

ANTERIS Fundacja Pomocy Prawnej 2015 r.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej

/Porady prawne/

dr Magdalena Kasprzak

Dodatkowe wynagrodzenie roczne (określane również jako „trzynastka”) nie ma charakteru powszechnego. Jest to świadczenie ze stosunku pracy, które przysługuje wyłącznie tym grupom zatrudnionych, dla których przepisy prawa lub wewnętrzne regulacje zakładowe przewidują uprawnienie do tego rodzaju nagrody.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne przyznawane jest na podstawie ustawy z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (dalej: ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym). Ustawa określa zasady nabywania prawa oraz ustalania wysokości i wypłacania wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej

1. Prawo do trzynastki

Dodatkowe wynagrodzenie roczne, tzw. trzynastka jest przyznawane pracownikom, którzy spełnią warunki określone przepisami ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym. Podstawowym kryterium jest przepracowany przez pracownika okres. Pracownik nabywa prawo do tej nagrody po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego lub - w szczególnych przypadkach - okresu krótszego.

Na prawo pracownika do trzynastki nie wpływa rodzaj zawartej z nim umowy o pracę (umowa terminowa czy bezterminowa). Znaczenia nie ma też wymiar etatu osoby zatrudnionej – prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego mogą nabyć osoby zatrudnione zarówno w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy.

Przykład:

Czy pracownik zatrudniony na zastępstwo od października 2014 r. do końca stycznia 2016 r. nabędzie prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego?

Tak, pod warunkiem, że faktycznie przepracuje wymagany rok kalendarzowy, czyli okres od stycznia do grudnia. Umowa na czas zastępstwa może być zawarta, jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Zastępstwo jest wykorzystywane głównie w przypadku dłuższych okresów nieobecności pracowników w pracy, spowodowanych m.in.:

- chorobą,

- urlopem bezpłatnym,
- urlopem macierzyńskim,
- urlopem wychowawczym.

Taka umowa jest szczególnym rodzajem umowy o pracę zawartej na czas określony. Oznacza to zatem, że zatrudniony na tej podstawie pracownik korzysta ze wszystkich przysługujących mu uprawnień pracowniczych u danego pracodawcy. Jest on bowiem pełnoprawnym pracownikiem. W związku z powyższym, pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na zastępstwo ma również prawo ubiegać się o dodatkowe wynagrodzenie roczne przyznawane u pracodawcy.

Koniec przykładu.

Prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, jako świadczenie finansowe ze stosunku pracy, związane jest z konkretnym zatrudnieniem pracownika – daną umową o pracę. W przypadku gdy pracownik pozostaje zatrudniony u kilku pracodawców, u każdego z nich może nabyć prawo do trzynastki - pod warunkiem przepracowania wymaganego okresu. W zakresie ustalania uprawnień do tej nagrody, każdy stosunek pracy traktowany jest odrębnie i z tytułu każdego z nich pracownik ma prawo do świadczeń pracowniczych.

2. Prawo do trzynastki w pełnej wysokości

Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego (art. 2 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym). Jest to podstawowy warunek gwarantujący pracownikowi pełną trzynastkę. Krótszy okres pracy to mniejsza nagroda.

Zdaniem Sądu Najwyższego, przepracowanie w rozumieniu ustawy z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, oznacza faktyczne (efektywne) wykonywanie pracy, a nie jedynie pozostawanie w stosunku pracy (uchwała z 25 lipca 2003 r., sygn. akt III PZP 7/2003 r.; OSNP 2004/2/26). Stanowisko to Sąd Najwyższy potwierdził również w uchwale z 7 lipca 2011 r., zgodnie z którą okresy pobierania zasiłku i wynagrodzenia chorobowego nie są wliczane do okresu wymaganego do otrzymania dodatkowego

wynagrodzenia rocznego na podstawie art. 2 ust. 2 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym (sygn. akt III PZP 3/11).

Przykład:

Pracownik jest zatrudniony od grudnia 2014 r. W 2015 r., pracownik ten przez 1 tydzień korzystał z urlopu ojcowskiego oraz przez 2 tygodnie przebywał na zwolnieniu z tytułu opieki nad chorym dzieckiem. Czy trzynastka przysługuje mu w pełnej wysokości?

