



Minister Zdrowia

Warszawa, 01 MAR. 2018

DSP.0213.32.2018.BJ

Pracownicy Powiatowych Stacji  
Sanitarно – Epidemiologicznych  
Województwa Podlaskiego  
Oddział NSZZ Solidarność  
w Powiatowej Stacji Sanitarно –  
Epidemiologicznej  
ul. 1 Maja 9  
18 – 200 Wysokie Mazowieckie

w odpowiedzi na petycję dotyczącą realizacji przepisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. poz. 1473), proszę o przyjęcie poniższych informacji.

Kształtowanie wysokości wynagrodzenia za pracę danego pracownika, w granicach określonych przepisami prawa, należy do pracodawcy. Rodzaj wykonywanej pracy, kwalifikacje wymagane przy wykonywaniu pracy, ilość i jakość wykonywanej pracy to kryteria wskazywane przez Kodeks pracy, które powinny być uwzględnione przez pracodawcę przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę.

Przepisy ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych, zwanej dalej „ustawą z dnia 8 czerwca 2017 r.”, normują najniższą prawnie dopuszczalną wysokość wynagrodzenia zasadniczego





określonej zawodowo grupy osób, czyli pracowników wykonujących zawód medyczny zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Przepisy ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. stanowią więc regulację szczególną wobec przepisów ogólnych prawa pracy.

Zgodnie z przepisami ustawy z 8 czerwca 2017 r. obowiązek podwyższania wynagrodzenia istnieje wyłącznie wobec pracowników, którzy spełniają łącznie przesłanki enumeratywnie wskazane w ustawie, tj. wykonywanie zawodu medycznego, zatrudnienie w podmiocie leczniczym na podstawie stosunku pracy oraz posiadanie wymaganych na danym stanowisku pracy kwalifikacji określonych w załączniku do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. Przepisy ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. dokonują podziału pracowników na 10 grup zawodowych. Grupy zawodowe zostały określone w oparciu o kryterium poziomu wykształcenia (wykształcenie wyższe, średnie) oraz w części grup dodatkowo posiadanej przez niego specjalizacji wymaganych od danego pracownika na zajmowanym stanowisku pracy. Zakwalifikowanie więc pracownika do jednej z grup zawodowych ujętych w załączniku do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. musi więc być uzasadnione nie tylko posiadanymi przez tę osobę kwalifikacjami (wykonywany zawód, poziom i kierunek wykształcenia, posiadanie specjalizacji), ale przede wszystkim kwalifikacjami wymaganymi przez pracodawcę na stanowisku zajmowanym przez pracownika.

Warto w tym miejscu przywołać treść *art. 5 Kodeksu pracy*, który stanowi, że jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy Kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Podkreślenia wymaga, że stosowanie przepisów Kodeksu pracy wobec pracowników, w sytuacji gdy regulacje szczególne nie normują określonej kategorii zagadnień, nie jest uzależnione od wyraźnego odesłania zawartego w konkretnej regulacji szczególnej. Wydaje się, że wystarczającą podstawą jest treść *art. 5 Kodeksu pracy*. Ponadto ustawodawca w treści *ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r.* nie zawarł przepisów wyłączających możliwość stosowania przepisów Kodeksu pracy wobec pracowników wykonujących zawód medyczny zatrudnionych w podmiocie leczniczym.

Wobec powyższego należy stwierdzić, że praktyczne stosowanie przepisów ustawy z *dnia 8 czerwca 2017 r.* dokonywane w podmiocie leczniczym na poziomie porozumienia albo zarządzenia odbywać się musi nie tylko i wyłącznie w oparciu o przepisy ww. ustawy, ale w każdym przypadku równocześnie brać musi pod uwagę również inne powszechnie obowiązujące regulacje, w tym przepisy Kodeksu pracy.



Zaznaczenia wymaga, że przepisy *ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r.* mają charakter norm ochronnych, tj. gwarantują, że pracownicy wykonujący zawód medyczny nie będą mogli mieć ustalonego wynagrodzenia zasadniczego na poziomie niższym niż określony na podstawie przepisów *ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r.* Celem *ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r.* nie jest natomiast ingerowanie w strukturę wynagrodzeń poszczególnych pracowników podmiotów leczniczych. Na pracodawcach (podmiotach leczniczych) w dalszym ciągu spoczywa obowiązek kształtowania wynagrodzeń z uwzględnieniem kryteriów określonych w art. 78 § 1 Kodeksu pracy. Wynagrodzenie za pracę powinno zatem odpowiadać, m. in. rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy.

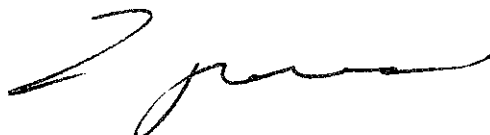
Pracodawca określając w porozumieniu albo zarządzeniu poziomy wzrostów wynagrodzeń poszczególnych pracowników (grup pracowników) musi więc brać pod uwagę faktyczną strukturę zatrudnienia na istniejących w podmiocie leczniczym stanowiskach pracy oraz wymogi stawiane zatrudnianym na nich pracownikom. Przykładowo pracodawca nie może, powołując się na *ustawę z dnia 8 czerwca 2017 r.*, różnicować wysokości wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na stanowiskach, na których wykonywana jest praca jednakowej wartości. Działalby bowiem wówczas wbrew art. 18<sup>3c</sup> Kodeksu pracy statuującemu zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu pracodawca powinien ustalić jednakowe wynagrodzenie dla osób, które wykonują jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (w rozumieniu art. 18<sup>3c</sup> Kodeksu pracy). Zarówno przepis art. 18<sup>3c</sup>, jak też art. 78 Kodeksu pracy, odnosi się do sposobu kształtowania wynagrodzeń konkretnych pracowników, zatem adresowany jest do pracodawców (podmiotów leczniczych).

Powyzsze może mieć zastosowanie przykładowo w sytuacji, gdy osoba zatrudniona w stacji sanitarno-epidemiologicznej, która ukończyła studia podyplomowe wykonuje jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (w rozumieniu art. 18<sup>3c</sup> Kodeksu pracy) jak pracownik, który posiada specjalizację. Ewentualne podwyższenie wynagrodzenia pracownika posiadającego ukończone studia podyplomowe (bez specjalizacji) do poziomu wynagrodzenia pracownika, od którego wymaga się posiadania specjalizacji (minimum określone w sposób wskazany w *ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r.* przy zastosowaniu współczynnika pracy 1,05) powinno zatem zależeć od zakresu obowiązków tych konkretnych pracowników i być oceniane indywidualnie.



Warto w tym miejscu wskazać, że na mocy *art. 4 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r.* uprawnienie do przeprowadzania kontroli w zakresie podwyższania wynagrodzeń zasadniczych zgodnie z ustawą zostało przyznane Państwowej Inspekcji Pracy oraz podmiotowi tworzącemu.

Jednocześnie informuję, że kwestia możliwych zmian *w ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r.* jest obecnie przedmiotem analiz Zespołu ds. usług publicznych Rady Dialogu Społecznego.



**Lukasz Szumowski**

Do wiadomości:

1. Pan Poseł Jarosław Kaczyński – Prezes Partii Prawo i Sprawiedliwość
2. Minister Finansów (Dot. FS1.0723.2.2018)
3. Rzecznik Praw Obywatelskich
4. Wojewoda Podlaski
5. Główny Inspektor Sanitarny

