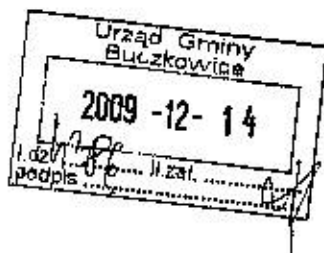


[Handwritten signature]
GMINNY OŚRODEK ZDROWIA
w Buczkowicach
43-374 Buczkowice, ul. Szkolna
tel. (033) 617 71 96
NIP 6272104975 REGON 14111242



Buczkowice, dnia 11 grudnia 2009 r.

Pan

Józef Caputa

Wójt Gminy Buczkowice

Odpowiadając na pismo ORG.0913/13/09 z dnia 09-11-2009 r. w uzupełnieniu wystąpienia pokontrolnego przedstawiam :

- 1) Wprowadzając z dniem 1 grudnia 2009 r. nowy regulamin wynagradzania dla pracowników Gminnego Ośrodka Zdrowia w Buczkowicach postanowiłem wprowadzić dwie premie, a tym samym wyeliminować nieprawidłowość w postaci premii uznanowej, jako składnika wynagrodzenia, którego wypłata była uzależniona od spełnienia określonych warunków wpisanych w regulamin.
- 2) Premia uznanowa wpisana w regulamin wynagradzania jest premią, o której pracownik po zapoznaniu się z regulaminem wynagradzania jest poinformowany, że może ją otrzymać, a tym samym informacja przekazana na indywidualnej liście płac o jej przyznaniu i wysokości jest wystarczająca.
W przypadku gdy pracodawca przyznaje nagrodę dla pracownika, której nie określa regulamin wynagradzania, jestem zobowiązany do zawiadomienia pracownika o przyznaniu i wysokości nagrody.
- 3) Jednocześnie informuję, że w nowym regulaminie wynagradzania okresy przyznawania nagrody jubileuszowej są wpisane zgodnie z Ustawą o ZOZ.

Z poważaniem

[Handwritten signature]
KIEROWNIK
Gminnego Ośrodka Zdrowia
w Buczkowicach

lek. med. Tomasz Jedraszewski

ORG.0913//3/09

Buczkowice, 9.11.2009r.

Pan Tomasz Jędraszewski
Kierownik Gminnego Ośrodka Zdrowia
w Buczkowicach

W nawiązaniu do złożonej w dniu 29 października 2009r. odpowiedzi informującej o sposobie wykonania zaleceń pokontrolnych z dnia 16 października 2009r. informuję, iż:

- 1) w wystąpieniu pokontrolnym nie wskazano na **konieczność wprowadzenia zarówno premii regulaminowej jak i premii uznaniowej**, wskazano jedynie nieprawidłowość polegającą na określeniu w regulaminie składnika wynagrodzenia w postaci premii uznaniowej faktycznie będącą premią regulaminową,
- 2) zalecenia pokontrolne nie są „sugestią” kontrolującego, ale są wynikiem eliminacji nieprawidłowości stwierdzonych podczas kontroli jaka miała w kierowanej przez Pana jednostce, biorąc pod uwagę fakt, iż premia uznaniowa jest świadczeniem przyznawanym na zasadzie uznania pracodawcy, traktowana jest zarówno w opinii doktryny, jak i orzecznictwa sądowego za rodzaj nagrody. Dokumentem stanowiącym podstawę do wykazania jej w liście płac jest pismo skierowane do konkretnego pracownika zawierające informację o przyznaniu premii uznaniowej i jej wysokości w danym okresie. Choć premia uznaniowa nie ma charakteru roszczeniowego, to pracownik ma prawo egzekwować od pracodawcy wypłatę premii uznaniowej w przypadku, gdy została mu ona przyznana, ale nie została wypłacona. Nie informowanie pracownika o przyznanej premii narusza art. 105 [11] Kodeksu pracy, wskazujący na konieczność składania odpisu zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia do akt osobowych pracownika.
- 3) w związku z niewykonaniem zalecenia pokontrolnego dotyczącego nieprawidłowego wprowadzenia Zarządzeniem nr 01/2008 Kierownika GOZ z dnia 16.06.2008r. zmian odnośnie zasad wypłat pracownikom nagród jubileuszowych, informuję, iż zgodnie z

