



Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego  
Ul. Kard .S. Wyszyńskiego 1  
15-888 Białystok



Białystok, 13 lutego 2018 r.

FN-III.1710.1.2017

WK  
↓

**Kolegium**

**Regionalnej Izby Obrachunkowej**

**w Białymstoku**

**za pośrednictwem**

**Prezesa**

**Regionalnej Izby Obrachunkowej**

**w Białymstoku**

**Uchwała Kolegium RIO**  
**Nr 1245/18 z dnia 06.03.2018**  
**Uchwała nr 1245/18 z dnia 06.03.2018**

Na podstawie art. 9 ust. 4 ustawy z dnia 7 października 1992 r. o regionalnych izbach obrachunkowych (Dz. U. z 2012 r., poz. 1113) zgłaszam zastrzeżenia do wystąpienia pokontrolnego Regionalnej Izby Obrachunkowej w Białymstoku z dnia 26 stycznia 2018r. (RIO.I.6001-11/17) w zakresie stwierdzenia zawyżenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2016r. z powodu wliczenia do podstawy naliczenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego kwoty dodatkowej premii regulaminowej wypłacanej powyżej 20%.

Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej z dnia 12 grudnia 1997r wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymaną przez pracownika ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie. W obliczeniu podstawy uwzględnia się wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Przepis ten odwołuje się do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania

i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, gdzie w § 6 wyszczególnione są składniki, które należy wyłączyć z podstawy naliczenia „13”.

Regionalna Izba Obrachunkowa kwestionuje uwzględnienie dodatkowej premii regulaminowej w wysokości powyżej 20 % w podstawie dodatkowego wynagrodzenia rocznego w związku z uznaniem tych premii jako premii uznaniowych, czyli składnika uznaniowego wypłacanego nie okresowo w zależności od uznania pracodawcy.

Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania premie regulaminowe wypłacane są pracownikowi za dokładne i sumienne wykonywanie obowiązków służbowych wynikających z ich zakresu czynności w wysokości 20% ich wynagrodzenia zasadniczego, z dołu w okresach miesięcznych, w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę. Wysokość premii regulaminowej może być zwiększona do 60% wynagrodzenia zasadniczego z tytułu powierzenia pracownikowi dodatkowych zadań. Dodatkowa premia regulaminowa wypłacana jest okresowo np. co miesiąc dla kierowców, sekretarek i pomocy administracyjnych, co 2-3 miesiące np. dla sprzątaczek i związana jest wykonywaniem dodatkowych zadań w konkretnym miesięcznym okresie. Premia regulaminowa wypłacana jest za czas faktycznie przepracowany w miesiącu i zgodnie z Regulaminem pomniejszana jest o nieobecności w których pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim lub urlopie bezpłatnym. W związku z tym trudno uznać, że dodatkowa premia regulaminowa ma charakter nieokresowej wypłaty tzn. premii uznaniowej czy nagrody. Premie uznaniowe stanowią bowiem pieniężne świadczenie dla pracownika, całkowicie uzależnione od swobodnego uznania pracodawcy i które przyznawane są pracownikom uznaniowo jeden lub dwa razy w roku, a jej wysokość nie jest zależna od absencji w danym roku. Przyznanie premii uznaniowej, jej wysokość oraz częstotliwość wypłaty powinny zawsze zależeć od swobodnej decyzji pracodawcy, której wyznacznikiem jest ocena pracy pracownika. Natomiast uzależnienie przyznawania premii od spełnienia przez pracownika konkretnych zadań, wbrew nazwie świadczenia spowoduje, że nabierze ona charakteru roszczeniowego. Roszczenie o wypłatę premii regulaminowej powstanie zatem w sytuacji, gdy przesłanki jej nabycia były sformułowane na tyle ściśle i obiektywnie, że pracownik je spełnił, nawet jeśli formalnie premia jest nazywana premią uznaniową.

W związku z powyższym premia regulaminowa określona w przedziale procentowym powyżej 20% a mniej niż 60% jest zaliczana w UMWP do składników zmiennych miesięcznych i przyjmujemy ją do podstawy wynagrodzenia za urlop w średniej wysokości z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu i co za tym idzie również do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Charakter tej premii jest zbliżony do dodatku specjalnego, o którym mowa w art.36 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 902 z późn. zm.) stanowiącym, że pracownikowi samorządowemu z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek



specjalny. W związku z brakiem możliwości przyznania dodatku specjalnego pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pomocniczych, wykonywanie dodatkowych czynności poza zakresem obowiązków jest regulowane powyższą premią.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 września 2000 r., (I PKN 33/00, OSNP 2002, nr 8, poz. 182) uznał, że premia wypłacana co pewien czas za okresy zróżnicowane co do ich długości jest świadczeniem periodycznym, do którego nie ma zastosowania wyłączenie przewidziane w § 6 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Fakt, iż wypłaty z określonego tytułu dokonywane są za różne okresy, o zróżnicowanej długości, nie oznacza jeszcze, że nie mają one charakteru periodycznego, jeżeli są dokonywane co pewien czas. Periodyczność wypłat nie może być utożsamiana z ich regularnością, czy też z zasadą tożsamości okresów, za które się one należą, polega bowiem ona na tym, iż wypłaty dokonywane są co pewien czas za wykonywanie pewnego typu zadań, przy czym nie muszą one mieć charakteru regularnego, a okresy (ich długość), za które się je wypłaca, mogą być zróżnicowane.

W przedmiotowej sprawie premia była wypłacana co pewien okres, a więc periodycznie. W stosunku do kierowców i pomocy administracyjnych były to okresy comiesięczne, a więc regularne. Natomiast w stosunku do sprzątaczek choć okresy, za które się ona należała, nie były comiesięczne, a wpłaty dokonywane były ze zmienną częstotliwością, co 2 - 3 miesiące, to jednak premię przyznawano co pewien czas za wykonywanie pewnego typu zadań, co świadczy o periodyczności wypłat.

W konsekwencji uprawnionym jest uznanie, iż do podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego należy wliczać w/w dodatkową premię regulaminową przyznawaną zgodnie z Regulaminem Wynagradzania Pracowników Samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Podlaskiego w Białymstoku.

  
MARSZAŁEK WOJEWÓDZTWA  
Jerzy Leszczyński