

Dorota Wołoszyn-Kądziołka, Marek Rotkiewicz

Rozdział I. Pracownicy uprawnieni do „trzynastki”

1. Uwagi ogólne

Prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego to przywilej „ustawowy” pracowników jednostek sfery budżetowej. Nie oznacza to, że pracodawcy prywatni nie mają możliwości przyznania tzw. trzynastek. Na zasadzie dobrowolności mogą wprowadzić to świadczenie w regulacjach wewnętrznych. Nie są jednak związani w tym zakresie przepisami powszechnego prawa pracy – KP i innych ustaw. Dodatkowe wynagrodzenie roczne będzie u nich obowiązywać dopiero po ustanowieniu go w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania lub poprzez zapisy umów o pracę.

Aktem prawnym regulującym zasady przyznawania i wypłaty „trzynastek” w odniesieniu do pracowników budżetówki jest RoczWynDodU. Do jej regulacji mogą odwoływać się również pracodawcy prywatni w swoich wewnętrznych regulacjach, co oznacza, że także pracownicy zatrudnieni poza sferą budżetową mogą otrzymywać dodatkowe roczne wynagrodzenie. Pracodawcy prywatni mogą jednak według własnego uznania kształtować zasady przyznawania „trzynastki” dla swoich pracowników.

Ważne

Grupy, którym ustawa przyznaje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego wskazuje art. 1 ust. 2 RoczWynDodU. Przez pracowników jednostek sfery budżetowej, którzy mają prawo do „trzynastek”, rozumie się pracowników:

- 1) państwowych jednostek sfery budżetowej, dla których środki na wynagrodzenia są kształtowane na podstawie odrębnej ustawy (czyli WynSfBudżU; zgodnie z brzmieniem art. 2 pkt 1 WynSfBudżU przez określenie „państwowa sfera budżetowa” rozumie się państwowe jednostki budżetowe, które prowadzą gospodarkę finansową na zasadach określonych w art. 11 i 12 FinPubU);
- 2) zatrudnionych w urządach organów władzy publicznej, kontroli, ochrony prawa, sądach i trybunałach wskazanych w art. 139 ust. 2 FinPubU, czyli w urządach: Kancelarii Sejmu, Kancelarii Senatu, Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej, SN, NSA wraz z wojewódzkimi sądami administracyjnymi, TK, Krajowej Rady Sądownictwa, sądownictwa powszechnego, NIK, Rzecznika Praw Obywatelskich, Rzecznika Praw Dziecka, KRRiT, GIODO, Instytutu Pamięci Narodowej – Komisji Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu, Krajowego Biura Wyborczego oraz PIP;
- 3) samorządowych jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych prowadzących gospodarkę finansową na zasadach wskazanych w FinPubU;
- 4) biur poselskich, senatorskich lub poselsko-senatorskich oraz klubów, kół albo zespołów parlamentarnych.

Zgodnie z art. 11 ust. 1 FinPubU, jednostkami budżetowymi są jednostki organizacyjne sektora finansów publicznych nieposiadające osobowości prawnej, które pokrywają swoje wydatki bezpośrednio z budżetu, a pobrane dochody odprowadzają na rachunek odpowiednio dochodów budżetu państwa albo budżetu jednostki samorządu terytorialnego.

Artykuł 12 ust. 1 pkt 2 FinPubU przewiduje możliwość tworzenia jednostek budżetowych przez organy stanowiące jednostek samorządu terytorialnego. Działają one wówczas jako gminne, powiatowe lub wojewódzkie jednostki budżetowe.

