



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
VII kadencja
Marszałek Senatu

Druk nr 1029
Warszawa, 30 listopada 2012 r.

Pani
Ewa Kopacz
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowna Pani Marszałek

Zgodnie z art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. mam zaszczyt przekazać Pani Marszałek podjętą przez Senat na 22 posiedzeniu w dniu 30 listopada 2012 r. uchwałę w sprawie wniesienia do Sejmu projektu ustawy

**- o zmianie ustawy o dodatkowym
wynagrodzeniu rocznym dla
pracowników jednostek sfery
budżetowej** wraz z projektem tej ustawy.

Projekt ustawy stanowi wykonanie obowiązku dostosowania systemu prawa do orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego.

Jednocześnie pragnę poinformować, że Senat upoważnił senator Grażynę Sztark do reprezentowania Senatu w dalszych pracach nad tym projektem.

Z poważaniem

(-) Bogdan Borusewicz

UCHWAŁA
SENATU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

z dnia 30 listopada 2012 r.

w sprawie wniesienia do Sejmu projektu ustawy o zmianie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Senat wnosi do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy o zmianie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

Jednocześnie upoważnia senator Grażynę Sztark do reprezentowania Senatu w pracach nad projektem.

MARSZAŁEK SENATU

Bogdan BORUSEWICZ

U S T A W A

z dnia

o zmianie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej

Art. 1. W ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080, z późn. zm.¹⁾) w art. 2 w ust. 3 pkt 6 otrzymuje brzmienie:

„6) korzystania:

- a) z urlopu macierzyńskiego,
- b) z urlopu wychowawczego,
- c) z urlopu dla poratowania zdrowia,
- d) przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego.”.

Art. 2. Przepis art. 2 ust. 3 pkt 6 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą stosuje się począwszy od dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej przysługującego za rok 2012.

Art. 3. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

¹⁾ Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 1998 r. Nr 155, poz. 1014, z 1999 r. Nr 72, poz. 802 i Nr 110, poz. 1255, z 2002 r. Nr 74, poz. 676, z 2003 r. Nr 199, poz. 1939 i Nr 223, poz. 2217, z 2004 r. Nr 116, poz. 1202, z 2005 r. Nr 249, poz. 2104, z 2006 r. Nr 34, poz. 243 i Nr 104, poz. 708 i 711 oraz z 2012 r. poz. 819.

UZASADNIENIE

1. Cel projektowanej ustawy

Celem projektu jest dostosowanie systemu prawa do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 9 lipca 2011 r. (sygn. akt P 59/11) dotyczącego ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080, ze zm.). Jego sentencja została ogłoszona dnia 17 lipca 2012 r. w Dz. U. poz. 819, a pełny tekst rozstrzygnięcia wraz z uzasadnieniem w OTK ZU Nr 7A, poz. 76.

Generalnie chodzi w nim o wprowadzenie możliwości wliczania urlopu macierzyńskiego do okresu uprawniającego do otrzymania „trzynastego wynagrodzenia”.

2. Przedmiot i istota rozstrzygnięcia Trybunału Konstytucyjnego

2.1. TK orzekł, że art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej w zakresie, w jakim pomija okres urlopu macierzyńskiego jako umożliwiający nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, w sytuacji nieprzepracowania w ciągu całego roku kalendarzowego faktycznie 6 miesięcy, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 71 ust. 2 Konstytucji.

2.2. Przepis art. 2 ust. 1 ustawy przewiduje, że pracownik jednostki sfery budżetowej nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. Przepracowanie jest rozumiane jako „faktyczne (efektywne) wykonywanie pracy, a nie tylko pozostawanie w stosunku pracy”. Jednocześnie ust. 2 wprowadza wyjątek poszerzający zakres pracowników uprawnionych do „trzynastki”, przewidując, że 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. Ust. 3 wprowadza kolejny wyjątek, także rozszerzający, i przewiduje, że w kilku przypadkach przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane; m.in. w przypadku powołania pracownika do służby wojskowej czy korzystania z urlopu wychowawczego. Oznacza to, że osoba, która wzięła urlop wychowawczy otrzymuje „trzynastkę”, niezależnie od tego jaki okres w roku przepracowała (oczywiście w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego okresu). Tymczasem wśród owych wyjątków w ust. 3 brak jest np. urlopu macierzyńskiego, co oznacza, że osoba, która

wzięła urlop macierzyński, by otrzymać „trzynastkę” musi przepracować co najmniej 6 miesięcy.

