

Ogólne zasady ustalania prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego

I. Uwagi ogólne

□

Prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w odniesieniu do nauczycieli określa art. 48 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r. poz. 1762 z późn.zm – dalej KN, a wobec pracowników samorządowych na zasadzie odesłania z art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. *o pracownikach samorządowych* (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 1282 z późn.zm.) – dalej u.p.s.

Obie ww. normy odsyłają do treści ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. *o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej* (tekst jedn. Dz.U.

z

2018

r

.

poz.

1872

z późn.zm.) – dalej u.d.w.r.

Zasadą jest, że aby nabyć prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego (tzw. trzynastki) w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego (art. 2 ust. 1 u.d.w.r.).

Prawo do trzynastki w wysokości proporcjonalnej przysługuje w sytuacji przepracowania okresu co najmniej 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym (art. 2 ust. 2 u.d.w.r.) lub okresu krótszego niż 6 miesięcy w określonych sytuacjach wskazanych ustawą (art. 2 ust. 3 u.d.w.r.), m.in. nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem zgodnie z organizacją pracy szkoły (art. 2 ust. 3 pkt 1 u.d.w.r.).

Warunku przepracowania co najmniej 6 miesięcy **nie stosuje się** w przypadkach określonych w art. 2 ust. 3 u.d.w.r.

II. Okres pracy zdalnej jako okres przepracowany

□

W treści § 7 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 20 marca 2020 r. w

sprawie szczególnych rozwiązań w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19
(Dz.U. poz. 493)

– dalej

r.szcz.rozw., stwierdzono, że zajęcia realizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia, nauczyciel realizuje w ramach obowiązującego go przed dniem wejścia w życie rozporządzenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami albo na ich rzecz.

Na podstawie § 11 r.szcz.rozw. powyższą zasadę stosuje się również do zajęć realizowanych przez nauczycieli w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty przed dniem wejścia w życie rozporządzenia – a więc z mocą wsteczną.

□

Jeżeli nauczyciel **pracował zdalnie** lub w inny sposób określony przez dyrektora szkoły, wówczas **wykonywał pracę**, a więc **nie pozostawał w przestoju**.

Zdalna praca nauczycieli z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub wykonywana w ramach □ innego sposobu kształcenia określonego przez dyrektora szkoły - □ to praca wykonywana w ramach obowiązkowego pensum zajęć, o którym mowa w art. 42 ust. 2 pkt 1 KN.

Oznacza to, że nauczyciel nie pozostaje w gotowości do pracy tylko pracuje w sposób zdalny. To samo dotyczy pracy wykonywanej w inny sposób, określony przez dyrektora szkoły.

□

Zatem w sytuacji wykonywania pracy zdalnej nauczyciel **otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze wraz ze wszystkimi składnikami wynagrodzenia do których nabył prawo**

,
w tym do dodatku stażowego, motywacyjnego, funkcyjnego, wiejskiego, za warunki pracy, etc

.

Wynagrodzenie z tytułu godzin ponadwymiarowych jest także uwzględnione, pod warunkiem wypracowania tychże godzin w sposób wskazany i rozliczony przez dyrektora szkoły.

Wynagrodzenie za realizację zajęć dydaktycznych w formie zdalnej **nie jest** obliczane na **zasadach dotyczących wynagrodzenia przestojowego**

– o którym mowa w art. 81 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 z późn.zm.) – dalej k.p., w związku z tym na zasadach ogólnych wliczane jest do podstawy innych świadczeń pieniężnych wynikających ze stosunku pracy, a więc np. do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

□

III. □ □ □ □ □ □ Okresy wyłączające konieczność przepracowania co najmniej 6 miesięcy

W art. 2 ust. 3 u.d.w.r. wymienione są sytuacje faktyczne, których wystąpienie umożliwia nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, mimo nieprzepracowania okresu co najmniej 6 miesięcy w roku kalendarzowym.

