



**KANCELARIA
SENATU**

BIURO ANALIZ, DOKUMENTACJI
I KORESPONDENCJI

Warszawa, 23 lutego 2024 r.

BADK.DPK.133.9.2024 GK

P11-04/24	Data wpływu petycji 2 stycznia 2024 r.
	Data sporządzenia informacji o petycji 22 lutego 2024 r.

PRACOWNICY SPZOZ-ÓW

TEMAT

**ZMIANA PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH NAGRÓD
JUBILEUSZOWYCH I DODATKÓW ZA WYSLUGĘ LAT**

WNOSZACY PETYCJE: petycja indywidualna

Osoba fizyczna.

PRZEDMIOT PETYCJI:

Podjąć inicjatywę ustawodawczą dotyczącą zmiany art. 64 i art. 65 pkt 2 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, w celu określenia, że do okresów pracy uprawniających pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej do nagrody jubileuszowej oraz dodatku za wysługę lat wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia we wszystkich zakładach pracy.

UZASADNIENIE WNOSZACEGO PETYCJE:

Autor petycji wnosi o zmianę art. 64 i art. 65 pkt 2 ustawy o działalności leczniczej, w celu określenia, że do okresów pracy uprawniających pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej do nagrody jubileuszowej oraz dodatku za wysługę lat wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia we wszystkich zakładach pracy. Wskazał, że obecne przepisy ustawy stanowią, że ustalenia okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz dodatku za wysługę lat dokonuje się w oparciu o przepisy w zakresie wynagradzania obowiązujące u danego pracodawcy. Sytuacja ta powoduje, że w przypadku niektórych pracodawców przy ustalaniu okresów uprawniających do wypłaty wskazanych świadczeń brane są pod uwagę okresy świadczenia pracy w danej branży, u danego pracodawcy lub na danym stanowisku.

Petytor wskazał, że nawet w samej ustawie o działalności leczniczej występują odmienne regulacje dotyczące zaliczenia okresów do wypłaty tożsamyh świadczeń dla pracowników podmiotów leczniczych prowadzonych w formie jednostki budżetowej oraz jednostki wojskowej, które wskazują, że w przypadku takich pracowników przy ich wypłatach uwzględnia się cały okres zatrudnienia. Taka sytuacja powoduje, że może dochodzić do niezgodnej z prawem dyskryminacji i nierównego traktowania pracowników.

STAN PRAWNY:

Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2023 r. poz. 991 ze zm.) w **art. 64** określa zasady przyznawania nagrody jubileuszowej i odprawy, wskazując, że ustalanie okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej, o której mowa w art. 62, oraz jednorazowej odprawy, o której mowa w art. 63, a także szczegółowe zasady ich obliczania i wypłacania regulują przepisy o wynagrodzeniu obowiązujące u danego pracodawcy.

Kwestię dodatku za wysługę lat kształtuje **art. 65** określając, że pracownikowi samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej przysługuje dodatek za wysługę lat

w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Ust. 2 doprecyzowuje, że ustalanie okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat regulują przepisy o wynagrodzeniu obowiązujące u danego pracodawcy.

INFORMACJE DODATKOWE:

Jan Ciechorski w komentarzu¹ do art. 64 ustawy o działalności leczniczej wskazał, że ustawodawca przepis ten - uprawnienie do określenia okresów uprawniających do uzyskania nagrody jubileuszowej oraz odpraw emerytalnej i rentowej - delegował na pracodawców. Delegacja ta obejmuje też prawo do ustalenia szczegółowych zasad obliczania okresów i wypłacania świadczeń. W konsekwencji nie zostały wprowadzone powszechnie obowiązujące zasady w tym zakresie.

