

3.2. Zasady ustalania dodatku

Dodatek za wieloletnią pracę dostają obligatoryjnie wszyscy pracownicy samorządowi, niezależnie od podstawy zatrudnienia.

Szczegółowe zasady ustalania dodatku zostały określone w rozporządzeniu płacowym. Pracodawca samorządowy wypłaca dodatek za wieloletnią pracę w normalnym terminie wypłaty:

- 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik samorządowy nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
- 2) należnej za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi samorządowemu za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

Przepisy ustawy o pracownikach samorządowych (analogicznie jak pozostałe przepisy dotyczące innych grup zawodowych) nie określają rodzaju dokumentów, które pracownik musi przedłożyć swojemu pracodawcy, aby wykazać posiadanie wymaganego przez prawo stażu pracy i otrzymać dodatek stażowy. Niewątpliwie takim dokumentem jest zawsze świadectwo pracy. Świadectwo pracy to dokument prywatny, zawierający oświadczenie wiedzy pracodawcy o określonych zdarzeniach dotyczących pracownika, które zaszły w okresie jego zatrudnienia. Stosownie do przepisu art. 97 k.p. obowiązek wydania pracownikowi świadectwa pracy powstaje z mocy prawa w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Prawo do dodatku za wieloletnią pracę zależy od posiadania określonego stażu pracy, natomiast nie zależy od wymiaru zatrudnienia pracownika.

W rozporządzeniu płacowym z 2009 r. w przypadku, gdy praca w urzędzie lub jednostce stanowiła dodatkowe zatrudnienie pracownika samorządowego, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegały zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowo-

wego. Oznaczało to, że jeżeli pracownik był zatrudniony dodatkowo w jednej jednostce samorządowej na 1/4 etatu i ma inną pracę również w ramach stosunku pracy, która stanowiła dla niego podstawowe zatrudnienie, to do zatrudnienia w jednostce, która stanowi dla niego zatrudnienie dodatkowe, nie zaliczało się okresów zatrudnienia podstawowego.

W obecnym rozporządzeniu płacowym z uwagi na to, że przepisy ustawy nie różnicują wliczania poprzednich okresów zatrudnienia w odniesieniu do dodatku za wieloletnią pracę, a także nie stosują pojęć „dodatkowe” i „podstawowe” zatrudnienie, zrezygnowano ze stosowania tych określeń w odniesieniu do dodatku za wieloletnią pracę. Przyjęto zasadę, że przy ustalaniu prawa do dodatku za wieloletnią pracę przysługującego pracownikowi, który był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów. Jest to rozwiązanie analogiczne do funkcjonującego m.in. w ustawie z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1889 ze zm.), a konkretnie w przepisach rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 29 stycznia 2016 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz.U. z 2016 r. poz. 125 ze zm.). W służbie cywilnej przy ustalaniu prawa do dodatku stażowego pracownikowi, który był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku stażowego wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia. Jak wskazuje się w doktrynie *a contrario* niezakończone równoległe okresy zatrudnienia nie będą zaliczane do stażu pracy.⁵

Nadal pozostaje aktualna zasada, że jeżeli pracownik wykonuje pracę w urzędzie lub jednostce w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, okres zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę.

Zgodnie z przepisem przejściowym rozporządzenia 2018 r., jeżeli w związku z wejściem w życie rozporządzenia wysokość dodatku za wieloletnią pracę byłaby wyższa ze względu na zasady liczenia okresu uprawniającego do dodatku, przysługuje wynagrodzenie w wysokości dotychczasowej do 31 grudnia br. (§ 12 ust. 4 rozporządzenia płacowego).

⁵ K. Baran (red.), *Komentarz do ustawy o służbie cywilnej, (w:) Prawo urzędnicze. Komentarz*, Warszawa 2014 (Lex).

3.3. Dodatek stażowy – odpowiedzi na pytania z praktyki

Pracownik nie posiada świadectwa pracy. W jaki inny sposób może udokumentować staż pracy, który uprawnia go do wyższego dodatku stażowego?

Żadne przepisy prawa dotyczące pracowników samorządowych nie opierają się na świadectwie pracy jako wymaganym dokumencie potwierdzającym staż pracy uzasadniający nabycie uprawnień pracowniczych zależnych od stażu pracy, a takim dodatkiem jest też dodatek za wieloletnią pracę. A zatem nie jest dopuszczalne wymaganie od pracownika jako jedyne go dokumentu potwierdzającego staż pracy – świadectwa pracy.

Pracodawca powinien dopuścić również inne możliwości. Mogą to być np. inne dokumenty z pracy potwierdzające zatrudnienie, np. awans z wynagrodzeniem, archiwalne książeczki zdrowia, w których wpisywany był zakład pracy i daty, pisemne zaświadczenie pracodawcy, legitymacja ubezpieczeniowa zawierająca odpowiednie wpisy o okresach zatrudnienia, legitymacja służbowa pracownika, umowa o pracę, a nawet wpis w starym dowodzie osobistym czy też pisma kierowane przez zakłady pracy do pracownika w czasie trwania zatrudnienia.