pouczeniem zawartym w podpisanym przez Pana w dniu 12.10.2009r. protokołem miał Pan prawo skorzystać z zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole w terminie siedmiu dni od daty jego podpisania. Nieskorzystanie z przysługującego prawa jednoznacznie wskazuje, że z jego ustaleniami się Pan zgadza. Posiadane przez kontrolującego opinie prawne w przedmiocie uregulowania wysokości nagród jubileuszowych i okresów uprawniających do ich nabycia w sposób odmienny niż wynika to z art.62a i 62b ustawy z dnia 30 sierpnia 1991r. o zakładach opieki zdrowotnej jednoznacznie wskazują na ich niedopuszczalność. Potwierdza to również załączona przez Pana opinia prawna mówiąca, iż cyt. "...akty niższego rzędu mają pierwszeństwo zastosowania przed aktami wyższego rzędu, jeżeli korzystniej regulują sytuację pracownika i nie są sprzeczne z przepisami bezwzględnie obowiązującymi." Ponownie proszę więc o przedstawienie informacji o sposobie i terminie wykonania wszystkich zaleceń pokontrolnych w terminie 30 dni od otrzymania niniejszego pisma.

Z poważaniem

Z up. Wójta
mgr Agata Artemska
ZASTĘPCA WÓJTA

KIEROWNIK
Gminnego Ośrodka Zdrowia
w Bukowicach

lek. med. Tomasz Jedraszewski

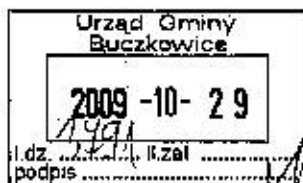
12.11.2009r.



ORG-0313-13/09

GMINNY OŚRODEK ZDROWIA
w Buczkowicach
43-374 Buczkowice, ul. Szkolna
tel. (033) 817 71 96
NIP 937-21-84-975 REGON 072177047

Buczkowice, dnia 29 października 2009 r.



Pan

Józef Caputa

Wójt Gminy Buczkowice

dotyczy: wystąpienia pokontrolnego ORG.0913/13/09 z dnia 16-10-2009 r.

W odpowiedzi na wyżej wymienione wystąpienie informuję, że z dniem 1 grudnia 2009 r. zostanie wprowadzony nowy Regulamin Wynagradzania, w którym zostaną uwzględnione zalecenia pokontrolne dotyczące :

- 1) Określenia stałego terminu wypłaty wynagrodzenia;
- 2) Wprowadzenia premii regulaminowej, pozostawiając premię uznaniową.

Z dniem 1 września 2009 r. zostały wprowadzone zmiany dotyczące procentowej wysokości dodatku funkcyjnego i został przyznany dodatek funkcyjny dla Głównej Księgowej.

Uwzględniając sugestie, co do konieczności informowania pracownika o wysokości przyznanej premii uznaniowej, a biorąc pod uwagę, że jest ona wymieniona w Regulaminie Wynagradzania, a więc pośrednio jest składnikiem wynagrodzenia - Pracownik może być poinformowany o jej wysokości w sposób ustalony u Pracodawcy np. na indywidualnej liście płac, która zawiera wszystkie informacje o składnikach należnych w danym miesiącu i jest przekazywana pracownikowi.

Informuję również, że zgodnie z zaleceniem kolejne aneksy przekazywane pracownikom będą określać wszystkie składniki wynagrodzenia miesięcznego.

Jednocześnie uważam, że zmiana w Regulaminie wynagradzania dotycząca zasad wypłat nagród jubileuszowych jest zgodna z zasadą, że akt niższego rzędu jakim jest Regulamin Wynagradzania, lecz korzystniejszy dla pracownika ma w Prawie Pracy pierwszeństwo zastosowania przed aktem wyższego rzędu.

W załączeniu przesyłam opinię Kancelarii prawniczej Lex w Bielsku-Białej oceniającą w tym zakresie stosowany w naszym Ośrodku Zdrowia Regulamin Wynagrodzeń.