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 3 u.d.w.r. przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:

- 1) nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem i nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy szkoły (szkoły wyższej);
- 2) zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż trzy miesiące;
- 3) powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej;

4) 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;

5) 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;

6) 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;

- 7) korzystania z urlopu rodzicielskiego;

- 8) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

W powyższych sytuacjach całkowicie wyłączona jest przesłanka formalna dotycząca okresu przepracowanego w danym roku kalendarzowym – wystarczy ustalenie wystąpienia jednego ze stanów faktycznych, wymienionych w treści art. 2 ust. 3 u.d.w.r.

Należy jednak pamiętać, że w takiej sytuacji, wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego ustalana jest proporcjonalnie do okresu faktycznie przepracowanego (art. 4 ust. 2 u.d.w.r.).

Należy również pamiętać, że w przypadku niektórych okresów wymienionych w art. 2 ust. 3 u.d.w.r., wynagrodzenie i zasiłki pobierane w tym czasie nie będą wliczane do podstawy trzynastki (np. wynagrodzenie pobierane w czasie urlopu dla poratowania zdrowia - uchwała Sądu Najwyższego z 10 października 2000 r., III ZP 22/00, OSNP 2001, nr 5, poz. 142. LEX nr 43404).

IV.□□□□□ Zakładnienie zgodne z organizacją pracy szkoły

Jedną z sytuacji umożliwiających nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego jest użyte w art. 2 ust. 3 pkt. 1 u.d.w.r określenie „*nawiązanie stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem* **zgodnie z organizacją pracy szkoły**”.

Ze względu na brak normatywnej (ustawowej) wykładni tego pojęcia, jego interpretacja jest dokonywana w bardzo różny, często niespójny sposób. Dlatego jest to sformułowanie wymagające dodatkowej interpretacji.

W doktrynie, na przykład stanowisku Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 03 sierpnia 2008 r. (DS-WSW-UK-1800-4/08, jak i innych późniejszych stanowiskach MEN) przyjmuje się, że sformułowanie to dotyczy wyłącznie roku szkolnego, a więc stosunków pracy nawiązanych od 1 września.

W mojej opinii taka wykładnia treści przepisu moim zdaniem jest zbyt daleko idąca.

Po pierwsze dlatego, że art. 2 ust. 3 pkt 1 u.d.w.r. jest przepisem określającym prawo, a nie pozbawiającym prawa. Tak więc należy go interpretować w kierunku ustalenia prawa, a nie utraty prawa, przy założeniu wykładni niedyskryminującej pracownika.

Po drugie dlatego, że przepis ten dotyczy umów nauczycielskich, które standardowo mogą obejmować dwa lata kalendarzowe, więc stanowisko MEN po prostu nie uwzględnia w swej wykładni okresów pracy nauczyciela wykonywanych w kolejnym roku kalendarzowym, nawet jeżeli realizowane są one na podstawie w ramach tej samej umowy nawiązanej z początkiem roku szkolnego. To oznacza, że część umowy w roku nawiązania umowy byłaby uwzględniana do trzynastki (zakładając, że została nawiązana od 1 września), a część umowy wykonywana w kolejnym roku kalendarzowym już nie. Nie wydaje mi się, żeby taka wykładnia była logiczna i zgodna z zamierzeniem ustawodawcy.

Podobnie każda umowa nawiązana w trakcie roku kalendarzowego, ale nie od 1 września, zgodnie z wykładnią MEN, nie będzie objęta dyspozycją art. 2 ust. 3 pkt 1 u.d.w.r., mimo że nawiązanie takiej umowy okresowej musi wynikać z przyjętej na dany rok organizacji pracy szkoły – a więc z arkusza organizacyjnego.

W mojej opinii należy przyjąć wykładnię, że „*organizacja pracy szkoły*” jest pojęciem ewidentnie szerszym niż „*organizacja roku szkolny*”

”. Organizacja pracy szkoły nie określa bowiem wyłącznie okresu trwania roku szkolnego, w tym ferii i przerw świątecznych, ale obejmuje także swym zakresem inne kwestie np. plany nauczania, zasady tworzenia oddziałów, zasady organizacji indywidualnego nauczania,

dodatkowych zajęć edukacyjnych, zastępstw, godzin ponadwymiarowych, jak i wielu innych elementów.