Nie, prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości uzyskują tylko ci pracownicy, którzy przez cały rok faktycznie wykonywali pracę. Prawa do trzynastki w pełnej wysokości nie pozbawia jedynie korzystanie z prawa do urlopu wypoczynkowego. Każda inna usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy może pozbawić pracownika prawa do nagrody w pełnej wysokości. Pracownik ten za przepracowany okres otrzyma trzynastkę, ale w odpowiednio zmniejszonej wysokości.

Koniec przykładu.

Do okresów nieświadczenia pracy wliczanych do stażu pracy pracownika zaliczamy m.in.:

- dni wolne z tytułu opieki nad dzieckiem - pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na 2 dni; pracownik za czas takiego zwolnienia zachowuje prawo do wynagrodzenia (art. 188 k.p.);
- okresy pobierania zasiłków dla bezrobotnych - wlicza się do okresu pracy wymaganego do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych;
- sprawowanie funkcji związkowych - pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, przysługuje na wniosek organizacji związkowej prawo do urlopu bezpłatnego;
- choroba pracownika - wynagrodzenie chorobowe (art. 92 k.p.);
- urlop macierzyński - zasiłek (art. 180 k.p.);
- urlop ojcowski (art. 182³ k.p.);
- urlop wychowawczy (art. 186, 186⁵ k.p.).

Okresy te, pomimo faktu, iż są zaliczane do ogólnego stażu pracy pracowników, nie będą traktowane jako okresy przepracowane w rozumieniu ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym. Pracownik, który w danym roku kalendarzowym skorzysta ze wspomnianych, usprawiedliwionych okresów nieświadczenia pracy, musi liczyć się z tym, iż może go to pozbawić prawa do trzynastki w pełnej wysokości.

Warunkiem uzyskania prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego jest przepracowanie całego roku kalendarzowego u pracodawcy. Jak jednak ustalić, czy pracownik faktycznie pracował cały rok, skoro nie został zatrudniony 1 stycznia?

Przykład

Zatrudniłmy pracownika z dniem 2 stycznia 2015 r. Czy można będzie przyjąć, że przepracował on cały rok kalendarzowy, skoro rozpoczął pracę dopiero 2 stycznia i nie korzystał z żadnych zwolnień od pracy do końca roku ?

W takim przypadku, należy uznać, że pracownik jak najbardziej ma prawo do trzynastki i to w pełnej wysokości.

Uprawnionym do dodatkowego wynagrodzenia rocznego będzie pracownik, który podjął pracę u danego pracodawcy nie później niż w pierwszym roboczym dniu stycznia tego roku, za który wypłacane jest to wynagrodzenie (pod warunkiem pozostawania w zatrudnieniu do końca danego roku). W styczniu 2015 r. pierwszy dzień miesiąca był, jak co roku, wolny od pracy.

Z przepisów ustawy z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy wynika bowiem, że dniami wolnymi od pracy są:

- 1 stycznia - Nowy Rok,
- 6 stycznia - Święto Trzech Króli,
- pierwszy dzień Wielkiej Nocy,
- drugi dzień Wielkiej Nocy,
- 1 maja - Święto Państwowe,
- 3 maja - Święto Narodowe Trzeciego Maja,
- pierwszy dzień Zielonych Świątek,
- dzień Bożego Ciała,

- 15 sierpnia - Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny,
- 1 listopada - Wszystkich Świętych,
- 11 listopada - Narodowe Święto Niepodległości,
- 25 grudnia - pierwszy dzień Bożego Narodzenia,
- 26 grudnia - drugi dzień Bożego Narodzenia;
- niedziele.

Pierwszym roboczym dniem stycznia 2015 r. był właśnie 2 stycznia. A zatem, zatrudnienie pracownika nastąpiło pierwszego roboczego dnia stycznia u tego pracodawcy i jeżeli trwało do 31 grudnia 2015 r., dodatkowo, pracownik ten rok faktycznie przepracował, należy zatem przyjąć, że jest on uprawniony do trzynastki w pełnej wysokości.