Z poważaniem

KIEROWNIK
Gminnego Ośrodka Zdrowia
w Buczkowicach

lek. med. Tomasz Jędraszewski

Kancelaria Prawnicza „LEX”
mgr Jerzy Nawrocki Radca Prawny - Adwokat
ul. 1 Maja 45, 43-300 Bielsko-Biała
tel. tel/fax (033) 822-05-19
e-mail: kancelaria@kancelaria-lex.pl

Bielsko-Biała dnia 26 października 2009r.

**Gminny Ośrodek Zdrowia
w Buczkowicach
34-374 Buczkowice , ul. Szkolna**

OPINIA PRAWNA

I. Stan faktyczny :

Gminny Ośrodek Zdrowia w Buczkowicach wystąpił z wnioskiem o dokonanie oceny prawnej zapisów Regulaminu Wynagradzania Gminnego Ośrodka Zdrowia w Buczkowicach w zakresie :

- 1) prowadzenia innych (korzystniejszych) niż przewidują to przepisy ustawy o zakładach opieki zdrowotnej warunków dotyczących okresów pracy od których uzależniona jest wypłata i wysokość nagrody jubileuszowej.
- 2) obowiązku ustalenia stałego terminu wypłaty wynagrodzenia,
- 3) wyjaśnienia charakteru premii nazwanej w § 6 Regulaminu premią uznaniową,
- 4) obowiązku informowania pracownika o wysokości przyznanej premii i uzyskaniu jego zgody na jej wypłatę.

II. Stan prawny :

Ustawa z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej
(tekst pierwotny: Dz. U. 1991 r. Nr 91 poz. 408)
(tekst jednolity: Dz. U. 2007 r. Nr 14 poz. 89 z późn. zm.)

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy
(tekst pierwotny: Dz. U. 1974 r. Nr 24 poz. 141)
(tekst jednolity: Dz. U. 1998 r. Nr 21 poz. 94 z późn. zm.)

Regulamin Wynagradzania Gminnego Ośrodka Zdrowia w Buczkowicach obowiązujący od dnia 01.04.2007r.

Zarządzenie Wewnętrzne Nr 01/2008 Kierownika Gminnego Ośrodka Zdrowia w Buczkowicach z dnia 16.06.2008r. w sprawie aneksu do regulaminu wynagradzania.

III. Wnioski :

Kodeks pracy w art. 9 § 1 stanowi, że ilekroć jest w nim mowa o prawie pracy, to należy przez to rozumieć przepisy tego kodeksu oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także:

- postanowienia układów zbiorowych pracy (art. 238 i n. kodeksu pracy);
- postanowienia innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych (np. porozumienie kończące spór zbiorowy - art. 9 i 14 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz. U. Nr 55 poz. 236, porozumienie w sprawie tzw. zwolnień grupowych - art. 3 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz. U. 2003 r. Nr 90 poz. 844; oraz określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy;
- regulaminów (np. regulaminy pracy, regulaminy wynagradzania, regulaminy zakładowej działalności socjalnej);
- statutów (np. statuty spółdzielni, statuty szkół wyższych).

Na względzie trzeba mieć również i to, że kodeks pracy jest też ustawą i w hierarchii źródeł prawa zajmuje zasadniczo takie samo miejsce jak inne ustawy regulujące prawo pracy (art. 87 Konstytucji RP z 1997 r. nie różnicuje wśród powszechnych źródeł prawa kodeksów oraz innych ustaw). Dla uniknięcia ewentualnych kolizji pomiędzy zasadniczą regulacją kodeksu i przepisami innych aktów prawnych tej samej rangi ustawowej, art. 5 kodeksu pracy wyraźnie stanowi, że jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się jedynie w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

Zasada nadrzędności ustaw wraz z aktami wykonawczymi wyrażona w art. 9 § 2 kodeksu pracy nad specyficznymi źródłami prawa pracy powoduje, że postanowienia zawarte w układach zbiorowych pracy, innych porozumieniach zbiorowych, regulaminach i statutach, które są mniej korzystne dla pracownika niż przepisy ustaw i aktów wykonawczych, należy uznać za nieważne.

