

TRZYNASTKI ZA 2019 ROK TRZEBA WYPŁACIĆ DO 31 MARCA 2020 ROKU

Pracownicy sfery budżetowej, którzy przepracowali efektywnie cały ubiegły rok otrzymają dodatkowe wynagrodzenie roczne w pełnej wysokości. Jego część uzyskają natomiast ci, którzy chorowali, opiekowali się dziećmi do lat 14 czy zmieniali pracę z własnej inicjatywy. Ta część zostanie wyliczona proporcjonalnie do przepracowanego okresu, który musi wynosić minimum 6 miesięcy. Ale są wyjątki od tego wymogu.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastki) przysługuje pracownikom państwowych i samorządowych jednostek oraz zakładów budżetowych, urzędów, organów kontroli i ochrony praw, sądów i trybunałów, biur poselskich, senatorskich lub poselsko-senatorskich oraz klubów, kół albo zespołów parlamentarnych. Nie należy się ono natomiast osobom:

- wymienionym w art. 2 ustawy o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe (m.in. prezydent RP, marszałkowie Sejmu i Senatu, Rzecznik Praw Obywatelskich),
- ze służb mundurowych, tj. żołnierzom, funkcjonariuszom Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrowiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Służby Celno-Skarbowej, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Więziennej oraz Biura Ochrony Rządu,
- wskazanym w art. 2 ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (dalej: ustawa kominowa), m.in. kierownikom państwowych i samorządowych jednostek organizacyjnych objętych tą ustawą oraz głównym księgowym w podmiotach podlegających regulacjom ustawy kominowej (por. wyrok SN z 16 marca 2005 r., sygn. akt I PK 199/04, OSNA-PiUS 2005/22/351).

Przepracowany okres

Prawo do trzynastki i jej wysokości zależy od przepracowanego okresu u danego pracodawcy (art. 2 ustawy o trzynastkach). Żeby ją uzyskać za 2019 r. w pełnej wysokości, pracownik musiał przepracować cały ubiegły rok. U ilu pracodawców? Zasadniczo u jednego, na co wskazuje treść art. 2 ust. 1 ustawy o trzynastkach. Jeśli jednak dochodzi do przejścia całości lub części zakładu pracy na innego pracodawcę na podstawie art. 231 k.p. lub innych przepisów szczególnych wywołujących takie same skutki, wówczas obu tych pracodawców trzeba liczyć jako jednego. Tym skutkiem jest bowiem ciągłość dotychczasowych stosunków pracy wskutek zastąpienia z mocy prawa „starego” pracodawcy nowym (por. postanowienie SN z 4 czerwca 2019 r., sygn. akt II PK 139/18). Przejmujący pracodawca musi respektować uprawnienie do dodatkowego wynagrodzenia rocznego – jako elementu treści stosunków pracy pracowników przejętego zakładu pracy – do czasu zmiany treści tego stosunku na podstawie porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego (por. wyrok SN z 23 lutego 2005 r., sygn. akt III PK 65/04).

WAŻNE: Jeśli pracownik zmienia pracodawcę ze sfery budżetowej w trakcie roku kalendarzowego z własnej inicjatywy, nie może domagać się wypłaty pełnej trzynastki od któregokolwiek z nich.

Pracownik, który nie przepracował całego 2019 r., jest uprawniony do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego okresu. Ale uwaga! Okres ten musi wynosić minimum 6 miesięcy, jeśli pracownik nie znajduje się w jednej z sytuacji zamieszczonych na liście wyjątków (art. 2 ust. 3 ustawy o trzynastkach) – patrz tabela 1. Lista ta ma charakter wyczerpujący (m.in. uzasadnienie uchwały SN z 7 lipca 2011 r., sygn. akt III PZP 3/11).

