

Maciej Dębski
Dębscy Kancelaria Adwokacka
debscy.kancelaria@gmail.com

Wyplata dodatkowego wynagrodzenia rocznego w bibliotekach stanowiących państwowe jednostki budżetowe

Streszczenie: Możliwość dokonania wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego w państwowych jednostkach budżetowych budzi pewne problemy i wątpliwości. Wynika to z faktu równoległego obowiązywania dwóch ustaw: *Ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej* (Dz.U. 2016, poz. 2217 tekst jedn.) oraz *Ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi* (Dz.U. 2017, poz. 1222 tekst jedn.). Bazując na stanowisku doktryny i orzecznictwie, autor dąży do usystematyzowania przedmiotowego zagadnienia i wskazuje, kiedy i czy dany pracownik nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Słowa kluczowe: dodatkowe wynagrodzenie roczne, ustawa kominowa, państwowe jednostki budżetowe

Zagadnienie możliwości wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego (DWR) w państwowych jednostkach budżetowych, szczególnie w odniesieniu do osób zajmujących stanowiska kierownicze, budzi w chwili obecnej w praktyce pewne problemy i spotyka się z brakiem zrozumienia, nawet wśród sędziów sądów powszechnych. Wynika to z istnienia równoległe dwóch ustaw zajmujących się regulowaniem przedmiotowego zagadnienia, a mianowicie:

- 1) *Ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej*¹ (dalej: ustawa o DWR),

oraz

- 2) *Ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi*² (dalej: ustawa kominowa).

Do czasu wprowadzenia ustawy kominowej postanowienia dotyczące możliwości wypłaty DWR w bibliotekach będących państwowymi jednostkami budżetowymi nie sprawiały żadnych problemów interpretacyjnych. Pojawiły się one po wprowadzeniu tej ustawy.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że pracownicy bibliotek stanowiących państwowe jednostki budżetowe, do których należą m.in. Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego w Warszawie, Centralna Biblioteka Rolnicza, Główna Biblioteka Komunikacyjna, podlegają zarówno ustawie o DWR, jak i ustawie kominowej.

Art. 1 ust. 1 ustawy o DWR *określa zasady nabywania prawa oraz ustalania wysokości i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej, zwanego dalej „wynagrodzeniem rocznym”*. Zgodnie zaś z art. 1 ust. 2 pkt 1 ustawy o DWR przez użyte w ust. 1 określenie „pracownicy jednostek sfery budżetowej”

¹ Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej. Tekst jedn. Dz.U. 2016, poz. 2217.

² Ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Tekst jedn. Dz.U. 2017, poz. 1222.

towej" rozumie się pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej, dla których środki na wynagrodzenia są kształtowane na podstawie odrębnej ustawy.

Art. 1 pkt 12 ustawy kominowej z kolei stanowi, że **ustawa ta znajduje zastosowanie do państwowych jednostek budżetowych**, z wyjątkiem organów administracji publicznej i organów wymiaru sprawiedliwości oraz podmiotów, których kierownicy podlegają przepisom ustawy z dnia 31 lipca 1981 r. o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe (Dz. U. z 2011 r. nr 79, poz. 430 i nr 112, poz. 654). Zgodnie natomiast z art. 2 pkt 1 i 4 ustawy, ustawę kominową **stosuje się do kierowników jednostek organizacyjnych** wymienionych w art. 1 pkt 1-10 i 12, a w szczególności dyrektorów, prezesów, tymczasowych kierowników, zarządców komisarycznych i osób zarządzających na podstawie umów cywilnoprawnych; oraz głównych księgowych jednostek organizacyjnych wymienionych w art. 1 pkt 1-10 i 12. Dodatkowo, zgodnie z art. 5 ustawy kominowej **osobom, o których mowa w art. 2, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę zatrudnienia przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, wyłącznie wynagrodzenie miesięczne.**