Przykładowo należy przywołać art. 70 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 910 z późn.zm.) – dalej u.p.o., zgodnie z którym rada pedagogiczna opiniuje w szczególności

organizację pracy szkoły

- w tym tygodniowy rozkład zajęć edukacyjnych.

Pojęcie „*organizacja pracy szkoły*” z art. 70 ust. 2 pkt 1 u.p.o. jest tożsame z tym, które zostało użyte w art. 2 ust. 3 pkt 1 u.d.w.r. Trudno jednak w tym kontekście uznać, że rada pedagogiczna opiniuje „*organizację roku szkolnego*”, ponieważ organizacja roku szkolnego jest określona w rozporządzeniu i jako taka – opiniowaniu nie podlega.

Opiniowaniu podlega organizacja pracy szkoły w relacji: organizacja zajęć – liczba etatów nauczycielskich. W tym kontekście etat nauczycielski, który w trakcie roku szkolnego wymaga zabezpieczenia w postaci zastępstwa – a więc nawiązania umowy w trakcie roku szkolnego, również jest objęty organizacją pracy szkoły.

Tak więc w mojej opinii chodzi tu o kwestie organizacji pracy szkoły, określone w arkuszu

organizacyjnym szkoły z art. 110 ust. 1 u.p.o. (rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody Warmińsko-Mazurskiego z dnia 12 czerwca 2015 r.

, PN.4131.145/2015,

NZS 2015/6/110

,
LEX nr 1959555),

który to arkusz określa liczbę etatów nauczycielskich (§ 17 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej

z dnia 28 lutego 2019 r.

w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli

, Dz.U. poz. 502).

Należy więc stanąć na stanowisku, że nieprawidłowym jest przyjmowanie założenia, iż przyjęte w art. 2 ust. 3 pkt 1 u.d.w.r. pojęcie „*organizacja pracy szkoły*” jest tożsame z „*organizacją roku szkolnego*” w

rozumieniu uznania, że normą tą objęte są wyłącznie stosunki pracy nawiązane z początkiem roku szkolnego (tj. z dniem 1 września).

Taka interpretacja wydaje się być dyskryminująca i nieuprawniona. Zatrudnianie nauczycieli w trakcie roku szkolnego (a więc również po dniu 1 września) bez wątplenia jest zatrudnieniem powstałym na skutek potrzeby wynikającej z organizacji pracy szkoły – co *expressis verbis* wynika z treści art. 10 ust. 7 KN. W treści art. 10 ust. 4, ust. 5 i ust. 6 KN także nie przewidziano konieczności nawiązywania umów o pracę wyłącznie z początkiem roku szkolnego.

Uznać więc należy, że każde zatrudnienie nauczycielskie na gruncie pragmatyki nauczycielskiej jest oparte i wynika z określonych potrzeb organizacyjnych danej szkoły, a więc zgodnie z organizacją pracy szkoły (art. 2 ust. 3 pkt 1 u.d.w.r.).

Zatem również okresowe umowy o pracę spełniają przesłanki wskazane w treści art. 2 ust. 3 pkt 1 u.d.w.r.

Natomiast należy podkreślić, że wobec niejasnego brzmienia art. 2 ust. 3 pkt 1 u.d.w.r. interpretacje tej normy mogą być różne i pracodawca nie chcąc narażać się na nieuzasadnione wydatki, może odmawiać wypłaty trzynastki w przypadku okresów pracy wykonywanych w trakcie roku kalendarzowego, ale nie z początkiem roku szkolnego.

V. Okresy przepracowane

Nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego związane jest z warunkiem przepracowania określonego okresu w trakcie roku kalendarzowego.

Sąd Najwyższy w uchwale z 25 lipca 2003 r., III PZP 7/03 (OSNP 2004/2/26, LEX nr 79095) stwierdził, że
ze sformułowania „

przepracowanie

" w rozumieniu art. 2 ust. 1 u.d.w.r. należy wyinterpretować, że jest to

faktyczne (efektywne) wykonywanie pracy

, a nie tylko pozostawanie w stosunku pracy.

Zatem przepis art. 2 ust. 2 u.d.w.r. **nie uzależnia więc prawa do tzw. trzynastki od okoliczności zatrudnienia pracownika w określony sposób, lecz od okoliczności wykonywania pracy**.