Tabela 1. Wyjątki od minimalnego sześciomiesięcznego okresu przepracowanego

| Przyczyna zastosowania wyjątku | Wyjaśnienia |
|--|---|
| Nawiązanie stosunku pracy w trakcie 2019 r. z nauczycielem i nauczycielem akademickim, zgodnie z organizacją pracy szkoły (szkoły wyższej). | Ministerstwo Edukacji Narodowej w stanowisku z 4 grudnia 2009 r. (DS-WPZN-AB-401-02/09) stwierdziło, że zatrudnienie zgodnie z organizacją pracy szkoły, oznacza zatrudnienie od 1 września danego roku szkolnego. Wyłączyło zatem możliwość nabycia prawa do trzynastki przez nauczycieli zatrudnionych w trakcie roku szkolnego. Ta interpretacja jest jednak zbyt restrykcyjna. Nie uwzględnia faktu, że rok szkolny jest pojęciem węższym niż organizacja pracy szkoły. |
| Zatrudnienie pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż trzy miesiące. | Niedochowanie warunku o minimum trzech miesiącach trwania umowy o pracę sezonowe wyklucza nabycie prawa do trzynastki. |
| Powołanie pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej. | Trzynastka przysługuje pracownikowi bez względu na długość odbywania czynnej służby wojskowej lub służby zastępczej. |
| Rozwiązanie stosunku pracy w związku z: przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne; przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem; likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy; likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją. | W takich przypadkach wysokość wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przeprowadzonego u danego pracodawcy (por. uzasadnienie wyroku SO w Olsztynie z 23 marca 2015 r., sygn. akt I C 563/13). |

| | |
|--|--|
| Zatrudnienie: w wyniku przeniesienia służbowego; na podstawie powołania lub wyboru; w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy; w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją; po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej. | Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadku, m.in. podjęcia zatrudnienia na podstawie powołania lub wyboru. Istotne jest to, że powyższe dotyczy roku, w którym nastąpiło nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania i tym samym nie odnosi się do lat kolejnych (por. wyrok SR w Gdańsku z 28 czerwca 2019 r., sygn. akt VI P 46/18). |
| Korzystanie z urlopu: wychowawczego, macierzyńskiego i na warunkach macierzyńskiego, ojcowskiego, rodzicielskiego oraz dla poratowania zdrowia, a także urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego. | Przyjmuje się, że nawet 1 dzień takiego urlopu jest równoznaczny ze spełnieniem warunku do nabycia prawa do trzynastki. Jednak przebywanie przez cały rok kalendarzowy na wymienionych urloпах wyklucza przyznanie dodatkowego wynagrodzenia rocznego. |
| Wygaśnięcie stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika. | Prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W razie braku takich osób prawa te wchodzi do spadku (art. 631 § 2 w zw. z art. 5 k.p.). |

Wymóg efektywności

Ustalając prawo do trzynastki danego pracownika, pracodawca nie bierze pod uwagę okresu jego pozostawania w stosunku pracy, lecz okres rzeczywistego świadczenia pracy. Interpretacje sądowe i urzędowe „okresów przepracowanych” o których mowa w art. 2 ustawy o trzynastkach, są bowiem jednoznaczne i niezmiennie od lat. Nakazują rozumieć je jako okresy faktycznie (efektywnie) przepracowane u danego pracodawcy (m.in. postanowienie SN z 10 maja 2018 r., sygn. akt II PK 173/17) oraz stanowisko Departamentu Prawnego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 25 stycznia 2015 r. w sprawie ustalania wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego, www.pogotowiekadrowe.pl). Oznacza to, że pracodawca musi pominąć m.in. okresy:

- choroby i pobierania zasiłków chorobowych (wyrok SN z 18 października 2011 r., sygn. akt I PK 263/10 i uchwała SN z 25 lipca 2003 r., sygn. akt III PZP 7/03, OSNAPiUS 2004/2/26),
- nieobecności w pracy z powodu opieki nad dzieckiem do lat 14 (art. 188 k.p. i art. 67e ust. 1 Karty Nauczyciela),
- zwolnień od pracy, o jakich mowa w rozporządzeniu w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy.

