

W numerze zdrowie@warto-wiedzieć prezentowaliśmy opinie na temat możliwości wypłaty nagrody jubileuszowej dla dyrektora szpocz-u.

Dzisiaj przedstawiamy odpowiedź resortu zdrowia na interwencję ZPP w tej sprawie.

*W odpowiedzi na pismo z dnia 19 lipca 2010 r., Nr Or.A.0715/234/10, dotyczące nagrody jubileuszowej dla kierownika samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej, uprzejmie informuję, że ustawa z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. nr 26, poz. 306, z późn. zm.) nie ogranicza uprawnień kierownika samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej, z którym nawiązano stosunek pracy na podstawie powołania lub umowy o pracę do nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalno-rentowej wypłaconej w wysokości i na warunkach określonych przepisami art. 62a i 62c ustawy z 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. z 2007 r. nr 14, poz. 89, z późn. zm.). Przysługująca kierownikowi samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej, nagroda jubileuszowa w wysokości odpowiednio 75-300 % miesięcznego wynagrodzenia (art. 62a cytowanej wyżej ustawy o zakładach opieki zdrowotnej) lub odprawa emerytalno-rentowa nie przekraczająca trzymiesięcznego wynagrodzenia (art. 62b ww. ustawy), nie jest świadczeniem dodatkowym w rozumieniu art. 11 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. Zgodnie z art. 62c przytoczonej wyżej ustawy o zakładach opieki zdrowotnej szczegółowe zasady obliczania i wypłacania nagrody jubileuszowej oraz odprawy emerytalnej regulują przepisy o wynagrodzeniu obowiązujące u danego pracodawcy tj. zakładowy układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania.*

*Z uwagi na art. 5 Kodeksu pracy, wymieniony przepis szczególny nie koliduje z treścią art. 24126 § 2 Kodeksu pracy. Świadczy o tym wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r. sygn. akt I PK 49/09 (LEX nr 529756), z którego wynika, że „Warunki wynagradzania za pracę pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy mogą być ustalane w umowie o pracę wolą stron stosunku pracy. Ustalenie takie może dotyczyć także składników wynagrodzenia regulowanych w układzie zbiorowym, co jest naturalne, skoro układ normuje zasadniczo typowe warunki (składniki) wynagradzania. Nie ma też przeszkód, aby ustalenie to zostało dokonane przy wykorzystaniu techniki odesłania do aktu prawnego regulującego określone składniki wynagrodzenia i zasady ich przyznawania, w tym do zakładowego układu zbiorowego pracy”.*

*Art. 5 ust. 1 ustawy z 3 marca 2000 r. przewiduje, że osobom, o których mowa w art. 2, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę zatrudnienia przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, wyłącznie wynagrodzenie miesięczne. Użyty w ustawie termin „wynagrodzenie miesięczne”, nie został zdefiniowany. W związku z czym można uznać, że jest to wynagrodzenie, na które składają się wszystkie te składniki, które pracownik otrzymuje co miesiąc, a więc i dodatek za wysługę lat, o którym mowa w art. 62 d ustawy o zakładach opieki zdrowotnej. Znajduje to potwierdzenie w uzasadnieniu do wyroku Sądu Najwyższego z 2 września 2003 r. - sygn. akt I PK 290/02 (OSNP 2004/17/299), dotyczącym stosowania art. 5 ustawy z 3 marca 2000 r.*

(-) Marek Twardowski

Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Zdrowia