Według art. 5 WynSfBudżU pracownikami państwowej sfery budżetowej są:

- 1) osoby objęte mnożnikowymi systemami wynagrodzeń:
 - a) osoby zajmujące kierownicze stanowiska państwowe, członkowie korpusu służby cywilnej, etatowi członkowie samorządowych kolegiów odwoławczych i kolegiów regionalnych izb obrachunkowych, pracownicy Rządowego Centrum Legislacji, eksperci, ase-

sorzy i aplikanci ekspercy Urzędu Patentowego Rzeczypospolitej Polskiej, funkcjonariusze Służby Celnej, członkowie służby zagranicznej, niebędący członkami korpusu służby cywilnej, członkowie KIO przy Prezesie UZP,

- b) sędziowie delegowani do Ministerstwa Sprawiedliwości lub innej jednostki organizacyjnej podległej Ministrowi Sprawiedliwości albo przez niego nadzorowanej, których wynagrodzenia są finansowane ze środków pozostających w dyspozycji Ministra Sprawiedliwości, prokuratorzy, asesory prokuratorscy,
- c) nauczyciele zatrudnieni w szkołach i placówkach prowadzonych przez organy administracji rządowej,
- d) żołnierze zawodowi i funkcjonariusze, o których mowa w art. 2 pkt 2;

2) osoby nieobjęte mnożnikowymi systemami wynagrodzeń.

Pojęcie samorządowych zakładów budżetowych definiują art. 14 i n. FinPubU. Samorządowy zakład budżetowy odpłatnie wykonuje zadania, będące zadaniami własnymi jednostki samorządu terytorialnego, w zakresie wskazanym w art. 14 FinPubU, pokrywając – co do zasady – koszty swojej działalności z przychodów własnych (z zastrzeżeniem możliwości otrzymywania z budżetu jednostki samorządu terytorialnego dotacji).

Samorządowe zakłady budżetowe mogą wykonywać zadania w zakresie:

- 1) gospodarki mieszkaniowej i gospodarowania lokalami użytkowymi;
- 2) dróg, ulic, mostów, placów oraz organizacji ruchu drogowego;
- 3) wodociągów i zaopatrzenia w wodę, kanalizacji, usuwania i oczyszczania ścieków komunalnych, utrzymania czystości i porządku oraz urządzeń sanitarnych, wysypisk i unieszkodliwiania odpadów komunalnych, zaopatrzenia w energię elektryczną i ciepłą oraz gaz;
- 4) lokalnego transportu zbiorowego;
- 5) targowisk i hal targowych;
- 6) zieleni gminnej i zadrzewień;
- 7) kultury fizycznej i sportu, w tym utrzymywania terenów rekreacyjnych i urządzeń sportowych;
- 8) pomocy społecznej, reintegracji zawodowej i społecznej oraz rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych;
- 9) utrzymywania różnych gatunków egzotycznych i krajowych zwierząt, w tym w szczególności prowadzenia hodowli zwierząt zagrożonych wy-

ginięciem, w celu ich ochrony poza miejscem naturalnego występowania;

10) cmentarzy.

W ustawach regulujących specyfikę stosunków pracy poszczególnych grup zawodowych zawarte są z reguły odesłania do RoczWynDodU. Odesłanie takie znajduje się np. w art. 92 SłużbaCywilU, który stanowi, że członkom korpusu służby cywilnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach. Podobnie PracSamU w art. 36 ust. 2 przyznaje pracownikom samorządowym m.in. prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

W tym miejscu warto poruszyć kwestię „trzynastek” pracowników samorządowych. W obecnie obowiązującym stanie prawnym prawo do „trzynastek” przysługuje wszystkim pracownikom samorządowym, którzy zatrudnieni są w jednostkach prowadzących gospodarkę finansową, w oparciu o ustawę o finansach publicznych. Do podmiotów tych zaliczamy pracowników urzędów gmin, starostw powiatowych, urzędów marszałkowskich, gminnych, powiatowych i wojewódzkich jednostek budżetowych i zakładów budżetowych.

Prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego przysługuje również pracownikom samorządowym wysokiego szczebla, takim jak wójtowie, burmistrzowie, prezydenci miast, starostowie, czy marszałkowie województw. Osoby te zostały w przeszłości na określony czas pozbawione tego prawa przez ZmRoczWynDodU04, ale zgodnie z wyrokiem TK z 21.2.2006 r. (K 1/05, Dz.U. Nr 34, poz. 243), prawo do „trzynastek” zostało tym osobom przywrócone.