Uwzględnia jednak okres zwolnienia związkowca z obowiązku świadczenia pracy na czas pełnienia funkcji w zarządzie organizacji zakładowej (por. uchwała SN z 3 grudnia 2005 r., sygn. akt II PZP 9/05, OSNAPiUS 2006/7–8/109).

Przykład

Pracownik został zatrudniony w urzędzie gminy na okres od 1 stycznia 2019 r. do 30 czerwca 2019 r. Ostatniego dnia trwania zatrudnienia przyniósł zwolnienie lekarskie, czyli 30 czerwca trzeba odliczyć z okresów przepracowanych. Zatem w 2019 r. przepracował 5 miesięcy i 29 dni, co pozbawia go prawa do trzynastki za miniony rok u tego pracodawcy, jeśli nie podlega jednemu z wyjątków od spełnienia wymogu minimum sześciomiesięcznego okresu przepracowanego.

W przykładzie okres przepracowany został policzony według zasad potocznych (kalendarzowych). Tak należy postępować w każdym przypadku, gdy w okresie przepracowanym nie występują żadne przerwy. Upływ tego okresu następuje w takiej sytuacji w dniu bezpośrednio poprzedzającym dzień, który nazwą lub datą odpowiada dniowi, w którym liczenie zostało rozpoczęte (por. wyrok SN z 19 grudnia 1996 r., sygn. akt I PKN 47/96, OSNP 1997/17/310). Jeżeli jednak w okresie przepracowanym są przerwy, wtedy trzeba liczyć każdy miesiąc pracy jako 30 dni (art. 114 kodeks cywilny, dalej k.c.). Zatem minimalny okres przepracowany, wymagany do nabycia prawa do trzynastki to 180 dni (6 miesięcy x 30 dni) przy braku uprawnienia do zastosowania wyjątków.

WAŻNE: Pracownikowi nie przysługuje trzynastka, jeśli w 2019 r.: był nieobecny w pracy z przyczyn nieusprawiedliwionych dłużej niż dwa dni, stawił się do pracy lub przebywał w niej w stanie nietrzeźwości, został ukarany karą dyscyplinarną wydalenia z pracy lub ze służby, a także gdy jego umowa o pracę została rozwiązana bez wypowiedzenia z jego winy.

Sposób obliczania

Trzynastka to 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje. Na jej podstawę składa się:

- wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop – patrz tabela 2,
- wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz
- wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

Wszystkie składniki przyjmowane do podstawy należy dodać, a sumę (po odjęciu wynagrodzenia za czas faktycznego nieświadczenia pracy), pomnożyć przez 8,5%. Są rozbieżności co do wliczania dodatku stażowego pracownika samorządowego za czas choroby do podstawy trzynastki. Jedna grupa ekspertów uważa, że trzeba wyłączać tę część, która przypada na okresy choroby czy opieki. Według drugiej – konieczne jest jego wliczanie (taki pogląd wyraził też Departament Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w stanowisku z 20 stycznia 2010 r.).

INTERPRETACJE URZĘDOWE: W ocenie Departamentu Prawa Pracy, przy obliczaniu wysokości należnego wynagrodzenia rocznego nie uwzględnia się m.in. wynagrodzenia otrzymanego za czas zwolnień od pracy, o których mowa w art. 188 kodeksu pracy oraz wymienionych w przepisach rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (przywoływane stanowisko MPiPS z 15 stycznia 2015 r.).

Przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia należy postępować według § 5 ust. 1 rozporządzenia w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy. Stosuje się zatem zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy.

Dotyczy to zarówno pracowników, jak i nauczycieli. W przypadku nauczycieli sumę składników stałych i zmiennych należy podzielić przez 30, jeśli jest zatrudniony w placówce feryjnej, a gdy w nieferyjnej – przez 21 (§ 5 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli, dalej: rozporządzenie urlopowe nauczycieli).