Koniec przykładu

Przepracowanie całego roku kalendarzowego oznacza, że pracownik faktycznie (efektywnie) wykonywał pracę od pierwszego roboczego dnia stycznia do 31 grudnia danego roku. Taki okres daje pracownikowi prawo do całej nagrody.

3. Prawo do trzynastki w zmniejszonej wysokości

Nieprzepracowanie pełnego roku kalendarzowego nie daje pracownikowi prawa do trzynastki w pełnej wysokości, ale też nie pozbawia go prawa do tej nagrody w ogóle. Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego. Przepracowany okres musi jednak w takim przypadku wynosić co najmniej 6 miesięcy (art. 2 ust. 2 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym).

W przypadku gdy pracownik jest nieobecny w pracy przez pełne miesiące kalendarzowe, ustalenie jego uprawnień do dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie sprawia trudności. Nie zawsze jednak początek zatrudnienia czy usprawiedliwionej nieobecności w pracy przypada na pierwszy dzień miesiąca, podobnie jak koniec umowy nie musi pokrywać się z jego ostatnim dniem. W jaki

sposób ustalić zatem, czy dany pracownik przepracował wymagane 6 miesięcy, czy też nie?

Przykład

Pracownik był zatrudniony od połowy lutego do 19 sierpnia 2015 r. Czy należy przyznać mu dodatkowe wynagrodzenie roczne?

W przepisach ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym brak wytycznych, w jaki sposób uwzględniać miesiąc lub niepełny przepracowany miesiąc kalendarzowy. Wyjaśnienia tego terminu nie znajdziemy również w ogólnych przepisach z zakresu prawa pracy. W związku z tym, że dodatkowe wynagrodzenie roczne jest świadczeniem wynikającym ze stosunku pracy, należy posłużyć się przepisem art. 300 k.p., który upoważnia do stosowania regulacji z zakresu prawa cywilnego. Możemy zatem zastosować art. 114 k.c. Zgodnie z tym przepisem, jeżeli termin jest oznaczony w miesiącach lub latach, a ciągłość terminu nie jest wymagana, miesiąc liczy się za dni 30, a rok za dni 365. Dodatkowo, art. 113 k.c. mówi o tym, że termin półmiesięczny jest równy 15 dniom.

Pracownik, aby nabyć prawo do nagrody, musi zatem przepracować co najmniej 6 miesięcy. Skoro miesiąc to 30 dni, a pracownik musi mieć przepracowane co najmniej 6 miesięcy, to wiemy, że w sumie musi przepracować 180 dni ($30 \times 6 = 180$ dni).

Za każdy pełny przepracowany miesiąc - czyli marzec, kwiecień, maj, czerwiec i lipiec - przyjmujemy po 30 dni. Nie ma tutaj znaczenia, ile dni faktycznie ma każdy z tych miesięcy kalendarzowo.

Następnie sumujemy miesiąc rozpoczęcia i zakończenia zatrudnienia. W lutym pracownik przepracował połowę miesiąca, czyli 15 dni, natomiast w sierpniu 19 dni. Razem daje nam to 34 dni.

Z tytułu pełnych miesięcy otrzymujemy 150 dni ($5 \text{ miesięcy} \times 30 \text{ dni każdy} = 150$). Do tego dodajemy przepracowane 34 dni, $150 \text{ dni} + 34 \text{ dni} = 184 \text{ dni}$.

Pracownik przepracował zatem 4 dni więcej niż wymagane minimum, ma więc prawo do trzynastki w wysokości proporcjonalnej do przepracowanych 6 miesięcy.

Koniec przykładu

Przepisy ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym wskazują, w jakich przypadkach pracownik, który nie przepracował 6 miesięcy, nabywa prawo do trzynastki. 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 (w tym i 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 dodatkowego urlopu macierzyńskiego,
 - d. z urlopu ojcowskiego,
 - e. z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - f. z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,

- g. z urlopu dla poratowania zdrowia,
 - h. 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
- art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym.

Wskazane przypadki stanowią katalog zamknięty, oznacza to zatem, że poza wymienionymi w nim sytuacjami, przepracowanie okresu krótszego niż 6 miesięcy nie da pracownikowi prawa do nagrody.