2.3. „Trzynastka” stanowi składnik wynagrodzenia za pracę i jest traktowana jako element treści stosunku pracy w jednostkach sfery budżetowej. Ma ona charakter stały, jest ściśle związana ze stosunkiem pracy i nie ma charakteru uznaniowego ze strony pracodawcy (ustawodawca nazywa je wprost „dodatkowym «wynagrodzeniem» rocznym”). Nie ma ona jednak charakteru powszechnego, przysługuje wyłącznie pracownikom jednostek sfery budżetowej. Ponadto nabycie prawa do trzynastki uzależnione jest od przepracowania roku kalendarzowego u danego pracodawcy. Jednocześnie istnieją od tego wymogu wyjątki.

Artykuł 32 ust. 1 Konstytucji przewiduje, że wszyscy są wobec prawa równi; wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Artykuł 71 ust. 2 Konstytucji stanowi natomiast, że matka przed i po urodzeniu dziecka ma prawo do szczególnej pomocy władz publicznych, której zakres określa ustawa. Zdaniem TK, art. 71 „nie przesądza jednoznacznie o formach, ani o zakresie szczególnej pomocy władz publicznych udzielanej matkom przed i po urodzeniu dziecka. Przepis ten nie może zatem stanowić podstawy do żądania określonych świadczeń, w tym również takich, które wynikają z ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym. Znaczenie nakazu wypowiedzianego w art. 71 ust. 2 Konstytucji wiąże się z obowiązkiem uwzględnienia szczególnego statusu matek przed i po urodzeniu dziecka zawsze, kiedy rozwiązania przyjęte przez ustawodawcę dotyczą sytuacji prawnej takich podmiotów”.

O niekonstytucyjności przepisu przesądziło to, że ustawodawca „działając w ramach przysługującej mu swobody (...) nie tylko wykreował dodatkowe wynagrodzenie roczne wyłącznie dla pracowników jednostek sfery budżetowej, co już samo w sobie różnicuje klasę podmiotów, jakimi są pracownicy, ale jednocześnie wyznaczył katalog przypadków uzasadniających wyjątkowe traktowanie niektórych pracowników otrzymujących to świadczenie”. Ponadto, „ustrojodawca w art. 71 ust. 2 Konstytucji wyraźnie przyznał matce przed i po urodzeniu dziecka prawo do szczególnej pomocy władz publicznych w zakresie przewidzianym ustawą. Oznacza to, że ustawodawca, decydując się na uregulowanie materii mających bezpośredni wpływ na sytuację prawną matki w okresie ciąży oraz po porodzie, obowiązany jest zapewnić jej pomoc, która powinna przewyższać standard ochrony przewidziany dla pozostałych podmiotów wolności i praw”. W końcu „urlop macierzyński przewidziany w (...) przepisach ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (...) stanowi niewątpliwą realizację obowiązku wynikającego z art. 71 ust. 2 Konstytucji. Funkcją tego urlopu jest ochrona zdrowia pracownicy i dziecka, polegająca zarówno na umożliwieniu

regeneracji sił fizycznych i psychicznych matki, jak również na zapewnieniu dziecku osobistej opieki z jej strony w pierwszym okresie życia. Należy zaznaczyć, że określając ramy prawne tego rodzaju przerwy w świadczeniu pracy ustawodawca przesądził jednocześnie, iż urlop macierzyński ma charakter obligatoryjny w okresie co najmniej 14 tygodni po porodzie. W pozostałym zakresie – uzależnionym od jego wymiaru ustalonego zgodnie z art. 180 § 1 kodeksu pracy – urlop ten może zostać podzielony między matkę oraz ojca wychowującego dziecko, jakkolwiek nie może podlegać skróceniu z woli pracownicy. Matka nie może zrzec się tego uprawnienia. Skorzystanie z tego urlopu bezpośrednio wpływa na możliwość otrzymania tzw. trzynastej pensji”. „Skoro zatem ustawodawca przewiduje dla pewnej grupy pracowników lepsze traktowanie w porównaniu do innych, w zakresie przysługujących im świadczeń stanowiących element wynagrodzenia za pracę, to nie ulega wątpliwości, że w ramach tak ukształtowanego wyjątku powinien (...) uwzględnić sytuację prawną tych pracownic, które są objęte zakresem podmiotowym «szczególnej pomocy» z art. 71 ust. 2 Konstytucji”.