Nie ulega zatem wątpliwości, że pracownicy bibliotek stanowiących państwowe jednostki budżetowe podlegają przedmiotowym ustawom. Należy w tym miejscu podkreślić, że szeregowi pracownicy podlegają ustawie o DWR, pracownicy sprawujący stanowiska kierownicze podlegają natomiast ustawie kominowej, ograniczającej postanowienia ustawy o DWR. W tym właśnie miejscu pojawiają się wątpliwości interpretacyjne, o których mowa powyżej. Zdarza się bowiem pomieszanie zakresu stosowania ww. ustaw, a także mylenie pojęć dodatkowego wynagrodzenia rocznego z ustawy kominowej z nagrodą roczną występującą w przedmiotowej ustawie w art. 5 ust. 3.

Tymczasem nie ulega wątpliwości, że ustawa kominowa w sposób kompleksowy i zupełny reguluje sprawy związane z ustalaniem wynagrodzenia dla osób pełniących funkcje kierownicze w podmiotach wskazanych w ustawie kominowej. Kwestia ta nie budzi wątpliwości w doktrynie i orzecznictwie Sądu Najwyższego. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 marca 2005 r. wskazał bowiem, że przepisy *Ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi* wyłączają możliwość przyznania pracownikom zajmującym stanowiska wymienione w art. 2 pkt. 1-4 tej ustawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego na podstawie przepisów *Ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej*³. Z kolei w innym wyroku Sąd Najwyższy orzekł, że do pracowników podlegających przepisom *Ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi* (Dz.U. nr 26, poz. 306 ze zm.) nie ma zastosowania *Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej* (Dz.U. nr 160, poz. 1080 ze zm.)⁴. W obu tych orzeczeniach Sąd Najwyższy wywiódł swoje wnioski ze skonfrontowania treści art. 7 ustawy kominowej z art. 6 ustawy o DWR.

Dodatkowo można wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z 2 września 2003 r.⁵, w którym orzeczono, że przepis art. 5 *Ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi* (Dz.U. nr 26, poz. 306 ze zm.) ma charakter ściśle,

³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2005 r., I PK 205/04.

⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2005 r., I PK 199/04.

⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2003 r., I PK 290/02.

bezwzględnie obowiązujący i poza przewidzianymi w nim wyjątkami, dopuszcza przyznanie pracownikowi jedynie wynagrodzenia miesięcznego.

Jak już to wskazano powyżej, z art. 5 ustawy kominowej wynika, że osobom, o których mowa w art. 2, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę zatrudnienia, przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, wyłącznie wynagrodzenie miesięczne. Ustępy 2 i 3 artykułu 5 ustawy kominowej odnoszą się zaś do ewentualnych **świadczeń dodatkowych i nagrody rocznej**. Ich wypłata uzależniona jest jednak od spełnienia dodatkowych przesłanek wskazanych w art. 10 i 11 ustawy kominowej, w tym m.in. od poprawienia wyników finansowych, w szczególności przez wzrost zysku netto, zmniejszenia straty netto, zwiększenia rentowności obrotu netto, obniżenia poziomu kosztów działalności lub poprawę płynności finansowej, a także uzyskania zatwierdzenia sprawozdania finansowego za rok obrotowy lub sprawozdania z rocznej działalności. **Ewentualna wypłata nagrody rocznej z ustawy kominowej uzależniona jest więc od spełnienia dodatkowych warunków, w tym dobrej sytuacji finansowej danego podmiotu, i nie może być utożsamiana z wypłatą dodatkowego wynagrodzenia rocznego.**

Kolejnym zagadnieniem budzącym wątpliwości interpretacyjne w związku z wypłatą DWR dla szeregowych pracowników, jest kwestia ustalenia, kiedy DWR takim pracownikom przysługuje. Kwestia ta regulowana jest przez art. 2 ustawy o DWR. Zgodnie z brzmieniem tego artykułu:

Art. 2 [Nabycie prawa]