Zasady przyznawania „trzynastki” wskazanym pracownikom samorządowym określa RoczWynDodU. Tryb ustalania wynagrodzenia wójta, burmistrza, prezydenta, starosty oraz marszałka wskazuje PracSamU w art. 8–10. Zgodnie z zawartymi w niej przepisami, **wynagrodzenie wójta ustala rada gminy, wynagrodzenie starosty – rada powiatu, natomiast wynagrodzenie marszałka – sejmik województwa.** Formą ustalania wskazanych wynagrodzeń są podejmowane przez te gremia uchwały.

Rezultatem powyższych rozbieżności było podejmowanie przez niektóre rady uchwał przyznających prawo do „trzynastki” ww. pracownikom samorządowym, a niepodejmowanie ich przez inne rady.

Krajowa Rada Regionalnych Izb Obrachunkowych 27.2.2009 r. wydała stanowisko, w którym wyjaśniła, czy nabycie prawa do „trzynastki” przez wójtów (burmistrzów, prezydentów miast) jest uzależnione od uchwały radnych. Wyjaśniła też, że skoro roszczenie o wypłatę „trzynastki” powstaje z mocy prawa, to ewentualna uchwała rady gminy nie ma charakteru konstytutywnego. Podjęcie przez organ stanowiący takiej uchwały nie tworzy, nie zmienia, ani nie znosi uprawnień wójta, burmistrza, prezydenta do dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Stwierdziła również, że zaspokojenie roszczenia pracownika, które powstaje z mocy przepisów i w wysokości przez te przepisy ustalonej, następuje niezależnie od woli pracodawcy.

Ważne

Przyznanie prawa do „trzynastki” jest czynnością techniczną i nie wymaga podjęcia przez organ stanowiący uchwały. Jeżeli jednak uchwała taka jest podejmowana, to może ona jako akt deklaratoryjny potwierdzać przez wójta, burmistrza, prezydenta miasta, spełnianie przesłanek warunkujących nabycie prawa do „trzynastki”.

Ustalenia powyższe należy odnieść także do dodatkowych wynagrodzeń rocznych przysługującym starostom powiatów i marszałkom województw.

2. Wyłączenia

Ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej wyłącza zastosowanie jej przepisów do niektórych grup zawodowych.

Zgodnie z art. 1 ust. 3 pkt 2 RoczWynDodU, jej przepisów nie stosuje się do żołnierzy oraz funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Służby Celnej, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Więziennej oraz Biura Ochrony Rządu.

Powyższe wyłączenie nie oznacza, że wskazane grupy zawodowe nie mają w ogóle prawa do trzynastej pensji. Dodatkowa gratyfikacja, zwana niekiedy nagrodą roczną, przysługuje tym grupom zawodowym na mocy odrębnych uregulowań, które przewidują różne odpowiedniki dodatkowego wynagro-

dzenia rocznego dla pracowników objętych ustawą o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.

Ponadto, zgodnie z art. 1 ust. 3 pkt 1 lit. a RoczWynDodU, jej przepisów nie stosuje się do osób wskazanych w WynKierStanPaństwU, a więc do:

- 1) Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) Marszałka Sejmu, Marszałka Senatu, Prezesa Rady Ministrów, wicemarszałka Sejmu, wicemarszałka Senatu, wiceprezesa Rady Ministrów, Prezesa NIK, ministra, Prezesa NBP, Rzecznika Praw Obywatelskich, Rzecznika Praw Dziecka, Rzecznika Finansowego, GIODO, Prezesa Instytutu Pamięci Narodowej – Komisji Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu, Przewodniczącego KRRiT, Prezesa Prokuratury Generalnej Skarbu Państwa, wiceprezesa NIK, Szefa Kancelarii Sejmu, Szefa Kancelarii Senatu, zastępcy Szefa Kancelarii Sejmu, zastępcy Szefa Kancelarii Senatu, Szefa Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Szefa Służby Cywilnej, Głównego Inspektora Pracy, zastępcy Głównego Inspektora Pracy, Kierownika Krajowego Biura Wyborczego;
- 3) Ministra Stanu, Szefa Kancelarii Prezydenta, zastępcy Szefa Kancelarii Prezydenta, zastępcy Prokuratora Generalnego, wiceprezesa Prokuratury Generalnej Skarbu Państwa;
- 4) Prezesa PAN, sekretarza stanu, członka KRRiT, pierwszego zastępcy Prezesa NBP, podsekretarza stanu (wiceministra), wiceprezesa NBP, Zastępcy Rzecznika Praw Obywatelskich, Zastępcy Rzecznika Praw Dziecka, Zastępcy GIODO, Zastępcy Rzecznika Finansowego, kierownika urzędu centralnego, wiceprezesa PAN, wojewody, zastępcy kierownika urzędu centralnego, wicewojewody.