W ich miejsce należy w takiej sytuacji zastosować odpowiednie „korzystniejsze” przepisy ustaw lub aktów wykonawczych.

Przepis art. 9 § 2 kodeksu pracy nie stoi jednak na przeszkodzie temu, aby postanowienia wymienionych w nim specyficznych źródeł prawa pracy były dla pracownika korzystniejsze niż przepisy ustaw i aktów wykonawczych.

Przy tworzeniu prawa wewnątrzzakładowego należy więc pamiętać o tym, że może ono zawierać postanowienia tylko korzystniejsze od aktów prawnych powszechnie obowiązujących i nie może ono wkraczać w sprawy uregulowane w aktach prawnych powszechnie obowiązujących w sposób bezwzględnie obowiązujący (np. nie może zmieniać regulacji dotyczących obowiązków stron stosunku pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy).

Reasumując powyższe rozważania, akty niższego rzędu mają pierwszeństwo zastosowania przed aktami wyższego rzędu, jeżeli korzystniej regulują sytuację pracownika i nie są sprzeczne z przepisami bezwzględnie obowiązującymi. /

Powyższe stanowisko potwierdza Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 27 lutego 2003 r. I PK 361/2002
LexPolonica nr 362450

„Akt normatywny hierarchicznie niższy, lecz korzystniejszy dla pracownika, ma w prawie pracy pierwszeństwo zastosowania przed aktem hierarchicznie wyższym. Tak samo przedstawia się relacja pomiędzy normami wynikającymi z przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 kp oraz umową o pracę lub pozostałymi podstawami nawiązania stosunku pracy (art. 18 kp).”

W zakresie dotyczącym częstotliwości i terminów wypłat wynagrodzenia za pracę, to zgodnie z art. 85 § 1 i 4 kodeksu pracy wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu. Tak więc odejście od tej zasady może nastąpić jedynie na rzecz ustalenia częstszych wypłat (np. w regulaminie pracy lub w indywidualnej umowie).

Termin wypłaty powinien być ustalony z góry i stały. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, to wynagrodzenie należy wypłacić w dniu poprzedzającym taki dzień.

W świetle powyższego zapis § 1 ust. 4 Regulaminu Wynagradzania jest niezgodny z Kodeksem pracy i należy go zmienić w taki sposób aby termin wypłaty wynagrodzenia był terminem stałym.

W zakresie zagadnienia dotyczącego charakteru premii w świetle zapisów § 6 Regulaminu Wynagradzania stwierdzić trzeba iż w praktyce mamy do czynienia z dwoma rodzajami premii. Jest premia regulaminowa i premia uznaniowa. Obie te nazwy funkcjonują także w orzecznictwie sądowym. O charakterze premii decydujące znaczenie ma jednak nie nazwa tego składnika wynagrodzenia, lecz jego faktyczny charakter prawny, wynikający z umownych postanowień stron lub z przepisów płacowych obowiązujących u danego pracodawcy.

W przypadku premii uznaniowej jej przyznanie zależy jedynie od swobodnej decyzji pracodawcy. Uznaniowy charakter premii wyraża się w tym, że pracodawca nie ma żadnych ograniczeń umownych lub wewnątrzzakładowych co do przyznania lub odmowy przyznania pracownikowi premii. Kwestia ta zależy jedynie od jego woli. Innymi słowy, jeżeli pracodawca nie przyzna premii, to pracownik nie nabywa do niej żadnego prawa.

Premia ta ma zatem w istocie charakter nagrody i pracownik nie ma możliwości skutecznego dochodzenia jej zapłaty przed sądem pracy. Tak też wypowiadał się Sąd Najwyższy w wyroku z 20 lipca 2000 r. (I PKN 17/00, OSNP 2002/3/77), stwierdzając, że tak zwana premia uznaniowa nie ma charakteru roszczeniowego. W wyroku z 6 czerwca 2000 r. (I PKN 705/99, OSNP 2001/24/713) SN wskazał natomiast, że premia przewidziana w regulaminie wynagradzania, której wypłata uzależniona jest od jej uruchomienia i szczegółowego ustalenia warunków premiowania przez pracodawcę, do czasu wykonania tych czynności jest tzw. premią uznaniową (nagrodą). Wynika z tego, że samo istnienie regulaminu premiowania nie przesądza jeszcze o charakterze premii. Może być bowiem i tak, że regulamin będzie wprowadził przewidywał prawo do premii, ale nie będzie zawierał żadnych, konkretnych warunków jej przyznawania, pozostawiając to uznaniu pracodawcy. W takim przypadku premia ta będzie miała charakter uznaniowy.