Czy po powrocie z zagranicy polski pracodawca zaliczy zatrudnienie za granicą do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, w tym dodatek za wieloletnią pracę? Jakie dokumenty przedłożyć i czy konieczne jest ich urzędowe tłumaczenie na język polski?

Zgodnie z art. 86 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy „udokumentowane okresy zatrudnienia, przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego, są zaliczane do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych”. Przepis ten nakłada na pracodawcę polskiego obowiązek zaliczenia okresów zatrudnienia u pracodawców zagranicznych do ogólnego stażu pracy, pod warunkiem ich udokumentowania przez pracownika. To pracownik musi wykazać fakt świadczenia pracy za granicą w danym okresie i, co wymaga podkreślenia, w ramach stosunku pracy. Dokumentami takimi mogą być np. umowy o pracę czy zaświadczenie o ubezpieczeniu społecznym. Dokument taki powinien być ponadto sporządzony w języku polskim.

W przypadku gdy dokument jest sporządzony w języku obcym, to należy przedłożyć pracodawcy jego tłumaczenie – przy czym nie ma obowiązku, aby było to tłumaczenie urzędowe.

Sąd Najwyższy w wyroku z 11 października 2011 r. (II PK 44/11) uznał, że:

SN *Urząd gminy powinien zaliczyć pracownikowi okres zatrudnienia za granicą do dodatku stażowego, nawet jeśli nie opłacał składek na Fundusz Pracy.*

Czy do stażu pracy, od którego zależy wysokość dodatku za wieloletnią pracę, wlicza się pracę w gospodarstwie rolnym?

Tak. Zaliczanie stażu w rolnictwie odbywa się zgodnie z przepisami ustawy z 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy. Okres pracy w gospodarstwie rolnym pod pewnymi warunkami zaliczany jest do stażu pracy. Podstawowym wymogiem jest to, aby przepisy prawa pracy (ustawowe lub zakładowe) przewidywały wliczanie do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, okresów zatrudnienia w innych zakładach. Jeżeli wymóg ten jest spełniony, wówczas do wspomnianego stażu zalicza się również:

- 1) okresy prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie, prowadzonym przez współmałżonka;
- 2) przypadające przed dniem 1 stycznia 1983 r. okresy pracy po ukończeniu 16. roku życia w gospodarstwie rolnym prowadzonym przez rodziców lub teściów, poprzedzające objęcie tego gospodarstwa i rozpoczęcie jego prowadzenia osobiście lub wraz ze współmałżonkiem;
- 3) przypadające po dniu 31 grudnia 1982 r. okresy pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym w charakterze domownika w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników indywidualnych i członków ich rodzin.

Zgodnie z art. 3 ww. ustawy, aby udowodnić okres pracy w gospodarstwie, pracownik ma obowiązek przedłożyć zaświadczenie z właściwego urzędu gminy. Jeżeli urząd nie dysponuje informacjami, pracownik powinien otrzymać pisemną odpowiedź z urzędu gminy stwierdzającą, że urząd nie dysponuje dokumentami uzasadniającymi wydanie zaświadczenia o pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym. Dodatkowo, jeżeli organ gminy nie dysponuje dokumentami uzasadniającymi wydanie zaświadczenia, udowodnienie okresów pracy może nastąpić na podstawie zeznań co najmniej dwóch świadków zamieszkujących w tym czasie na terenie, na którym jest położone to gospodarstwo rolne. Jednocześnie należy podkreślić, iż takim dokumentem nie będzie zaświadczenie ubezpieczenia KRUS. Przepisy ustawy o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy nie odnoszą się do możliwości dokumentowania przy pomocy takiego zaświadczenia. Pracodawca oczywiście może wziąć pod uwagę takie zaświadczenie pomocniczo, w razie braku innych dowodów. Jednak jeżeli jest to możliwe, powinien wymagać dostarczenia zaświadczenia z gminy.

Czy okres urlopu bezpłatnego jest wliczany do stażu pracy, od którego zależy wysokość dodatku za wieloletnią pracę?

Urlop bezpłatny jest przerwą w wykonywaniu pracy. Udzielany jest na pisemny wniosek pracownika. Podczas urlopu bezpłatnego zawieszeniu ulegają prawa i obowiązki pracownika. Zgodnie z brzmieniem art. 174 § 2 k.p. okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Za okres, w którym pracownik pozostawał na urlopie bezpłatnym, nie przysługuje pracownikowi wynagrodzenie. A zatem okres urlopu bezpłatnego nie jest wliczany do stażu