Przy omawianiu wyłączeń z RoczWynDodU należy zwrócić uwagę na jej art. 6. Przepis zawarty w tym artykule stanowi, że **ilekroć w przepisach prawa mowa jest o nagrodzie z zakładowego funduszu nagród, oznacza to dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej**. Przepis ten nie zawiera dosłownego wyłączenia pewnych kategorii pracowników z ustawy, tak jak nastąpiło to w art. 1 ust. 3 RoczWynDodU. Interpretacja tego przepisu na podstawie innych aktów prawnych pozbawia prawa do „trzynastki” określone kategorie pracowników.

Zauważyć należy, że do 31.12.1997 r. dodatkowe wynagrodzenie roczne określone było jako roczna nagroda z zakładowego funduszu nagród. Była ona przyznawana na podstawie ustawy z 10.7.1985 r. o rocznych nagrodach z za-

kładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych niebędących przedsiębiorstwami państwowymi (Dz.U. Nr 32, poz. 14 ze zm.). Wyłączenie zawarte w art. 6 RoczWynDodU oznacza więc, że wszędzie tam, gdzie przepisy prawa wyłączają określonych pracowników z prawa do rocznych nagród z zakładowego funduszu nagród, dotyczy to również prawa do trzynastej pensji, w rozumieniu RoczWynDodU.

Z sytuacją taką mamy do czynienia w WynKierPodmPrawnU (zwanej potocznie **ustawą kominową**).

Zakres zastosowania WynKierPodmPrawnU wynika z dwóch łącznych kryteriów. Ustawa wskazuje:

- 1) jednostki organizacyjne, do których znajduje zastosowanie;
- 2) funkcje pełnione w tych jednostkach uzasadniające jej zastosowanie.

Wśród podmiotów, do których stosuje się przepisy WynKierPodmPrawnU, znalazły się:

- 1) przedsiębiorstwa państwowe (art. 1 pkt 1 WynKierPodmPrawnU);
- 2) niektóre państwowe jednostki organizacyjne mające osobowość prawną (art. 1 pkt 2 WynKierPodmPrawnU);
- 3) niektóre samorządowe jednostki organizacyjne mające osobowość prawną (art. 1 pkt 3 WynKierPodmPrawnU);
- 4) agencje państwowe, bez względu na ich formę organizacyjno-prawną (art. 1 pkt 8 WynKierPodmPrawnU);
- 5) instytuty badawcze lub podmioty, do których stosuje się odpowiednio przepisy o instytutach badawczych (art. 1 pkt 9 WynKierPodmPrawnU);
- 6) fundacje, w których dotacja ze środków publicznych przekracza 25% rocznych przychodów, albo w których mienie pochodzące ze środków publicznych przekracza 25% majątku fundacji na koniec roku kalendarzowego i jego wartość przekracza 10% przychodów tej fundacji (art. 1 pkt 10 WynKierPodmPrawnU);
- 7) państwowe jednostki budżetowe, z wyjątkiem organów administracji publicznej i organów wymiaru sprawiedliwości oraz podmiotów, których kierownicy podlegają przepisom WynKierStanPaństwU (art. 1 pkt 12 WynKierPodmPrawnU);
- 8) samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej (art. 1 pkt 16 WynKierPodmPrawnU).

