



Gdańsk, dnia 22 stycznia 2014 r.

**Szanowny Pan**

**Dariusz Borowski**

**Radca prawny**

**Zarządu Regionu Podlaskiego**

**NSZZ „Solidarność”**

W odpowiedzi na pismo z dnia 7 stycznia 2014 r. Zespół Prawny Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” informuje, co następuje.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tj. Dz. U. z 2013 r. poz. 1114) pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. 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 (art. 2 ust. 2 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym). Art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym zawiera wyczerpujące wyliczenie okresów nieświadczenia pracy, które nie są traktowane jako przerwa w świadczeniu pracy, za czas której pracownik nie zachowuje prawa do nagrody rocznej.

Wątpliwości może budzić kwestia kwalifikacji z punktu widzenia cytowanych wyżej przepisów, okresów korzystania przez pracownika, w trakcie danego roku kalendarzowego, ze zwolnień od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy (art. 31 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – Dz. U z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.). Z jednej bowiem strony Sąd Najwyższy konsekwentnie przyjmuje, że do okresu uprawiającego do nagrody rocznej wliczane są okresy faktycznie (efektywnie) przepracowane u danego pracodawcy

(uchwała SN z dnia 25 lipca 2003 r., III PZP 7/03, OSNP 2004/2/26, uchwała SN z dnia 7 lipca 2011 r., III PZP 3/11, OSNP 2012/1-2/3 oraz wyrok SN 18 października 2011 r., I PK 263/10, LEX nr 1001281). Przytoczone wyżej orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczyły dopuszczalności wliczania do okresu, od którego zależy prawo do nagrody rocznej okresów nieświadczenia pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą oraz zawieszenia sędziego w pełnieniu obowiązków służbowych. Do kwestii wliczania do okresu, od którego zależy prawo do nagrody rocznej okresu korzystania przez pracownika ze zwolnienia od pracy na czas kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej Sąd Najwyższy ustosunkował się w uchwale z dnia 13 grudnia 2005 r., II PZP 9/05, OSNP 2006/7-8/109) stwierdzając, że nauczyciel, zwolniony od pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej z prawem do wynagrodzenia w trybie przepisów art. 31 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) i rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 71, poz. 336) zachowuje u pracodawcy prawo do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego na podstawie art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek strefy budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.). Cytowany wyrok dotyczy wprawdzie pracownika korzystającego ze zwolnienia od pracy na czas kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej na podstawie art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, ale w uzasadnieniu do tego wyroku Sąd Najwyższy odniósł się również do kwestii wliczania do okresu uprawniającego do nagrody rocznej okresu korzystania ze zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej na podstawie art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Sąd Najwyższy stwierdza, że *„pełnienie przez pracownika funkcji związkowej z wyboru może mieć miejsce poza zakładem pracy i wówczas takiemu pracownikowi przysługuje prawo do urlopu bezpłatnego (art. 25 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), bądź w zarządzie działającej u pracodawcy zakładowej organizacji związkowej i wtedy pracownikowi przysługuje prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji (w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin) z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub bezpłatnie (art. 31 ust. 1 i 2 ustawy). Stosownie do zasad określonych w wydanym na podstawie delegacji ustawowej rozporządzeniu Rady*

*Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 71, poz. 336), wynagrodzenie od pracodawcy, przysługujące pracownikowi w okresie zwolnienia od pracy, ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy z wyłączeniem dodatkowego wynagrodzenia za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia w przypadku, gdy w czasie zwolnienia narażenie na takie warunki ustaje, przy czym wynagrodzenie przysługujące w okresie zwolnienia od pracy podlega ponownemu ustaleniu w razie zmiany zasad wynagradzania, którymi pracownik byłby objęty, gdyby nie korzystał ze zwolnienia od pracy (§ 6 ust. 1 i 2), korzystanie przez pracownika ze zwolnienia od pracy w niepełnym wymiarze godzin nie pozbawia go uprawnień pracowniczych uzależnionych od pracy w pełnym wymiarze czasu pracy (§ 7), a nadto pracownik korzystający ze zwolnienia od pracy zachowuje prawo do świadczeń wynikających z tytułu zatrudnienia u pracodawcy udzielającego zwolnienia, zgodnie z przepisami określającymi zasady ich przyznawania (§ 8). Zachowanie przez pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej prawa do wynagrodzenia i innych świadczeń oraz uprawnień pracowniczych wynika nie tylko z zasady gwarancji swobodnej działalności związkowej, ale również z faktu, że pracownik taki co prawda nie wykonuje obowiązków pracowniczych wynikających z zakresu przypisanego jego stanowisku pracy zakresu czynności, od której to pracy jest zwolniony, jednakże nie jest w istocie w pracy nieobecny z powodu niemożności stawienia się i jej świadczenia. Jako członek zarządu zakładowej organizacji związkowej wykonuje bowiem u danego pracodawcy, objętego jej działaniem, obowiązki w zakresie obrony szeroko pojętych praw i interesów pracowników, ich reprezentacji w sporach z pracodawcą, przestrzegania przepisów prawa pracy i inne, powierzone tej organizacji przepisami ustawy o związkach zawodowych. Oznacza to, iż w tym sensie wykonuje on pracę u danego pracodawcy, lecz inną, niż wynikająca ze stosunku zobowiązaniowego łączącego go z pracodawcą. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy należy rozumieć jako zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy zawodowej, na co wskazuje brzmienie art. 25 ust. 2 i art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. **Nie ma powodów by uważać, że natura jurydyczna prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej (art. 31 ust. 1 ustawy) i prawa do zwolnienia od pracy zawodowej (art. 31 ust. 3 ustawy) jest odmienna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 1996 r., I PRN 37/96 - OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 36).***

*Znamienne jest przy tym, iż ani przepisy ustawy o związkach zawodowych, ani rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. nie stanowią, że pracownik zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej zachowuje prawo do wynagrodzenia i świadczeń wynikających z zatrudnienia u pracodawcy udzielającego zwolnienia "jak za czas przepracowany" (...). Ponadto przepis art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej uzależnia nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości od przepracowania całego roku kalendarzowego "u danego pracodawcy" a nie "na rzecz danego pracodawcy". Wynika z tego wniosek, że okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia podlega wliczeniu do okresu, od którego zależy nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, albowiem jest to okres faktycznie przepracowany u danego pracodawcy."*

**Zgadając się z argumentacją jaką posłużył się Sąd Najwyższy w cytowanej wyżej uchwale z dnia 13 grudnia 2005 r. należy przyjąć, że nie ma podstaw prawnych do niewliczania okresu korzystania przez pracownika w trakcie danego roku kalendarzowego ze zwolnień od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej na podstawie art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, do okresu, od którego zależy prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.**

Z poważaniem  
BIURO EKSPERTSKIE  
ZESPOŁ PRAWNY  
KKSZZ "SOLIDARNOSĆ"  
GŁÓWNY SPECJALISTA  
dr hab. Marcin Zieleniecki