2.4. TK uzasadniając wyrok stwierdził, że realizacja nakazu wynikającego z art. 71 ust. 2 Konstytucji, „w obrębie ogólnie ujmowanej kategorii pracowników, powinna polegać na takim ukształtowaniu uprawnień matek przed i po urodzeniu dziecka, które będą miały pierwszeństwo w stosunku do tych przywilejów, czy uprawnień, które ustawodawca chce przyznać pozostałym pracownikom”. Zaznaczył jednak, że „nie wypowieda się (...) na temat sposobu ukształtowania (...) katalogu [wyjątków uprawniających do trzynastki mimo nieprzepracowania co najmniej 6 miesięcy]. Stwierdza jedynie, że ma on charakter zróżnicowany i obejmuje zarówno takie sytuacje, w których brak efektywnego wykonywania pracy związany jest z realizacją innego obowiązku ustawowego (obowiązek służby wojskowej), jak i te, w których przerwa w wykonywaniu pracy związana jest ze sprawowaniem osobistej opieki nad dzieckiem”. TK zwrócił też uwagę, że już samo przyznanie uprawnienia do trzynastki wyłącznie pracownikom jednostek sfery budżetowej „samo w sobie różnicuje klasę podmiotów”.

2.5. W istocie TK nie orzekł, że pozbawienie prawa do trzynastki pracowników, którzy przechodząc na urlop macierzyński nie mogą go sobie wliczyć do półrocznego okresu – jest niezgodne z art. 71 ust. 2 Konstytucji w ogóle, a tylko, że obecna konstrukcja katalogu osób, wymienionego w art. 2 ust. 3 ustawy, nie obejmując urlopu macierzyńskiego, jest niezgodna z zasadą równości w związku z prawem matki, przed i po urodzeniu dziecka, do szczególnej pomocy władz publicznych. Konstytucja nie przesądza o mechanizmach i rozmiarze tej pomocy. Trzynastka jako taka, nie jest mechanizmem pomocy matkom przed i po urodzeniu

dziecka. Prawo do niej ma bowiem o wiele większa grupa pracowników niekorzystających ani z urlopu macierzyńskiego, ani wychowawczego. Po drugie prawa do trzynastki pozbawiona jest większa grupa matek będących przed i po urodzeniu dziecka, a nie pracujących w jednostkach sfery budżetowej. Wyrok TK został wydany w związku z postępowaniem sądu, który rozpatrywał pozew kobiety przeciw zakładowi pracy. Zakład pracy odmówił bowiem wypłacenia trzynastki, twierdząc, że kobieta nie przepracowała 6 miesięcy, zaś jej urlopu macierzyńskiego nie mógł wliczyć do okresu pracy. I tylko tego stanu faktycznego mógł dotyczyć wyrok TK.

Z jednej strony zatem wykonanie wyroku polegające tylko na dodaniu w art. 2 ust. 3 pkt 6 ustawy kolejnej litery obejmującej urlop macierzyński – a więc przyznanie trzynastki tylko matkom pracującym w jednostkach sektora publicznego – może być uznane z perspektywy zasady równości i prawa matek przed i po urodzeniu dziecka do pomocy władz publicznych, za niepełne wykonanie wyroku, jako że matki spoza jednostek sfery budżetowej, nadal są pozbawione trzynastki. Z drugiej jednak strony, jeśli spojrzeć na trzynastkę – inaczej niż TK – jak na zwykłe wynagrodzenie, nie mające związku z pomocą matce przed i po porodzie, które jednak jest wypłacane w szczególnym, wykreowanym przez ustawodawcę trybie (raz w roku „z dołu”), to nie powinno być zarzutu naruszenia zasady równości w związku z pozbawieniem trzynastek matek niepracujących w jednostkach sfery budżetowej. Ustawodawca i tak przecież określa wysokość i mechanizm wypłacania wynagrodzenia osób pracujących w jednostkach sfery budżetowej, nie budzi to żadnych wątpliwości. Przy wykonywaniu wyroku trzeba przyjąć ostatni punkt widzenia i poszerzyć katalog zamieszczony w art. 2 ust. 3 pkt 6 o urlop macierzyński.