1. **Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.**
2. **Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.**
3. **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,

aa) z urlopu macierzyńskiego,

ab) (uchylona)

ac) z urlopu ojcowskiego,

ad) z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,

ae) (uchylona)

b) z urlopu dla poratowania zdrowia,

c) przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego;

6a) korzystania z urlopu rodzicielskiego;

7) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

Analizując treść art. 2 ustawy o DWR, należy wskazać, że uprawnienie do uzyskania DWR przez pracownika uzależnione jest od następujących warunków:

- 1) Podstawowa zasada: przepracowanie pełnego roku kalendarzowego – wtedy pracownik uprawniony jest do **DWR za cały rok**;
- 2) Wyjątek od zasady przepracowania całego roku: przepracowanie co najmniej 6 miesięcy w danym roku – wtedy pracownik uprawniony jest do **DWR w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego okresu**;
- 3) Wyjątki od wymogu 6-miesięcznego okresu przepracowania wymienione są w art. 2 ust. 3 ustawy o DWR. **Katalog ten jest zamknięty, co oznacza, że wskazano w nim wszystkie wyjątki od zasady konieczności przepracowania co najmniej 6 miesięcy, aby pracownikowi przysługiwało DWR. Dodatkowo, zgodnie z art. 4 ust. 2 ustawy o DWR w przypadkach, o których mowa w art. 2 ust. 3, wysokość wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego u danego pracodawcy.**

Należy wskazać, że zgodnie z utrwaloną linią orzeczniczą (powołaną poniżej) okresy przepracowane należy rozumieć **jako okresy faktycznie (efektywnie) przepracowane u danego pracodawcy. W tym miejscu największe wątpliwości pojawiają się w przypadku długotrwałej choroby pracownika i przedstawienia przez niego zwolnienia lekarskiego.**

Należy przyjąć, że z redakcji art. 2 ustawy o DWR wynika, że wyliczenie wymienionych w art. 2 ust. 3 trzech przypadków, w których przepracowanie co najmniej 6 miesięcy nie jest wymagane, ma charakter wyczerpujący. Oznacza to, że nie ma możliwości zaliczenia okresu choroby do okresu przepracowanego, jako przesłanki nabycia prawa do trzynastki⁶.

⁶ Tak: wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 18 października 2011 r. I PK 263/10). Analogiczne stanowisko Sąd Najwyższy zajął również w uchwale z dnia 25 lipca 2003 r., III PZP 7/03 oraz w uchwale z dnia 7 lipca 2011 r., III PZP 3/2011.

Zgodnie zaś z uchwałą Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 7 lipca 2011 r.⁷ 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 na podstawie art. 2 ust. 2 *Ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej* (Dz.U. nr 160, poz. 1080 ze zm.). Tym samym pracownik, który przebywał na zwolnieniu z powodu choroby w okresie przekraczającym 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym, co do zasady w ogóle nie jest uprawniony do DWR.

Przedstawione w niniejszym artykule zagadnienia pozwalają w jasny sposób usystematyzować działania, które winien podjąć podmiot taki, jak biblioteka stanowiąca państwową jednostkę budżetową, w związku z podstawowymi kwestiami dotyczącymi wypłaty DWR zarówno kadrze kierowniczej, jak i szeregowym pracownikom.

Bibliografia:

1. *Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej*. Tekst jedn. Dz.U. 2016, poz. 2217.
2. *Ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi*. Tekst jedn. Dz.U. 2017, poz. 1222.
3. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2005 r., I PK 205/04.
4. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2005 r., I PK 199/04.
5. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2003 r., I PK 290/02.

DĘBSKI, M. Wypłata dodatkowego wynagrodzenia rocznego w bibliotekach stanowiących państwowe jednostki budżetowe. *Biuletyn EBIB* [online] 2018, nr 4 (181), Zarządzanie bibliotekami – aspekty prawne. [Dostęp 25.08.2018]. ISSN 1507-7187. Dostępny w: <http://open.ebib.pl/ojs/index.php/ebib/article/view/645>.

⁷ III PZP 3/11.