UWAGA !

Od 2 lutego 2016 r. przepis art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym zmienia brzmienie w zakresie pkt 6:

Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:

6) korzystania:

- a) z urlopu wychowawczego,
- aa) z urlopu macierzyńskiego,
- ac) z urlopu ojcowskiego,
- ad) z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- b) z urlopu dla poratowania zdrowia,
- c) przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego.

4. Wysokość trzynastki

Dodatkowe wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który nagroda ta przysługuje (art. 4 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym). Regulacja ta wskazuje, że o ile na prawo do trzynastki wymiar zatrudnienia danego pracownika nie miał wpływu, o tyle dla wysokości samej nagrody ten szczegół będzie miał zasadnicze znaczenie. Im wyższy wymiar etatu, tym wyższa nagroda.

Przy określaniu podstawy wymiaru dodatkowego wynagrodzenia rocznego uwzględnia się elementy wynagrodzenia, które służą do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy pracownika. Obliczając wysokość trzynastki będziemy się zatem posługiwać przepisami dotyczącymi ustalania wysokości wynagrodzenia urlopowego.

Przy obliczaniu podstawy trzynastki np. pracowników samorządowych posługujemy się przepisami:

- ustawy o pracownikach samorządowych,
- rozporządzenia z 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych oraz
- rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (dalej: rozporządzenie urlopowe).

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. Wyjątek stanowi wynagrodzenie otrzymane za urlop wypoczynkowy. Wprawdzie nie jest ono wliczane przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, jednak w przypadku ustalania wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego należy wynagrodzenie to brać pod uwagę.

Pod uwagę bierzemy również wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, przysługujące pracownikowi przywróconemu do pracy (art. 4 ust. 1 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym).

Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, a także - odpowiednio - dodatkowe wynagrodzenie roczne ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem określonych w tym przepisie tytułów. Przy ustalaniu wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników uwzględnia się wynagrodzenie i inne świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem:

- jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania, bądź za określone osiągnięcie,
- wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas nie zawinionego przez pracownika przestoju,
- gratyfikacji (nagród) jubileuszowych,
- wynagrodzenia za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 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,
- kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- 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

- art. 4 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym w związku z § 6 rozporządzenia urlopowego.

Przykład:

Czy dodatek stażowy należny za czas choroby należy przyjąć do podstawy naliczenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego (trzynastki) pracownika samorządowego ?

Dodatek stażowy przysługuje pracownikowi samorządowemu za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego. Taki sposób wypłaty decyduje o tym, iż dodatek ten nie jest uwzględniany zarówno w wynagrodzeniu chorobowym, jak i zasiłkach chorobowych przysługujących pracownikom.

Pamiętajmy, że wynagrodzenie chorobowe liczymy tak samo, jak podstawę wymiaru zasiłku chorobowego (art. 92 k.p.). Zgodnie z art. 41 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (dalej: ustawa chorobowa), przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego (a tym samym i wynagrodzenia chorobowego), nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego zasiłku zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego zasiłku.

Dodatek stażowy pracowników samorządowych jest wypłacany również w okresie pobierania przez pracownika wynagrodzenia lub zasiłku chorobowego, a tym samym nie będzie uwzględniany w tych świadczeniach. Dlatego też, dodatek ten nie stanowi składnika wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego przysługującego pracownikowi.

Ze względu na swój charakter i sposób wypłaty, dodatek stażowy powinien być zatem uwzględniany w podstawie wymiaru dodatkowego wynagrodzenia rocznego pracownika samorządowego, nawet jeżeli został wypłacony w okresie jego choroby.

Koniec przykładu.

Przykład:

W 2015 r. pracownicy otrzymali od pracodawcy premię za wzorowe wykonywanie pracy. Premia ta została pracownikom wypłacona w jednakowej wysokości. Czy należy zatem zaliczyć ją do wynagrodzenia stanowiącego podstawę dodatkowego wynagrodzenia rocznego tych pracowników?