Drugim kryterium, wskazanym w art. 2 WynKierPodmPrawnU, które należy uwzględnić przy ocenie możliwości zastosowania jej przepisów,

jest funkcja sprawowana w ww. jednostkach organizacyjnych. Tak więc WynKierPodmPrawnU znajduje zastosowanie do:

- 1) kierowników jednostek organizacyjnych wskazanych w art. 1 pkt 1–3, 8–10 i 12 WynKierPodmPrawnU, a w szczególności dyrektorów, prezesów, tymczasowych kierowników, zarządców komisarycznych i osób zarządzających na podstawie umów cywilnoprawnych (art. 2 pkt 1 WynKierPodmPrawnU);
- 2) zastępców kierowników jednostek organizacyjnych wskazanych w art. 1 pkt 1–3, 8–10 i 12 WynKierPodmPrawnU, a w szczególności zastępców dyrektorów i wiceprezesów (art. 2 pkt 2 WynKierPodmPrawnU);
- 3) członków organów zarządzających jednostek organizacyjnych wskazanych w art. 1 pkt 1–3, 8–10 i 12 WynKierPodmPrawnU, a w szczególności członków zarządów (art. 2 pkt 3 WynKierPodmPrawnU);
- 4) głównych księgowych jednostek organizacyjnych wskazanych w art. 1 pkt 1–3, 8–10 i 12 WynKierPodmPrawnU (art. 2 pkt 4 WynKierPodmPrawnU);
- 5) likwidatorów jednostek organizacyjnych wskazanych w art. 1 WynKierPodmPrawnU (art. 2 pkt 5 WynKierPodmPrawnU);
- 6) członków organów nadzorczych jednostek organizacyjnych wymienionych w art. 1 pkt 2, 3 i 8 WynKierPodmPrawnU (art. 2 pkt 7 WynKierPodmPrawnU);
- 7) kierowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej (art. 2 pkt 10 WynKierPodmPrawnU).

Ważne

Zasadą wprowadzoną w art. 5 WynKierPodmPrawnU jest to, że osobom wskazanym powyżej, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju umowy cywilnoprawnej, stanowiącej podstawę zatrudnienia, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie miesięczne. Wyjątki przewidziane zostały w art. 5 ust. 2 i 3 WynKierPodmPrawnU. I tak:

- 1) osobom wskazanym w art. 2 pkt 1–4 i 10 WynKierPodmPrawnU mogą być przyznane świadczenia dodatkowe;
 - 2) osobom wskazanym w art. 2 pkt 1–4 i 10 WynKierPodmPrawnU może być przyznana nagroda roczna.
-

Prawo do „trzynastki” na podstawie WynKierPodmPrawnU, określane w niej mianem prawa do nagrody rocznej, może przysługiwać:

- 1) kierownikom jednostek organizacyjnych wskazanych w art. 1 pkt 1–3, 8–10 i 12 WynKierPodmPrawnU, a w szczególności dyrektorom, prezesom, tymczasowym kierownikom, zarządcom komisarycznym i osobom zarządzającym na podstawie umów cywilnoprawnych;
- 2) zastępcom kierowników jednostek organizacyjnych wskazanych w art. 1 pkt 1–3, 8–10 i 12 WynKierPodmPrawnU, a w szczególności zastępcom dyrektorów i wiceprezesów;
- 3) członkom organów zarządzających jednostek organizacyjnych wskazanych w art. 1 pkt 1–3, 8–10 i 12 WynKierPodmPrawnU, a w szczególności członkom zarządów;
- 4) głównym księgowym jednostek organizacyjnych wskazanych w art. 1 pkt 1–3, 8–10 i 12 WynKierPodmPrawnU;
- 5) kierownikom samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej.

Przykład

Główny księgowy, wynagradzany na podstawie przepisów WynKierPodmPrawnU, który przepracował cały rok kalendarzowy w jednostce budżetowej, nabywa prawo do „trzynastki” tylko w razie przyznania mu tego świadczenia przez pracodawcę. W odróżnieniu od prawa do „trzynastki” przewidzianego w RoczWynDodU, prawo do „trzynastki” przewidziane w ustawie kominowej jest uprawnieniem fakultatywnym, a nie obligatoryjnym. Oznacza to, że pracodawca może, ale nie musi, przyznać głównemu księgowemu (i pozostałym pracownikom objętym regulacjami ostatniej z ustaw) nagrodę roczną.