Jak wskazuje się w orzecznictwie, „gratyfikacja jubileuszowa jest świadczeniem fakultatywnym i przepisy płacowe mogą ją kształtować w sposób samodzielny i swobodny z tego względu, że jej funkcją jest nagradzanie pracy u danego pracodawcy, u którego została przewidziana i u którego pracownik nabył do niej prawo. Nie można jednak tracić z pola widzenia okoliczności, że ze swej istoty gratyfikacja jubileuszowa przysługuje za wieloletnią pracę. Oznacza to, że w zależności od uregulowania warunków nabycia prawa w przepisach zakładowych może ona przysługiwać wyłącznie za zakładowy staż pracy, a więc z wyłączeniem okresów zatrudnienia u innych pracodawców, albo też z uwzględnieniem okresów innego (poprzedniego) zatrudnienia (...)”².

W doktrynie przyjęto, że stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy znajduje oparcie w art. 64, jednak można zgłosić wątpliwość, czy pozostawienie regulacjom zakładowym ustalenie okresów branych pod uwagę przy ustalaniu prawa do nagrody jubileuszowej, jak też warunkujących jej wysokość nie narusza zasady równości.

Regulacje zakładowe w zakresie okresów uprawniających do uzyskania prawa do gratyfikacji jubileuszowej mogą odmiennie kształtować sytuację prawną pracowników wykazujących się tą samą cechą istotną (prawnie relewantną), co może budzić wątpliwości w zestawieniu z konstytucyjną zasadą równości, bowiem to od rozwiązań płacowych przyjętych w danym samodzielnym publicznym zakładzie opieki zdrowotnej zależy, jakie poprzednie okresy pracy będą prawnie istotne dla nabycia prawa do nagrody jubileuszowej oraz odprawy emerytalnej lub rentowej.

¹ J. Ciechorski [w:] *Ustawa o działalności leczniczej. Komentarz do wybranych przepisów*, LEX/el. 2023, art. 64.

² Postanowienie SN z 31.05.2017 r., II PK 264/16.

W konsekwencji powyższego regulacje zakładowe mogą ograniczać okresy, o których mowa wyżej, np. wyłącznie do zatrudnienia w danym samodzielnym publicznym zakładzie opieki zdrowotnej.

Z pewnością akt wewnątrzzakładowy, który określa okresy relewantne dla naliczenia nagrody jubileuszowej oraz odpraw, jak i zasady obliczania i wypłacania tych świadczeń, należy traktować jako przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy³.

W doktrynie podnosi się, że swoboda pracodawcy w kształtowaniu regulacji dotyczących tych świadczeń jest prawnie ograniczona, ponieważ muszą one respektować minimalne gwarancje zawarte w przepisach prawa pracy. Pogląd ten potwierdza orzecznictwo, np. Sąd Najwyższy w wyroku z 28.05.2013 r., sygn. III PK 62/12, stwierdził: „Postanowienia wewnątrzzakładowych przepisów płacowych regulujących prawo do nagrody jubileuszowej powinny respektować zasadę prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę (...). Dlatego też wyłączenie w owych przepisach płacowych z okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej okresów w prywatnym zakładzie pracy będzie uzasadniało zarzut nierównego traktowania, a w konsekwencji będzie skutkowało zastosowaniem art. 9 § 4 k.p.”. Uważa się, że minimalnym standardem, poniżej którego pracodawca nie może ustalić okresów uprawniających do nabycia nagrody jubileuszowej oraz odprawy emerytalnej lub rentowej, jest czas zatrudnienia w danym samodzielnym publicznym zakładzie opieki zdrowotnej.

Istotne jest również stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 27.06.2013 r., sygn. I PK 28/13, wskazujące, że wyłączenie w przepisach zakładowych dotyczących nagrody jubileuszowej okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę z winy pracownika nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Tomasz Rytlewski w komentarzu⁴ do art. 64 ustawy o działalności leczniczej wskazał, że ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenie do ustawy jednolitej regulacji dotyczącej ustalania okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej, odprawy rentowej czy emerytalnej, a także zasad obliczania oraz wypłacania tych świadczeń, pozostawiając obowiązek uregulowania tych zagadnień samym SPZOZ-om, jako pracodawcom. Zasady te będą więc zawarte w aktach wewnętrznych zakładów, takich jak regulaminy wynagradzania czy układy zbiorowe.