O tym, czy premia powinna zostać uwzględniona przy naliczaniu wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego, decyduje fakt, czy ma ona charakter uznaniowy, czy też nie. W przypadku, gdy w regulaminie wynagradzania pracowników brak jakichkolwiek regulacji dotyczących zasad przyznawania i wypłaty takiej premii, należy przyjąć, że ma ona charakter uznaniowy. Tym samym, o tym za co i komu zostanie ona przyznana, zależy od decyzji pracodawcy. O wysokości takiej premii również decyduje sam pracodawca. Fakt przyznania wszystkim pracownikom premii w jednakowej wysokości nie wpływa na jej charakter prawny. Oznacza to tym

samym, że nadal będzie ona premią uznaniową, która nie podlega wliczeniu do trzynastki.

Koniec przykładu.

Wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego obliczamy według następujących etapów:

KROK 1.

Ustalamy, za jaki okres pracownik uzyskał prawo do trzynastki (12 miesięcy, czy krótszy okres). Jest to ważne ze względu na fakt, że do ustalenia wysokości nagrody będziemy musieli obliczyć wynagrodzenie, jakie pracownik otrzymał w tym okresie.

KROK 2.

Analizujemy, jakie elementy wynagrodzenia będą zaliczone do podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego. W tym celu posługujemy się:

- § 6 rozporządzenia urlopowego - gdy mamy do czynienia z pracownikiem pomocy społecznej podlegającym przepisom ustawy o pracownikach samorządowych lub
- § 1 rozporządzenia urlopowego nauczycieli - gdy mamy do czynienia z wychowawcami i pracownikami pedagogicznymi placówek opiekuńczo-wychowawczych, czyli pracownikami podlegającymi przepisom Karty Nauczyciela.

KROK 3.

Skoro znamy już składniki wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy, które można uwzględnić przy naliczaniu wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego, obliczamy podstawę nagrody. Podstawę trzynastki stanowi suma wynagrodzenia i jego elementów dodatkowych z okresu uprawniającego pracownika do nagrody.

W przypadku gdy pracownik nabył prawo do trzynastki w pełnej wysokości, podstawą nagrody będzie suma wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z okresu 12 miesięcy (od stycznia do końca grudnia danego roku). Podstawą nagrody np. za 8 miesięcy, będzie suma wynagrodzenia i innych świadczeń z tego właśnie okresu.

KROK 4.

Ustalamy wysokość przysługującej pracownikowi trzynastki, poprzez pomnożenie podstawy nagrody przez 8,5%. Wynik stanowi dodatkowe wynagrodzenie roczne, przysługujące uprawnionemu pracownikowi.

W podstawie dodatkowego wynagrodzenia rocznego można uwzględnić jedynie wynagrodzenie pracownika wraz z jego dodatkowymi składnikami. Zasiłki są świadczeniami z ubezpieczenia społecznego i nie mogą być uwzględniane przy naliczaniu wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Przykład

Jak obliczyć wysokość trzynastki pracownika za 2014 r. jeżeli pracownik ten otrzymywał:

- ***przez pierwszych 6 miesięcy roku wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2000 zł wraz z 10% dodatkiem stażowym,***
- ***od lipca do września włącznie otrzymywał dodatek specjalny w wysokości 5%,***
- ***w październiku otrzymał podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego do 2240 zł,***
- ***w listopadzie pracownik otrzymał premię uznaniową w wysokości 400 zł.***

W 2014 r. pracownik otrzymywał również premie kwartalne w wysokości 300 zł.

Ile wyniesie trzynastka tego pracownika za 12 przepracowanych miesięcy?

Aby ustalić podstawę trzynastki, należy obliczyć wynagrodzenie pracownika w poszczególnych miesiącach roku, za który nagroda przysługuje.