Z art. 10 WynKierPodmPrawnU wynikają dalsze regulacje dotyczące nagrody rocznej. Zgodnie z zawartym tam przepisem, nagroda roczna może być przyznana osobom wskazanym w art. 2 pkt 1–4 i 10 WynKierPodmPrawnU, w zależności od:

- 1) osiągniętych wyników finansowych lub
- 2) stopnia realizacji innych zadań.

Dalej WynKierPodmPrawnU przewiduje, że nagrodę roczną kierownikom jednostek organizacyjnych, zatrudnionym w podmiotach wskazanych w art. 1 pkt 1–3 WynKierPodmPrawnU, przyznaje właściwy organ na umotywowany wniosek rady nadzorczej lub innego statutowego organu nadzorczego.

Nagrodę roczną, takim osobom zatrudnionym w Agencji Mienia Wojskowego, przyznaje Minister Obrony Narodowej na umotywowany wniosek rady nadzorczej, natomiast zatrudnionym w Wojskowej Agencji Mieszkaniowej – Minister Obrony Narodowej.

Nagrodę roczną dla zastępców kierowników, członków organów zarządzających oraz głównych księgowych jednostek organizacyjnych wskazanych w art. 1 pkt 1–3, 8–10 i 12 WynKierPodmPrawnU przyznaje organ lub osoba właściwe dla tych osób w sprawach czynności z zakresu prawa pracy.

W dalszych przepisach WynKierPodmPrawnU precyzuje, co powinien zawierać wniosek o przyznanie nagrody rocznej. Elementami wymienianymi w WynKierPodmPrawnU są: **ocena wyników finansowych i stopnia realizacji innych zadań, przy uwzględnieniu makroekonomicznych warunków w zakresie funkcjonowania i rozwoju sekcji oraz działów, w których prowadzi działalność podmiot prawny**. Ocena powinna dotyczyć, zgodnie z WynKierPodmPrawnU, roku badanego i roku poprzedzającego rok badany i zostać sporządzona w oparciu o podstawowe wskaźniki ekonomiczne, w szczególności wskazane jako: zysk lub strata netto, wskaźnik poziomu kosztów, rentowności obrotu netto.

W odniesieniu do podmiotów działających z wykorzystaniem mienia jednostek samorządu terytorialnego ocena powinna uwzględniać ponadto warunki stworzone dla ich prawidłowego funkcjonowania, w tym okoliczności mające wpływ na wynik finansowy podmiotu, a niezależnie od niego, w szczególności postanowienia organu stanowiącego samorządu, dotyczące wyposażenia w majątek oraz wysokości cen i opłat za usługi komunalne o charakterze użyteczności publicznej.

Ustawa reguluje ponadto w art. 10 procedurę przyznawania nagrody rocznej dla dyrektora samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej. Nagrodę przyznaje na wniosek rady społecznej, organ administracji rządowej właściwy do utworzenia tego zakładu lub organ wykonawczy jednostki samorządu terytorialnego, która utworzyła ten zakład.

Ważne

Artykuł 10 ust. 7 WynKierPodmPrawnU wskazuje, że wysokość nagrody rocznej, przyznanej osobom uprawnionym do jej otrzymania na mocy WynKierPodmPrawnU, nie

może przekroczyć trzykrotności ich przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w roku poprzedzającym przyznanie nagrody.

Określenie wzorów wniosków o przyznanie nagrody rocznej oraz szczegółowych zasad i trybu jej przyznawania WynKierPodmPrawnU nakazuje właściwym ministrom w drodze rozporządzenia, zarządom powiatów i województw w drodze uchwały, wójtom (burmistrzom, prezydentom miast) w drodze zarządzenia oraz Ministrowi Obrony Narodowej w drodze rozporządzenia (art. 10 ust. 8 i 9 WynKierPodmPrawnU).