3. Różnice między dotychczasowym a projektowanym stanem prawnym

Konsekwencją proponowanego wykonania wyroku TK będzie uznanie okresu urlopu macierzyńskiego za umożliwiający nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego przez pracowników jednostek sfery budżetowej, w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, w sytuacji nieprzepracowania w ciągu całego roku kalendarzowego faktycznie 6 miesięcy.

4. Konsultacje

Pisma w sprawie projektu przedstawili: Minister Finansów, Minister Skarbu Państwa, Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Prokuratoria Generalna Skarbu Państwa, Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego oraz Krajowa Komisja Wykonawcza NSZZ Pracowników Policji.

Wszystkie podmioty poparły inicjatywę.

Ponadto o opinię zostały poproszone następujące podmioty: Naczelna Rada Adwokacka, Krajowa Rada Radców Prawnych, Business Center Club, PKPP Lewiatan, Pracodawcy RP, Forum Związków Zawodowych, NSZZ Solidarność i OPZZ; nie zajęły one jednak żadnego stanowiska.

W dniu drugiego czytania Minister Pracy i Polityki Społecznej przedstawił pismo, w którym wniósł o poszerzenie katalogu okoliczności zwalniających z obowiązku przepracowania 6 miesięcy, jako niezbędnego do otrzymania trzynastki, m.in. o zwolnienie od pracy na dwa dni z tytułu wychowywania dziecka do 14 roku życia (art. 188 Kodeksu pracy). Nie można jednak uwzględnić owej propozycji, z tego powodu, że jest to zwolnienie nie mające wiele wspólnego z urlopem macierzyńskim i wychowawczym. Nie jest też ono obligatoryjne. Poza tym mogłoby to stanowić okazję do nadużyć. Pracownik, który nie przepracował pół roku u danego pracodawcy, brałby choćby jeden dzień zwolnienia z tytułu, o którym mowa w art. 188 Kp, tylko po to by otrzymać trzynastkę. Tymczasem trzynastka ma być co do zasady nagrodą na przepracowanie co najmniej pół roku u danego pracodawcy, z respektowaniem wyjątków zwalniających z obowiązku półroczości o wyrażnie określonym profilu: urlop macierzyński, urlop wychowawczy (urlopy związane z porodem oraz z długotrwałą opieką nad noworodkiem lub bardzo małym dzieckiem).

5. Skutki projektowanej ustawy

Choć na pierwszy rzut oka skutkiem przyjęcia proponowanej ustawy może być konieczność zwiększenia tej części budżetów jednostek sfery budżetowej (budżetu państwa i budżetów jednostek samorządu terytorialnego), która jest przeznaczona na wynagrodzenia, to niekoniecznie musi tak być. Osoby i podmioty odpowiedzialne za przygotowanie budżetu w tych jednostkach – wiedząc o konieczności wypłacenia „trzynastki” dodatkowej grupie osób – mogą bowiem kwotę przeznaczoną na całoroczne wynagrodzenie takich osób podzielić na 13 części, zamiast dotychczasowych 12 części. Mogą w konsekwencji zmniejszyć pulę przeznaczoną na niestałe części wynagrodzeń (premie, nagrody). Efektem będzie zatem, nie tyle zwiększenie wynagrodzeń, co zrównanie wynagrodzeń pewnych kategorii pracowników (przede wszystkim w zakresie „trzynastek”).

6. Oświadczenie o zgodności z prawem Unii Europejskiej

Przedmiot projektu jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Warszawa, 18 grudnia 2012 r.

BAS-WAPEiM-3208/12

Pani
Ewa Kopacz
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia w sprawie zgodności z prawem Unii Europejskiej senackiego projektu ustawy o zmianie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (przedstawiciel wnioskodawców: senator Grażyna Anna Sztark)

Na podstawie art. 34 ust. 9 uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 roku – Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (Monitor Polski z 2012 r., poz. 32 ze zm), sporządza się następującą opinię:

1. Przedmiot projektu ustawy

Projektowana ustawa zmierza do nowelizacji art. 2 ust. 3 pkt 6 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 1997 r. Nr 160, poz. 1080, ze zm.), zwanej dalej „ustawą”. Zmiana umożliwi wliczanie urlopu macierzyńskiego do okresu uprawniającego do otrzymania dodatkowego wynagrodzenia rocznego („trzynastki”).