Dla pozostałych pracowników sumę składników stałych i zmiennych dzieli się przez liczbę godzin pracy w miesiącu korzystania ze zwolnienia od pracy, a uzyskane wynagrodzenie za 1 godzinę pracy mnoży się przez liczbę godzin, jaką pracownik przepracowałby w czasie zwolnienia od pracy, gdyby z niego nie korzystał, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (§ 9 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, dalej: rozporządzenie urlopowe) (patrz tabela na str. 17).

Przykład

Nauczyciel był zatrudniony w samorządowej szkole podstawowej od 1 stycznia 2019 r. do 31 sierpnia 2019 r. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło ze względu na zmiany organizacyjne. W okresie pracy korzystał z 2 dni opieki na dzieckiem do lat 14. Na jego wynagrodzenie składały się: 2800 zł wynagrodzenia zasadniczego, 280 zł dodatku za wysługę lat i 120 zł dodatku motywacyjnego. Nie pracował w godzinach ponadwymiarowych i doraźnych zastępstw. W takim razie za 2019 r. należy mu się trzynastka w wysokości 2157,87 zł. Wynika to z następujących wyliczeń:

– wynagrodzenie za 2 dni opieki na dzieckiem:

$$(2800 \text{ zł} + 280 \text{ zł} + 120 \text{ zł}) = 3200 \text{ zł} : 30 = 106,67 \text{ zł} \times 2 \text{ dni} = 213,34 \text{ zł},$$

– dodatkowe wynagrodzenie roczne: $(2800 \text{ zł} + 280 \text{ zł} + 120 \text{ zł}) \times 8 \text{ mies.} = 25\,600 \text{ zł} - 213,34 \text{ zł} = 25\,386,66 \text{ zł} \times 8,5\% = 2157,87 \text{ zł}.$

Tabela 2. Składniki uwzględniane i nieuwzględniane w podstawie trzynastki

| SKŁADNIKI WŁĄCZANE | |
|---|---|
| Nauczyciele objęci Kartą Nauczyciela* | Pozostali pracownicy** |
| Wynagrodzenie zasadnicze. | Wynagrodzenie zasadnicze. |
| Dodatki: za wysługę lat, motywacyjny, funkcyjny oraz za warunki pracy. | Dodatki o charakterze stałym, a także wypłacane periodycznie (nawet w okresach zróżnicowanych co do długości), np. stażowy (za wieloletnią pracę), funkcyjny czy specjalny (por. uchwała RIO w Opolu z 17 października 2017 r., znak: 22/14/2017 i wyrok SN z 22 września 2000 r., sygn. akt I PKN 33/00, OSNAPIUS 2002/8/182). |
| Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw. | Składniki o charakterze rozszczeniowym (np. premie regulaminowe, prowizje). |
| Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej. | Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i nocne. |
| Odrębne wynagrodzenie za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze wykonywane w dniu wolnym od pracy. | Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego. |
| Wynagrodzenie za pracę w święto. | Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w razie przywrócenia do pracy. |
| Jednorazowy dodatek uzupełniający. | |
| Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego. | |
| Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w razie przywrócenia do pracy. | |
| SKŁADNIKI WYŁĄCZANE | |
| Wynagrodzenie za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez nauczyciela przestoju. | Nieperiodyczne i jednorazowe wypłaty za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie, np. jednorazowe nagrody, premie nieperiodyczne i premie uznaniowe (wyrok SN z 20 lipca 2000 r., sygn. akt I PKN 17/00, OSNAPIUS 2002/3/77). |

| | |
|--|--|
| Wynagrodzenie za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy (w tym za okres urlopu dla poratowania zdrowia – uchwała SN z 10 października 2000 r., sygn. akt III ZP 22/00, OSNP 2001/5/142, a także tzw. dni opieki nad dzieckiem – stanowisko Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w piśmie z 23 stycznia 2015 r.). | Wynagrodzenie za czas gotowości do pracy oraz za czas nie zawinionego przez pracownika przestoju. |
| Wynagrodzenie chorobowe. | Wynagrodzenie chorobowe. |
| | Nagrody (gratyfikacje) jubileuszowe. |
| | Wynagrodzenie za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy niż urlop wypoczynkowy, np. za urlop szkoleniowy, za dni opieki nad dzieckiem, za tzw. urlop okolicznościowy. |
| | Dodatkowe wynagrodzenie radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego. |
| | Kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. |
| | Nagroda z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne, należności przysługujące z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej. |
| | Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. |
| | Odprawy emerytalne lub rentowe albo inne odprawy pieniężne (np. ze zwolnień grupowych). |