³ Przep. „Ilekcroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.”

⁴ T. Rytlewski [w:] *Ustawa o działalności leczniczej. Komentarz*, red. F. Grzegorzczak, Warszawa 2013, art. 64.

Ponieważ świadczenia, o których mowa, należą do świadczeń pracowniczych i jako takie podlegają szczególnej ochronie, wykluczyć należy całkowitą dowolność regulacji, o których mowa w art. 64. Regulacje te nie mogą być mniej korzystne dla pracowników wszędzie tam, gdzie przepisy prawa, w tym Kodeksu pracy, przewidują minimalne gwarancje. Dla przykładu należy odnieść się do wyroku Sądu Najwyższego z 10 października 2007 r., sygn. II PK 38/07, w którym Sąd uznał, iż „postanowienia wewnętrzzakładowych przepisów płacowych dotyczących nabycia prawa do nagrody jubileuszowej powinny respektować zasadę wyrażoną w art. 183c k.p. Wykluczenie z okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej pracy w prywatnym zakładzie pracy uzasadnia zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu”.

Z uwagi na semiimperatywny charakter przepisów prawa pracy nic nie stoi na przeszkodzie, by zasady określone w wewnętrznych aktach SPZOZ-ów były bardziej korzystne dla ich pracowników.

Ustawa o działalności leczniczej w art. 65 ust. 1 wprowadza obowiązkowy składnik wynagrodzenia pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej w postaci dodatku za wysługę lat, który przysługuje osobom zatrudnionym w samodzielnym publicznym zakładzie opieki zdrowotnej w ramach stosunku pracy. Wyłączone są osoby udzielające świadczeń zdrowotnych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Dodatek za wysługę lat przysługuje każdemu pracownikowi tego zakładu, jednak jego obligatoryjny skutek jest wywierany po upływie okresu 5 lat pracy. Ustawodawca przewiduje coroczny wzrost dodatku za wysługę lat o 1% wynagrodzenia uzyskiwanego przez pracownika wynagrodzenia zasadniczego, aż do osiągnięcia 20% tego wynagrodzenia. Wypłata dodatku w kwocie określonej w art. 65 ust. 1 jest obowiązkiem pracodawcy, obowiązek dotyczy też corocznego wzrostu tego dodatku, przy czym regulacje wewnętrzzakładowe (układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania) w myśl art 9 k.p. mogą ustanawiać korzystniejsze rozwiązania dla pracowników, zaś bezwzględnie niedopuszczalne jest wydłużenie w tych przepisach okresu uprawniającego do nabycia prawa do dodatku stażowego.

Sąd Najwyższy w wyroku z 13.09.2016 r., sygn. I PK 207/15, wskazał: „Wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracownika warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę także wtedy, gdy ukształtowane nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu”. Stanowisko prezentowane w tym wyroku należy rozumieć w ten sposób, że zasadniczym zastrzeżeniem jest brak możliwości wypowiedzenia wysokości dodatku za wysługę lat poniżej minimalnych wysokości wskazanych w art. 65.

Na mocy art. 65 ust. 2 pracodawca jest uprawniony (tak samo jak w przypadku nagrody jubileuszowej oraz odprawy emerytalno-rentowej) do ustalenia okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat. Przyjęte rozwiązania zakładowe nie mogą być dyskryminujące zgodnie z art. 183c § 2 k.p.

Dodatek za wysługę lat, jako składnik wynagrodzenia, podlega ochronie przewidzianej w przepisach działu trzeciego rozdziału II k.p.

Przy określaniu, zgodnie z art. 65 ust. 2, okresów uprawniających do uzyskania dodatku, należy brać pod uwagę te przepisy prawa pracy, które wprowadzają określone gwarancje dla pracowników (np. zasadę równego traktowania).

OPRACOWAŁA

Gabriela Kopania

WICEDYREKTOR

Danuta Antoszkiewicz