



RZECZPOSPOLITA POLSKA  
Rzecznik Praw Obywatelskich

RPO-551621-VIII/07/JP

00-090 Warszawa Tel. centr. 0-22 551 77 00  
Al. Solidarności 77 Fax 0-22 827 64 53

Warszawa, 9 marca 2007 r.

**Pani  
Anna KALATA**

**Minister Pracy  
I Polityki Społecznej**

Każdego roku, w okresie I kwartału, pracodawcy naliczając tzw 13-ki, wypłacane na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.) informują Rzecznika Praw Obywatelskich o problemach, jakie występują na tle interpretacji przepisów wskazanej ustawy.

Generalnie - w świetle przepisów tej ustawy - prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości pracownik nabywa po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.

Ustawa przewiduje jednak możliwość nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego przez pracownika, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. „Trzynastkę” w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego w danym roku kalendarzowym otrzyma bowiem również pracownik, który przepracował u danego pracodawcy w roku kalendarzowym co najmniej 6 miesięcy, a w niektórych przypadkach nawet mniej niż 6 miesięcy.

Problem jednak tkwi w wykładni pojęcia „przepracowania” danego okresu.

Jak wynika z doniesień prasowych (zob. np. artykuł zamieszczony w „Rzeczypospolitej” nr 5 z dnia 6 stycznia 2006 r.), przy szacowaniu środków na sfinansowanie wypłaty „13-ek” resort pracy bierze pod uwagę okresy zatrudnienia, a nie czas faktycznie przepracowany.

Według stanowiska zaprezentowanego przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 25 lipca 2003 r. sygn. akt III PZP 7/03 (OSP 2005/1/10), warunkiem nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości na podstawie art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. jest **efektywne** przepracowanie u danego pracodawcy pełnego roku kalendarzowego.

W ocenie Sądu Najwyższego ustawy katalog przerw w świadczeniu pracy w okresie trwania stosunku pracy, które w zakresie nabycia prawa do proporcjonalnego dodatkowego wynagrodzenia równoważą okresy przepracowane, jest zamknięty.

W praktyce oznacza to, że okresy wszystkich innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy i zwolnień z obowiązku świadczenia pracy, poza wymienionymi w art. 2 ust. 3 pkt 3, 5 lit e) i 6, są okresami nieprzepracowanymi w rozumieniu art. 2 ust. 1 i 2 ustawy. Przepracowanie zatem co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane np. w przypadkach korzystania z urlopu wychowawczego oraz urlopu dla poratowania zdrowia, natomiast jest wymagane w innych nie wymienionych w tych przepisach przypadkach, jak np. korzystania z urlopu macierzyńskiego, czy korzystania ze zwolnienia lekarskiego w związku z przewlekłą chorobą lub nawet krótkotrwałego zwolnienia lekarskiego w przypadku podjęcia pracy w połowie roku kalendarzowego.

Na tym tle zrodziło się niezadowolenie pracowników z obowiązującej regulacji prawnej. Pracownicy uważają, że są dyskryminowani i nierówno traktowani w porównaniu z pozostałymi pracownikami uprawnionymi do dodatkowego wynagrodzenia rocznego mimo nieprzepracowania co najmniej 6 miesięcy, co w ich odczuciu narusza zasadę równości wobec prawa wyrażoną w art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

W związku z powyższym, 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), uprzejmie proszę Panią Minister o zajęcie stanowiska w przedmiotowej sprawie.

Z upoważnienia  
Rzecznika Praw Obywatelskich.

*/-/ Stanisław Trociuk*  
Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich