Oświadczenie złożone przez senatora Sławomira Preissa na 15. posiedzeniu Senatu w dniu 6 lipca 2012 r.

Oświadczenie skierowane do ministra finansów Jana Vincenta-Rostowskiego

Szanowny Panie Ministrze!

Zwrócił się do mnie przedstawiciel podmiotu gospodarczego prowadzącego działalność leczniczą w formie samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej z prośbą o wyjaśnienie wzajemnej relacji między art. 47 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (DzU nr 112, poz. 654 z późn. zm.) a treścią przepisów ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (DzU nr 26, poz. 206 z późn. zm.), a w szczególności art. 5 ust. 1 i 4 i art. 8 w związku z art. 1 pkt 16 i art. 2 pkt 10 wyżej wymienionej ustawy.

Aktualna treść art. 47 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej brzmi następująco.

Ust. 1: „Kierownik podmiotu leczniczego niebędącego przedsiębiorcą, z którym podmiot tworzący nawiązał stosunek pracy na podstawie powołania, umowy o pracę albo zawarł umowę cywilnoprawną, wykonujący zawód medyczny, może udzielać świadczeń zdrowotnych, jeżeli zawarta z nim umowa przewiduje taką możliwość. W takim przypadku umowa określa również warunki udzielania świadczeń zdrowotnych, w tym wymiar czasu pracy".

Ust. 2: „Do kierownika podmiotu leczniczego niebędącego przedsiębiorcą, będącego żołnierzem zawodowym stosuje się przepisy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, a do kierownika podmiotu leczniczego niebędącego przedsiębiorcą, będącego funkcjonariuszem Służby Więziennej stosuje się przepisy o Służbie Więziennej".

Ust. 3: „Kierownik podmiotu leczniczego niebędącego przedsiębiorcą nie może podejmować innego zatrudnienia bez wyrażonej w formie pisemnej zgody podmiotu tworzącego".

Z kolei zgodnie z art. 1 pkt 16 i art. 2 ust. 10 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi ograniczeniom wynikającym z wyżej wymienionej ustawy podlegają między innymi kierownicy samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej. Z treści art. 5 wyżej wymienionej ustawy wynika z kolei, że osobom wymienionym w art. 2, w tym kierownikowi publicznego zakładu opieki zdrowotnej, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę zatrudnienia, przysługuje, co do zasady, wyłącznie wynagrodzenie miesięczne, przy czym wysokość tego wynagrodzenia została ograniczona do kwot wskazanych w art. 8 przedmiotowej ustawy. W ust. 4 w art. 5 ustawodawca zdefiniował pojęcie zatrudnienia, ustalając, iż jest to świadczenie pracy lub usług związanych z zarządzaniem na rzecz podmiotu, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju i treści umowy cywilnoprawnej zawartej z osobą wymienioną w art. 2 ustawy.

Powyższe regulacje w aktualnym stanie prawnym budzą uzasadnione wątpliwości dotyczące tego, czy w świetle obowiązujących przepisów w przypadku zawarcia przez kierownika samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej z tym zakładem umowy o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej wynagrodzenie kierownika z tytułu udzielania świadczeń opieki zdrowotnej sumowane jest z wynagrodzeniem z tytułu wykonywania czynności zarządu zakładem i jako takie podlega ograniczeniom, o których mowa w art. 8 ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, czy też wyżej wymieniony przepis wprowadza ograniczenia wyłącznie w zakresie wynagrodzenia kierownika zakładu opieki zdrowotnej z tytułu wykonywanych przez niego czynności zarządu zakładem.

Wątpliwości te wynikają z faktu, iż ustawa o działalności leczniczej zezwala kierownikowi publicznego zakładu opieki zdrowotnej na świadczenie usług opieki zdrowotnej na rzecz tego zakładu pod warunkiem, że możliwość taka przewidziana jest w umowie, na podstawie której kierownik wykonuje czynności zarządzania zakładem. Co więcej, umowa ta powinna dodatkowo przewidywać warunki udzielania świadczeń opieki zdrowotnej, w tym wymiar czasu pracy. W zasadzie, jeżeli strony określą w wyżej wymienionej umowie warunki świadczenia usług opieki zdrowotnej przez kierownika, wymiar czasu pracy i wynagrodzenie, podstawą udzielania świadczeń w zakładzie przez kierownika będzie ta sama umowa, w ramach której zarządza on zakładem.

Tym samym powstaje pytanie, czy ograniczenia wynikające z ustawy o wynagradzaniu osób kierujących

niektórymi podmiotami prawnymi w zakresie maksymalnej wysokości wynagrodzenia miesięcznego kierownika zakładu dotyczą wyłącznie części wynagrodzenia należnej kierownikowi z tytułu wykonywania czynności zarządu, czy też całości wynagrodzenia wypłacanego kierownikowi, w tym także wynagrodzenia z tytułu świadczonych przez niego usług opieki zdrowotnej.

W art. 5 ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi mówi się, że osobom wymienionym w art. 2 tej ustawy, w tym kierownikowi publicznego zakładu opieki zdrowotnej przysługuje wyłącznie wynagrodzenie miesięczne, niezależnie od formy lub rodzaju umowy stanowiącej podstawę zatrudnienia. Przepis ten posługuje się pojęciem wynagrodzenia miesięcznego z tytułu zatrudnienia, bez wyraźnego wskazania, iż chodzi wyłącznie o wynagrodzenie należne kierownikowi z tytułu wykonywania czynności zarządu zakładem. W treści art. 5 ust. 4 wskazano, iż przez pojęcie zatrudnienia rozumie się wyłącznie świadczenie pracy lub usług związanych z zarządzaniem na rzecz podmiotu. Można odnieść wrażenie, że pojęcie wynagrodzenia miesięcznego, jakim posłużył się ustawodawca w art. 5 ust. 1, dotyczy wyłącznie wynagrodzenia kierownika z tytułu zarządzania zakładem, gdyż w treści tego przepisu wyraźnie jest mowa o wynagrodzeniu miesięcznym w związku z zatrudnieniem zdefiniowanym w art. 5 ust. 4 przedmiotowej ustawy. W konsekwencji w ocenie wnioskodawcy należy przyjąć, iż obowiązek ustalenia wynagrodzenia kierownika zakładu wyłącznie jako stawki miesięcznej dotyczy wyłącznie tej części wynagrodzenia, która jest należna kierownikowi z tytułu zarządzania zakładem.

Z inną sytuacją mamy jednak do czynienia w przypadku regulacji zawartych w art. 8 wyżej wymienionej ustawy. Przepis ten nie posługuje się już wprost pojęciem wynagrodzenia miesięcznego z tytułu zatrudnienia. Literalne brzmienie tego przepisu sugeruje, że dotyczy on wynagrodzenia miesięcznego kierownika zakładu w ogóle, w tym także wynagrodzenia z tytułu świadczeń opieki zdrowotnej udzielanych przez kierownika zakładu. Niemniej wykładnia funkcjonalna i systemowa wyżej wymienionego przepisu daje podstawę do twierdzenia, że jakkolwiek ustawodawca nie użył w treści art. 8 wprost pojęcia „zatrudnienie", to pisząc o wynagrodzeniu miesięcznym kierownika, miał na myśli wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia w rozumieniu art. 5 ust. 4 ustawy. Oznacza to, że zasadne jest przyjęcie tego, iż ograniczenia wysokości wynagrodzenia miesięcznego kierownika publicznego zakładu opieki zdrowotnej wynikające z art. 8 ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi dotyczą wyłącznie tej części wynagrodzenia, która jest należna kierownikowi z tytułu świadczenia usług zarządu zakładem. Ograniczeniom tym nie podlega przy tym wynagrodzenie kierownika z tytułu udzielanych świadczeń opieki zdrowotnej, nawet jeżeli wysokość wynagrodzenia z obu tytułów została ustalona w jednej umowie (art. 47 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej).

Z tego wynika, iż za takim rozumieniem przepisów ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi przemawia także fakt, iż w przypadku udzielania przez kierownika świadczeń opieki zdrowotnej w zakładzie kierownik działa w tym zakresie tak jak każdy inny lekarz o podobnych kwalifikacjach i doświadczeniu i przysługuje mu z tego tytułu wynagrodzenie odpowiednie do wykonywanej pracy. Przyjmując, iż ograniczenia, o których mowa w art. 8 ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, dotyczą wynagrodzenia kierownika w ogóle, w tym także wynagrodzenia z tytułu udzielanych świadczeń opieki zdrowotnej, mogłoby dojść do sytuacji, że za pracę tego samego rodzaju i jakości kierownik samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej otrzymywałby niższe wynagrodzenie niż inny lekarz zatrudniony w tym zakładzie. Tym samym regulacje zawarte w art. 8 wyżej wymienionej ustawy sprzyjałyby dyskryminacji w zatrudnieniu.

Mając na uwadze przytoczone okoliczności i wątpliwości dotyczące treści przepisów ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, proszę o udzielenie odpowiedzi na postawione pytanie.

Łączę wyrazy szacunku
Sławomir Preiss