Wynagrodzenie pracownika wynosiło:

1) od stycznia do czerwca:

- 2000 zł - wynagrodzenie zasadnicze,
- $2000 \text{ zł} \times 10\% = 200 \text{ zł}$ - dodatek stażowy,
- $2000 \text{ zł} + 200 \text{ zł} = 2200 \text{ zł}$ - wynagrodzenie miesięczne pracownika w tym okresie,
- $2200 \text{ zł} \times 6 \text{ miesięcy} = \mathbf{13\ 200 \text{ zł}}$ - wynagrodzenie za okres od stycznia do czerwca włącznie;

2) od lipca do września:

- $2000 \text{ zł} \times 5\% = 100 \text{ zł}$ - dodatek specjalny (w związku z tym, że dodatek ten był pracownikowi wypłacany regularnie przez okres 3 miesięcy, powinien być uwzględniony przy naliczaniu wysokości trzynastki),
- 2200 zł wynagrodzenie miesięczne wraz z dodatkiem stażowym,
- $2200 \text{ zł} + 100 \text{ zł} = 2300 \text{ zł}$ - wynagrodzenie miesięczne pracownika w tym okresie,
- $2300 \text{ zł} \times 3 \text{ miesiące} = \mathbf{6900 \text{ zł}}$ - wynagrodzenie za okres od lipca do września łącznie;

3) od października do grudnia:

- 2240 zł - wynagrodzenie zasadnicze,
- $2240 \text{ zł} \times 10\% = 224 \text{ zł}$ - dodatek stażowy,
- $2240 \text{ zł} + 224 \text{ zł} = 2464 \text{ zł}$ - wynagrodzenie miesięczne pracownika w tym okresie,
- $2464 \text{ zł} \times 3 \text{ miesiące} = \mathbf{7392 \text{ zł}}$ - wynagrodzenie za okres od października do końca grudnia.

W listopadzie pracownik otrzymał również premię uznaniową w wysokości 400 zł., która ze względu na swój charakter nie może być uwzględniana przy naliczaniu wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Pracownik w okresie całego roku otrzymywał również premię kwartalną w wysokości 300 zł. Premia ta była wypłacana pracownikom co trzy miesiące, powinna być zatem uwzględniona przy obliczaniu wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego pracowników. Podobnie trzeba będzie postąpić np. z premią, która wypłacana jest pracownikom co dwa albo co cztery miesiące. Każda z nich będzie miała charakter periodyczny, gdyż przysługuje pracownikom w równych odstępach czasu.

Uwzględnienie premii kwartalnej w podstawie naliczenia trzynastki:

- $300 \text{ zł} \times 4 \text{ premie wypłacone pracownikowi w ciągu roku} = \mathbf{1200 \text{ zł}}$.

Wynagrodzenie pracownika, stanowiące podstawę przysługującego mu dodatkowego wynagrodzenia rocznego, wynosi:

- 13 200 zł + 6900 zł + 7392 zł + 1200 zł = 28 692 zł - suma rocznych wynagrodzeń pracownika.

Kwota dodatkowego wynagrodzenia rocznego tego pracownika wynosi:

- 28 692 zł x 8,5% = **2438,82 zł.**

Koniec przykładu

5. Utrata prawa do trzynastki

Przepisy ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym przewidują pewne szczególne przypadki, w których pomimo przepracowania wymaganego okresu i nabycia prawa do trzynastki, pracownik może tę nagrodę stracić.

Pracownik nie nabywa prawa do trzynastki w przypadku:

- nie usprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa 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

- art. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym.

Przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy (§ 1 rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy).

Zasadą jest, że o przyczynie swojej nieobecności oraz przewidywanym okresie jej trwania, pracownik powinien uprzedzić pracodawcę, a więc poinformować go zawczasu, przed terminem tej nieobecności. Taki tryb postępowania dotyczy oczywiście sytuacji, w których przyczyna nieobecności pracownika w pracy jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W przypadkach nagłych, niemożliwych do przewidzenia, o nieobecności pracownik powinien zawiadomić pracodawcę

niezwłocznie, nie później jednak niż w drugim dniu swojej nieobecności. Jeżeli obowiązujące u danego pracodawcy przepisy wewnętrzne, nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego.

Niedotrzymanie 2-dniowego terminu na wyjaśnienie powodów nieobecności w pracy pracownika, może być usprawiedliwione jedynie szczególnymi okolicznościami, takimi jak np. poważna choroba połączona z brakiem lub nieobecnością domowników, czy brak możliwości skontaktowania się z pracodawcą, spowodowany zjawiskami atmosferycznymi lub klęską żywiołową.