W obecnym stanie prawnym pracownik jednostki sfery budżetowej nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego (art. 2 ust. 1 ustawy). 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 sześć miesięcy (art. 2 ust. 2 ustawy). Oznacza to, że pracownik, który pracuje u danego pracodawcy krócej niż pół roku, nie ma prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Artykuł 2 w ust. 3 ustawy przewiduje jednak przypadki, w których przepracowanie półrocznego okresu nie jest wymagane dla uzyskania dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Katalog tych przypadków obejmuje m.in. urlop wychowawczy (art. 2 ust. 3 pkt 3 ustawy), nie uwzględnia jednak urlopu macierzyńskiego.

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 9 lipca 2011 r. (sygn. akt P 59/11) orzekł, że art. 2 ust. 3 ustawy, w zakresie, w jakim pomija okres urlopu macierzyńskiego, jako umożliwiający nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, w sytuacji nieprzepracowania w ciągu całego roku

kalendaryzowego sześciu miesięcy, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w zw. z art. 71 ust. 2 Konstytucji (Dz. U. z 2012 r. poz. 819). Projektowana ustawa tę niezgodność ma wyeliminować.

Projekt ustawy ma wejść w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, a ustanowiona w nim reguła ma być stosowana do dodatkowego wynagrodzenia rocznego przysługującego pracownikom jednostek sfery budżetowej za rok 2012.

2. Stan prawa Unii Europejskiej w materii objętej projektem ustawy

Dodatkowe wynagrodzenie roczne jest składnikiem wynagrodzenia za pracę - art. 1 ust. 1 ustawy nazywa jest wprost „wynagrodzeniem”. Ma ono charakter stały i nie zależy od oceny ze strony pracodawcy. Kwestie wynagradzania pracowników, w tym pracowników sfery budżetowej, nie są regulowane wprost przepisami prawa UE. Tym niemniej projekt ustawy wymaga przeanalizowania pod kątem zgodności z art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TfUE), ustanawiającym zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w stosunkach pracy i płacy. Zobowiązuje on państwa członkowskie do zastosowania zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. Wynagrodzenie na gruncie tego artykułu rozumiane jest jako zwykła podstawowa lub minimalna płaca albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia od pracodawcy. Równość wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć oznacza, że wynagrodzenie przyznane za taką samą pracę na akord jest określane na podstawie takiej samej jednostki miary, a wynagrodzenie za pracę na czas jest takie samo na tym samym stanowisku. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości¹, art. 157 TfUE jest bezpośrednio skuteczną, co oznacza, że może być bezpośrednio podstawą prawną do dochodzenia przed sądami krajowymi ochrony uprawnień, które nadaje. Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć ustanawia też art. 21 Karty Praw Podstawowych.

¹ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 4 grudnia 1974 r. w sprawie 41-74 Yvonne van Duyn przeciwko Home Office (ECR 1974, s. 1337); wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 2 sierpnia 1993 r. w sprawie C-271/91 M. Helen Marshall przeciwko Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (ECR 1993, s. I-4367).

3. Analiza przepisów projektu pod kątem ustalonego stanu prawa Unii Europejskiej

Projekt ustawy umożliwi osobom korzystającym z urlopu macierzyńskiego uzyskanie dodatkowego rocznego wynagrodzenia nawet, jeżeli byli zatrudnieni przez okres krótszy niż sześć miesięcy. Należy odnotować, że zgodnie z art. 180 § 1 i 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.), zwanej dalej „kp”, urlop macierzyński przysługuje zarówno pracownikom, jaki pracownikom, którzy wychowują dziecko. Obowiązkowy okres urlopu macierzyńskiego, który musi być wykorzystany przez pracownice wynosi 14 tygodni po porodzie, w pozostałej części, jeżeli pracownica z niego zrezygnuje, może być on wykorzystany przez pracownika wychowującego dziecko, na jego pisemny wniosek.

