu zakładowego Agnieszka Rzetecka-Gil w Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej. Komentarz, publ. LEX/el. 2015: *prześlanka warunkująca nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego jest spełniona także wówczas, gdy okres ten będzie wynikać z kilku następujących bezpośrednio po sobie umów o pracę.*

### Wzorowe zachowanie

Aby otrzymać dodatkową gratyfikację, pracownik musi pracować nienagannie. W myśl art. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego w czterech przypadkach. Chodzi o:

1. nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy trwającą dłużej niż dwa dni;
2. stawienie się do pracy lub przebywanie w pracy w stanie nietrzeźwości;
3. wymierzenie pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy lub ze służby i rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Przewinienia te obligatoryjnie pozbawiają pracownika prawa do odprawy, nawet jeśli zostanie już za nie inaczej ukarany. Tak też wyjaśnia Anna Kosut w Regulacje prawne w zakresie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego pracowników jednostek sfery budżetowej, publ. PiZS 1998/12/22: *Jeżeli pracownik dopuścił się zachowań określonych w art. 3 pkt 1 i 2 ustawy. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, to nie nabywa prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego nawet wówczas, gdy nałożona została na niego kara porządkowa. Jeżeli zaś karę porządkową zastosowano za inne niż wskazane w art. 3 pkt 1 i 2 ustawy naruszenie obowiązków pracowniczych, pracownika nie można pozbawić prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.*

### Procent wynagrodzenia

Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% 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, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy. Bierze się także pod uwagę dodatek za wieloletnią pracę czy premię okresową, co potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z 22 września 2000 r., sygn. akt I PKN 33/00

Przy ustalaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia rocznego nie uwzględnia np. przyznanej premii uznaniowej, wynagrodzenia za urlop dla poratowania zdrowia (dotyczy to nauczycieli - zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z 10 października 2000 r., sygn. akt III ZP 22/00).

### Termin wymagalności

Wynagrodzenie roczne wypłaca się nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego, następujących po roku, za które przysługuje, czyli do końca marca kolejnego roku. Dla przykładu zaczerpniętego z wyroku Sądu Okręgowego w Gliwicach z 13 marca 2014 r., sygn. akt VIII Pa

## **Prawa pracownicze (20). Trzynastka**

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 26, czerwiec 2016 08:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odsłony: 2695

---

*173/13 dodatkowe wynagrodzenie za 2008r. stało się wymagalne począwszy od 1 kwietnia 2009 r.*