Podobnie wskazywał Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 18 lutego 1991 r. (III APr 18/90, OSA 1991/2/7), uznając, że skoro regulamin przyznawania premii motywacyjnej nie precyzuje szczegółowych i sprawdzalnych kryteriów ustalania jej wysokości, to pracownik nie może w postępowaniu sądowym skutecznie podważać oceny zakładu pracy co do wysokości tej premii, gdyż ma ona w istocie charakter nagrody.

Odmienne wygląda sytuacja w przypadku premii regulaminowej, która charakteryzuje się tym, że jej zasady określone są w przepisach płacowych danego pracodawcy w sposób

skonkretyzowany i obiektywny, a przez to pozwalający na ustalenie, w jakich przypadkach i w jakiej wysokości pracodawca zobowiązany jest do wypłaty premii.

Premia tego rodzaju może być skutecznie dochodzona przez pracownika przed sądem, jeśli spełnił on przesłanki do jej otrzymania. Tak też wskazywał Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z 20 kwietnia 2005 r. (III Apa 17/05, Pr. Przdsieb. 2006/11/22), stwierdzając, że spełnienie przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek premiowych powoduje powstanie prawa podmiotowego do przyznania mu premii.

Powyższe rozważania jak też analiza zapisów Regulaminu Wynagradzania wskazują na fakt iż w rzeczywistości premia określona w § 6 Regulaminu jest premią regulaminową. Wskazują na to między innymi zapisy : „ Dodatkowe wynagrodzenie w postaci premii ...”, określenie jej wysokości – nie może przekroczyć 80% wynagrodzenia zasadniczego, czy też ustalenie kryteriów kiedy premia ta nie przysługuje.

W tej sytuacji celowym będzie dokonanie zmian w Regulaminie Wynagradzania w zakresie zmiany nazwy premii uznaniowej na regulaminową.

W zakresie dotyczącym obowiązku pracodawcy o informowaniu pracownika o wysokości przyznanej premii można przyjąć iż w przypadku kiedy wysokość premii nie jest wartością stałą i uzależniona jest od spełnienia się warunków, od których zależy jej wypłata, lub od woli pracodawcy w przypadku premii uznaniowej, pracodawca winien poinformować pracownika o wysokości tej premii w sposób ustalony u pracodawcy.

W zakresie dotyczącym uzyskania zgody pracownika na wypłatę premii w pierwszej kolejności należy ustalić czy premia ta stanowi składnik wynagrodzenia pracownika w rozumieniu przepisów prawa pracy. W sytuacji bowiem kiedy premia stanowi składnik wynagrodzenia będzie ona podlegać szczególnej ochronie wynikającej z art. 84 k.p. (Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 czerwca 2006 r., II PK 317/2005, *LexPolonica* nr 1040474 (OSNP 2007, nr 13-14, poz. 185), sformułował pogląd, że ochronie przewidzianej w rozdziale drugim działu trzeciego Kodeksu pracy, oprócz wynagrodzenia za pracę w ścisłym znaczeniu, podlegają należności przysługujące pracownikowi na podstawie przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i spełniające podobne funkcje jak wynagrodzenie za pracę (takim przepisem prawa pracy jest również Regulamin Wynagradzania obowiązujący w Gminnym Ośrodku Zdrowia).

Wobec powyższego w przypadku kiedy wypłata premii następuje na podstawie obowiązujących u pracodawcy przepisów prawa pracy (w omawianym przypadku na podstawie regulaminu wynagradzania), wypłata tej premii nie może być uzależniona od zgody pracownika na jej wypłatę.

RADCA PRAWNY
mgr Jerzy Naturocki
ADWOKAT