



RZECZPOSPOLITA POLSKA
Rzecznik Praw Obywatelskich
Irena LIPOWICZ

Warszawa, 3. I. 2011

RPO-691993-III/12/LN

00-090 Warszawa Tel. centr. 22 551 77 00
Al. Solidarności 77 Fax 22 827 64 53

Pan
Władysław Kosiniak-Kamysz
Minister Pracy
i Polityki Społecznej

Szanowny Panie Ministrze,

Pragnę przedstawić Panu Ministrowi problem nieprecyzyjnych uregulowań ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.), które wywołują istotne wątpliwości przy ich stosowaniu, sygnalizowane zarówno przez pracowników, jak też przez pracodawców reprezentujących jednostki sfery finansów publicznych.

Ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym nie zawiera definicji pojęcia „okres przepracowany”, co przyczynia się do powstawania wątpliwości, czy chodzi tu o okres pozostawania w stosunku pracy, czy okres faktycznego wykonywania pracy.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej konsekwentnie prezentuje opinię, że prawo do wynagrodzenia rocznego ustala się na podstawie okresu przepracowanego, rozumianego jako okres pozostawania pracownika w zatrudnieniu u tego pracodawcy w roku kalendarzowym, za który przysługuje wynagrodzenie.

Tymczasem Sąd Najwyższy w uchwale podjętej w składzie 3 sędziów z dnia 7 lipca 2011 r., sygn. akt III PZP 3/11, zaprezentował stanowisko, 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 na podstawie art. 2 ust. 2 ustawy o nagrodzie rocznej. Z uzasadnienia tej uchwały wynika, że Sąd Najwyższy rozważając ten problem podzielił stanowisko tego Sądu zajęte wcześniej w uchwale z dnia 25 lipca 2003 r., III PZP 7/03 (OSNP 2004 r. nr 2, poz. 26), według której warunkiem nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości na podstawie art. 2 ust. 1 ustawy jest efektywne

przepracowanie u danego pracodawcy pełnego roku kalendarzowego. Ponadto, zdaniem Sądu Najwyższego, z redakcji art. 2 ustawy wynika, iż wyliczenie wymienionych w jej art. 2 ust. 3 przypadków, w których przepracowanie co najmniej 6 miesięcy nie jest wymagane, na charakter wyczerpujący. Skoro urlopy wskazane w art. 2 ust. 3 pkt 6 ustawy, będące okresami pozostawania w stosunku pracy, są traktowane jako przerwy w przepracowaniu okresu wymaganego do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, to przepracowanie w rozumieniu art. 2 ust. 2 ustawy oznacza efektywne przepracowanie, a nie tylko pozostawanie w stosunku pracy.

Należy podkreślić, że rozbieżne poglądy dotyczą bardzo istotnych kwestii związanych z określeniem kręgu pracowników uprawnionych do dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Powołane wyżej uchwały Sądu Najwyższego, prezentujące odmienne stanowisko od poglądu prezentowanego przez resort pracy i polityki społecznej, podjęte zostały w trybie art. 390 § 1 k.p.c. i z tego względu nie mają wiążącego charakteru. Zgodnie z art. 390 § 2 k.p.c. uchwała Sądu Najwyższego rozstrzygająca zagadnienie prawne wiąże tylko w danej sprawie. W innych sprawach treść uzasadnienia uchwały może jedynie stanowić pomoc przy dokonywaniu wykładni prawa (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 października 1995 r., I PZP 29/95, OSNP 1996, nr 9, poz. 129).

Moim zdaniem w tej sytuacji konieczne staje się podjęcie inicjatywy, polegającej na wprowadzeniu takich zmian do ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym, które wyeliminują wątpliwości wokół przesłanek uprawniających pracownika do nagrody rocznej.

Biorąc powyższe pod uwagę oraz działając na podstawie art. 16 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2001 r. Nr 14, poz. 147 ze zm.) zwracam się do Pana Ministra z wnioskiem o podjęcie działań zmierzających do stosownej nowelizacji przepisów ustawy o wynagrodzeniu rocznym.

Leona Wyprawy Szczerba

Leona Wyprawy Szczerba