*§ 1 i 6 rozporządzenia urlopowego nauczycieli w zw. z art. 4 ustawy o trzynastkach

**§ 6 rozporządzenia urlopowego w zw. z art. 4 ust. 1 ustawy o trzynastkach

Przykład

Pracownik samorządowy przepracował cały 2019 r., nie korzystając ze zwolnień lekarskich ani innych zwolnień od pracy. Otrzymywał w ubiegłym roku co miesiąc 3500 zł wynagrodzenia zasadniczego i 560 zł dodatku stażowego. Oprócz tego pracodawca wypłacał przez 3 miesiące – dodatek specjalny z powodu zwiększenia

obowiązków służbowych w kwocie 700 zł miesięcznie. Pracownik jest uprawniony do trzynastki w pełnej wysokości za 2019 r., czyli 4319,70 zł, zgodnie z poniższym wyliczeniem:

– podstawa trzynastki: $([3500 \text{ zł} + 560 \text{ zł}] \times 12 \text{ mies.}) + (700 \text{ zł} \times 3 \text{ mies.}) = 48\,720 \text{ zł} + 2100 \text{ zł} = 50\,820 \text{ zł}$

– pełna wartość trzynastki: $50\,820 \text{ zł} \times 8,5\% = 4319,70 \text{ zł}$.

Termin wypłaty

31 marca 2020 r. to graniczny termin wypłat dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2019 r. (art. 5 ust. 2 ustawy o trzynastkach). Jedynie w przypadku pracowników, których stosunek pracy jest rozwiązywany z powodu likwidacji pracodawcy, termin wypłaty jest inny. Został ustalony na dzień ustania zatrudnienia.

Za niedotrzymanie powyższych terminów pracodawcy grożą dwa rodzaje konsekwencji finansowych. Pierwsza to grzywna w wysokości od 1 tys. zł do 30 tys. zł (art. 282 § 1 pkt 1 w zw. z art. 5 k.p.). Druga – odsetki za każdy dzień zwłoki, bez względu na powód opóźnienia, brak odpowiedzialności za ten fakt po stronie pracodawcy i niewystąpienie szkody z tego tytułu po stronie pracownika (art. 481 § 1 K.c. w zw. z art. 300 K.p.). Odsetki ustawowe wynoszą 5% w stosunku rocznym (obwieszczenie Ministra Sprawiedliwości z 7 stycznia 2016 r., M.P. poz. 46).

WAŻNE: Roszczenie pracownika o wypłatę trzynastki wraz z odsetkami, jeśli pracodawca ich nie ureguluje terminowo, przedawni się po trzech latach od dnia ich wymagalności, czyli z upływem 31 marca 2023 r. (art. 291 § 1 k.p.).

Jadwiga Sztabińska

Podstawa prawna: ustawa z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tekst jednolity: Dz.U. z 2018 r. poz. 1872); art. 2 ustawy z 31 lipca 1981 r. o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe (tekst jednolity: Dz.U. z 2019 r. poz. 152 ze zm.); art. 1–2 ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (tekst jednolity: Dz.U. z 2019 r. poz. 2136); art. 5, art. 231, art. 631 § 2, art. 188, art. 282 § 1 pkt 1, art. 291 § 1, art. 300 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.); art. 67e ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz.U. z 2019 r. poz. 2215); art. 114, art. 481 § 1 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jednolity: Dz.U. z 2019 r. poz. 1145 ze zm.); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2014 r. poz. 1632); § 6, § 9, § 14 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. nr 2, poz. 14 ze zm.); § 1, § 5, § 6 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (Dz.U. nr 71, poz. 737 ze zm.); § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r. poz. 927).