Z kolei w uchwale Sądu Najwyższego z 7 lipca 2011 r., III PZP 3/11 (Biul.SN 2011/7/26, LEX nr 844642

) wyrażono pogląd, 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.

Oznacza to, że okresy wszystkich innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy i zwolnień z obowiązku świadczenia pracy, poza wymienionymi w art. 2 ust. 3 u.d.w.r., są okresami nieprzepracowanymi w rozumieniu art. 2 ust. 1 i 2 u.d.w.r.

(podobnie:

wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2011 r., I PK 263/10, LEX nr 1001281).

Tak więc okresy niezdolności do pracy związanej z chorobą nie zaliczają się do okresu przepracowanego, jak również okresy niewykonywania pracy w związku z przestojem lub z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Podobna sytuacja będzie dotyczyła okresu pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego o którym mowa w art. 4 ust. 2 ustawy z 02 marca 2020 r. *o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*

□

(Dz.U. poz. 1842), przyznawanego w trybie i na zasadach określonych w ustawie z 25 czerwca 1999 r.

o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2020 r. poz. 870 ze zm.).

W związku z tym okresy niewykonywania pracy są okresami nieprzepracowanymi i **nie podlegają wliczeniu**

do okresu przepracowanego w danym roku kalendarzowym, wymaganego do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

VI. Ustalenie podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego

Zgodnie z treścią art. 4 ust. 1 u.d.w.r. wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie.

Przy ustalaniu podstawy w myśl art. 4 ust. 1 u.d.w.r. uwzględnieniu podlega 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.

Podstawę ustalenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego na podstawie art. 4 ust. 1 u.d.w.r. stanowią trzy składniki:

otrzymane w ciągu roku 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.

Dyspozycja art. 4 ust. 1 u.d.w.r. w zakresie ustalenia składników wynagrodzenia uwzględnianych na potrzeby tzw. trzynastki (za wyjątkiem wynagrodzenia urlopowego zaliczanego na podstawie art. 4 ust. 1 u.d.w.r.) odsyła do:

rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 26 czerwca 2001 r. *w sprawie szczegółowych*

zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 1455 ze zm.) – dalej r.wyn.url.nau. (nauczyciele),

rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. *w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop*

(tekst jedn. Dz.U. z 1997 r. nr 2 poz. 14 ze zm.) – dalej r.wyn.url.prac. (pracownicy samorządowi).

W treści § 1 ust. 2 r.wyn.url.nau. w wynagrodzeniu za urlop wypoczynkowy **nie uwzględnia się:**

wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,

wynagrodzenia za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,

wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną .

Z kolei na podstawie § 6 r.wyn.url.prac. wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy,

z wyłączeniem

m.in.:

wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,

wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas nie zawinionego przez pracownika przestoju.

Sąd Najwyższy w uchwale z 25 lipca 2003 r., III PZP 7/03 (OSNP 2004/2/26, LEX nr 79095) stwierdził, że przy ustaleniu wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie uwzględnia się wynagrodzenia otrzymanego sędziego w okresie nieobecności w pracy z powodu choroby.

W uchwale z 10 października 2000 r. (III ZP 22/00, OSNP 2001, nr 5, poz. 142, LEX nr 43404) Sąd Najwyższy stwierdził, że przy ustalaniu wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie uwzględnia się wynagrodzenia otrzymanego przez nauczyciela w czasie urlopu dla poratowania zdrowia.

Tak więc mimo tego, że okres przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia uprawnia do nabycia trzynastki mimo nieprzepracowania co najmniej 6 miesięcy, to wynagrodzenie z tytułu urlopu dla poratowania zdrowia nie jest zaliczone do podstawy trzynastki.

o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa
nie stanowią wynagrodzenia

W związku z powyższym także kwota wypłaconego dodatkowego zasiłku opiekuńczego nie podlega wliczeniu do trzynastki, ponieważ nie stanowi wynagrodzenia, nie jest wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, ani wynagrodzeniem pracownika podejmującego pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

[illegible]

Opracował – Krzysztof Lisowski