Jak wspomniano, projekt ustawy umożliwia uzyskanie dodatkowego rocznego wynagrodzenia pracownikom zatrudnionym krócej niż sześć miesięcy, przebywającym na urlopie macierzyńskim. Uprawnienie to, w obecnym stanie prawnym, przysługuje pracownikom korzystającym z urlopu wychowawczego. Projekt nie przyznaje jednak prawa do „trzynastki” pracownikom przebywającym na innych urlopiach związanych z rodzicielstwem, tj. na dodatkowym urlopie macierzyńskim (art. 182¹ kp), na urlopie ojcowskim (art. 182² kp), a także na urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz na dodatkowym urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego². Również i to rozwiązanie należy ocenić jako nienaruszające zasady dyskryminacji ze względu na płeć. Warto przypomnieć, że dyskryminacja ma charakter kontekstowy i wymaga dokonania ocen porównawczych. Występuje wówczas, gdy oceniane sytuacje są porównywalne i gdy jedna z nich jest traktowana niekorzystnie, ze względu na określone kryterium rozróżniające (np. płeć). Przenosząc te ustalenia na grunt projektu ustawy przyjąć można, że analizowane urlopy, mimo że są świadczeniami związanymi z rodzicielstwem, nie mogą być ze sobą porównywane. Różni je okres, w którym mogą być wykorzystywane (np. dodatkowy urlop macierzyński wykorzystywany bezpośrednio po urlopie macierzyńskim oraz urlop ojcowski przysługujący do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy) oraz długość (np. sześciotygodniowy dodatkowy urlop macierzyński i dwutygodniowy urlop ojcowski). Kryterium rozróżniającego w tym przypadku nie stanowi płeć (np. z dodatkowych urlopiów macierzyńskim mogą korzystać zarówno pracownice jak i pracownicy). Z punktu widzenia zasady zakazu dyskryminacji ze względu na

² Dwa ostatnie urlopy przysługują osobom, które przysposobiły dzieci lub stanowią niezawodową rodzinę zastępczą (art. 183 kp).

plęć dopuszczalne jest zatem przyjęcie, by z dobrodziejstwa dodatkowego wynagrodzenia rocznego korzystali tylko ci pracownicy obu płci, którzy korzystają z urlopu macierzyńskiego, jako urlopu bezpośrednio związanego z porodem i opieką nad noworodkiem.

4. Konkluzja

Senacki projekt ustawy o zmianie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej nie narusza prawa UE.

Dyrektor Biura Analiz Sejmowych

Zbigniew Wrona

Warszawa, 18 grudnia 2012 r.

BAS-WAPEiM-3209/12

Pani
Ewa Kopacz
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia w sprawie stwierdzenia, czy senacki projekt ustawy o zmianie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (przedstawiciel wnioskodawców: senator Grażyna Anna Sztark) jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej w rozumieniu art. 95a regulaminu Sejmu

Projektowana ustawa zmierza do nowelizacji art. 2 ust. 3 pkt 6 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 1997 r. Nr 160, poz. 1080, ze zm.), zwanej dalej „ustawą”. Zmiana umożliwi wliczanie urlopu macierzyńskiego do okresu uprawniającego do otrzymania dodatkowego wynagrodzenia rocznego („trzynastki”).

W obecnym stanie prawnym pracownik jednostki sfery budżetowej nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego (art. 2 ust. 1 ustawy). 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 sześć miesięcy (art. 2 ust. 2 ustawy). Oznacza to, że pracownik, który pracuje u danego pracodawcy krócej niż pół roku, nie ma prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Artykuł 2 w ust. 3 ustawy przewiduje jednak przypadki, w których przepracowanie półrocznego okresu nie jest wymagane dla uzyskania dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Katalog tych przypadków obejmuje m.in. urlop wychowawczy (art. 2 ust. 3 pkt 3 ustawy), nie uwzględnia jednak urlopu macierzyńskiego.

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 9 lipca 2011 r. (sygn. akt P 59/11) orzekł, że art. 2 ust. 3 ustawy, w zakresie, w jakim pomija okres urlopu macierzyńskiego, jako umożliwiający nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, w sytuacji nieprzepracowania w ciągu całego roku kalendarzowego sześciu miesięcy, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w zw. z art. 71

ust. 2 Konstytucji (Dz. U. z 2012 r. poz. 819). Projektowana ustawa tę niezgodność ma wyeliminować.

Kwestie wynagradzania pracowników, w tym pracowników sfery budżetowej, nie są regulowane przepisami prawa UE. Projekt nie narusza też art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TfUE), ustanawiającego zakazu dyskryminacji ze względu na płeć w stosunkach pracy i płacy.

Projekt ustawy o zmianie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej **nie jest** projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej w rozumieniu art. 95a regulaminu Sejmu.

Dyrektor Biura Analiz Sejmowych

Zbigniew Wrona