Przykład:

Pracownik był nieobecny w pracy 29 i 30 grudnia 2015 r. Pracodawca nie otrzymał od pracownika usprawiedliwienia na czas tych dwóch dni. Czy taka nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy może być podstawą do niewypłacenia pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2015 r.?

Podstawą do pozbawienia pracownika trzynastki jest jego nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy trwająca dłużej niż dwa dni. W sytuacji opisanej w pytaniu, nieobecność pracownika w pracy była wprawdzie nieusprawiedliwiona, ale trwała dokładnie dwa dni. To zbyt krótko, aby został spełniony warunek uprawniający pracodawcę do pozbawienia tego pracownika trzynastki. Przepis ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym mówi wyraźnie, że taka nieobecność musi trwać dłużej niż dwa dni, czyli np. dwa dni i część kolejnego dnia pracy lub trzy dni. W związku z tym, na tej podstawie pracodawca nie może pozbawić pracownika prawa do nagrody.

Nie należy jednak zapominać, że każda nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, nawet 1-dniowa, daje podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy (tzw. dyscyplinarne zwolnienie z pracy). Ocena zasadności takiego postępowania, dotycząca konkretnej sytuacji, należy jednak zawsze do pracodawcy. Analizując zachowanie pracownika, pracodawca powinien wziąć pod uwagę okoliczności zaistniałej sytuacji, np. czy dzień, w którym wystąpiła

nieusprawiedliwiona nieobecność, był dla pracownika dniem pracy wynikającym z rozkładu jego czasu pracy, a także inne okoliczności, np. zachowanie pracownika, jego stan zdrowia, powód nieobecności w pracy, fakt, czy wcześniej występowały podobne sytuacje itp. W przypadku gdy pracodawca rozwiąże z pracownikiem umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p., czyli bez wypowiedzenia z winy pracownika, będzie to podstawą do pozbawienia pracownika trzynastki, ale z innego tytułu niż same nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Pracownik nie nabywa bowiem prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy (art. 3 pkt 4 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym).

Koniec przykładu.

Przykład:

Pracownik został ukarany naganą za niedopełnienie swoich podstawowych obowiązków pracowniczych w 2015 r. Czy fakt ukarania pracownika w 2015 r. wpływa na jego prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego za ten rok?

Nie, na prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie będą miały wpływu kary porządkowe nałożone na pracownika, niezależnie od tego, kiedy doszło do ukarania. Pracownik za naruszenie swoich podstawowych obowiązków może zostać ukarany karą upomnienia, naganą czy karą pieniężną. Żadna jednak z tych kar nie pozbawi pracownika prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, jeżeli pracownik ten nabył do niej prawo z tytułu przepracowanego okresu. Kary te nie zostały bowiem wymienione w katalogu przypadków pozbawiających pracownika prawa do trzynastki, a określonym w art. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym.

Koniec przykładu.

Co istotne, podstawy do pozbawienia pracownika trzynastki wystąpią tylko wówczas, gdy przypadki, określone w art. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym, będą miały miejsce w roku, za który pracownikowi trzynastka przysługuje.

Podstawy prawne:

- Ustawa z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tj. Dz.U. z 2013 r., poz. 1144)
- Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 2014 r., poz. 1502, ost.zm. Dz.U. z 2015 r., poz. 1240)
- Ustawa z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (tj. Dz.U. z 2015 r., poz. 90)
- Kodeks cywilny (tj. Dz.U. z 2014 r., poz. 121, ost.zm. Dz.U. z 2015 r., poz. 539)
- Ustawa z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tj. Dz.U. z 2014 r., poz. 159, ost.zm. Dz.U. z 2015 r., poz. 1066)
- Ustawa z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz.U. z 2014 r., poz. 1202)
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tj. Dz.U. z 2014 r., poz. 1632)
- Rozporządzenie Rady Ministrów z 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (tj. Dz.U. z 2014 r., poz. 1786)
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14, ost.zm. Dz.U. z 2009 r. Nr 174, poz. 1353)