Orzecznictwo

Zgodnie z wyrokiem SN, do pracowników podlegających przepisom WynKierPodmPrawnU nie ma zastosowania RoczWynDodU.

Powodem wydania przez SN powyższego wyroku była kasacja wniesiona przez główną księgową Gospodarstwa Pomocniczego Zakładu Produkcyjnego przy Zakładzie Karnym w K., która procesowała się o zasądzenie od Skarbu Państwa – Zakładu Karnego w K. – niewypłaconego dodatkowego wynagrodzenia rocznego przysługującego pracownikom jednostek sfery budżetowej za lata 2000, 2001, 2002, 2003, na podstawie przepisów RoczWynDodU.

W uzasadnieniu wskazanego wyroku SN dokonał wykładni przepisów prawa odnośnie do stosowania przepisów RoczWynDodU w stosunku do kategorii pracowników określonych w art. 2 WynKierPodmPrawnU.

Sąd Najwyższy wskazał w uzasadnieniu, że osoby wymienione w art. 2 pkt 1–4 i 10 WynKierPodmPrawnU, w tym główny księgowy jednostek sfery budżetowej, nabywają prawo do nagrody rocznej z mocy przepisu art. 5 ust. 3 WynKierPodmPrawnU. Ponadto, jak podkreślił SN, otrzymanie przez tych pracowników nagrody rocznej uzależnione zostało od spełnienia dodatkowych przesłanek w postaci osiągniętych wyników finansowych lub stopnia realizacji innych zadań (art. 10 WynKierPodmPrawnU). Sąd Najwyższy podkreślił, że **WynKierPodmPrawnU w sposób kompleksowy i zupełny ustanawia warunki wynagradzania osób zajmujących określone w niej stanowiska kierownicze w sferze publicznej.** Dalej w art. 7 WynKierPodmPrawnU stanowi, że osobom wymienionym w jej art. 2 nie przysługuje prowizja od zysku, nagroda z zakładowego funduszu nagród oraz roszczenie z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej. Konfrontując treść tego przepisu z art. 6 RoczWynDodU, stanowiącym, że ilekroć w przepisach prawa jest mowa o „nagrodzie z zakładowego funduszu nagród” dla pracowników wymienionych w art. 1 ust. 2 RoczWynDodU, oznacza to „dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej”, SN doszedł do wniosku, że osoby objęte działaniem WynKierPodmPrawnU zostały wyłączone z prawa do dodatkowego wynagrodzenia w postaci nagrody rocznej wypłacanej z zakładowego funduszu nagród, o której jest mowa w art. 5 i 6 RoczWynDodU. Sąd Najwyższy pod-

kreślił, że przepis art. 5 RoczWynDodU stanowi, że wynagrodzenie roczne jest wypłacane z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia, które w świetle art. 6 RoczWynDodU pochodzą z zakładowego funduszu nagród.

Sąd Najwyższy podkreślił również, że z powyższych przepisów wynika, iż art. 5 ust. 3 WynKierPodmPrawnU jest normą szczególną w stosunku do przepisów RoczWynDodU, a zatem jako przepis szczególny, dotyczący szczególnego ustawowego uprawnienia do nagrody rocznej przysługującej głównemu księgowemu przedsiębiorstwa państwowego, wyklucza stosowanie przepisów RoczWynDodU, które w odniesieniu do tej kategorii zatrudnionych mają ogólną naturę prawną. Sąd Najwyższy podkreślił ponadto, że WynKierPodmPrawnU, jako obejmująca swoją regulacją węższy krąg podmiotów zatrudnionych w jednostkach sfery budżetowej, wyłącza możliwość przyznania powódce dodatkowego wynagrodzenia rocznego na podstawie RoczWynDodU (wyr. SN z 16.3.2005 r., I PK 199/04, OSNP 2005, Nr 22, poz. 351).

Podstawa prawna:

- RoczWynDodU,
- art. 11, 12, 14 FinPubU,
- art. 5 WynSfBudżU,
- WynKierPodmPrawnU.