



OPINIA PRAWNA

**w sprawie sposobu ustalania najniższego wynagrodzenia
zasadniczego pielęgniarek i położnych**

Opole, dnia 12 września 2017 r.



O P I N I A P R A W N A

w sprawie sposobu ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarek i położnych

I. P O D S T A W A P R A W N A:

- ustawa z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. poz. 1473) - dalej "**Ustawa**",
- rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 12 grudnia 2013 r. w sprawie wykazu dziedzin pielęgniarstwa oraz dziedzin mających zastosowanie w ochronie zdrowia, w których może być prowadzona specjalizacja i kursy kwalifikacyjne (Dz. U. poz. 1562),
- rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami (Dz.U. Nr 151, poz. 896),
- ustawa z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1251 z późn. zm.),
- ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1666 z późn. zm.).

II. P R Z E D M I O T O P I N I I:

Zagadnienie przedstawione opiniującemu wymaga analizy zasad ustalania najniższych wynagrodzeń zasadniczych dla pielęgniarek i położnych sprowadzającej się do odpowiedzi na pytanie:

- Czy zgodnie z załącznikiem do Ustawy "Współczynniki pracy" dla każdej pielęgniarki albo położnej pracodawca powinien uwzględniać odpowiedni współczynnik pracy w zależności od kwalifikacji (zgodnie z Ustawą) niezależnie od zajmowanego faktycznie stanowiska?
-



Szczegółowe zapytania odnosiły się do oceny następujących przykładowych stanów faktycznych:

- i. pielęgniarka z tytułem magistra na kierunku pielęgniarstwo, ze specjalizacją zatrudniona jako pielęgniarka odcinkowa (nie zajmuje stanowiska kierowniczego),
- ii. pielęgniarka/położna ze specjalizacją pracująca na oddziale, ukończyła specjalizację bez umowy o skierowanie pracownika do podnoszenia kwalifikacji,
- iii. pielęgniarka oddziałowa: magister pielęgniarstwa ze specjalizacją, ukończenie specjalizacji jako spełnienie jednego z warunków dla zajmowania stanowiska kierowniczego.

Wątpliwości zgłaszane przez zlecającego sporządzenie niniejszej Opinii dotyczą tego czy - wyrażane przez pracodawcę oceny, odnośnie tego, że na danym stanowisku zajmowanym przez pielęgniarkę/ położną nie jest konieczne posiadanie specjalizacji, czy że specjalizacja została ukończona w trybie indywidualnym przez pracownika - bez umowy o skierowanie do jej odbycia, czy też specjalizacja została uzyskana w celu spełnienia jednego z warunków dla zajmowania stanowiska kierowniczego - mają wpływ na stosowanie danych współczynników pracy i określanie wysokości wynagrodzenia.

Tym samym odnoszą się do ogólniejszego zagadnienia - relacji prerogatywy pracodawcy w kreowaniu wysokości wynagrodzenia, wynikającej z reguł prawa pracy, a koniecznością zastosowania współczynnika pracy określonego w załączniku do Ustawy.

III. OCENA PRAWNA:

Istota problemu, objętego niniejszą Opinią sprowadza się do wyłuskania intencji ustawodawcy - jej celu. Motywacja przyświecająca wprowadzeniu tego aktu prawnego, ujawniona chociażby w uzasadnieniu do projektu Ustawy, nie pozostawia wątpliwości, iż ma on charakter gwarancyjny.

Mianowicie, Ustawa wprowadza w odniesieniu do pracowników wykonujących zawody medyczne przepisy gwarantujące ochronę wynagrodzenia zasadniczego, celem których jest wyznaczenie minimalnego poziomu, poniżej którego pracodawca nie może ustalić wynagrodzenia zasadniczego. Dodatkowo ma stanowić systemowe rozwiązanie prawne, zmierzające do zniwelowania dysproporcji w zakresie poziomu wynagrodzeń podstawowych grup pracowników medycznych zatrudnionych w podmiotach leczniczych. W efekcie ma dojść do spłaszczenia się różnic w poziomach wynagrodzeń grup zawodowych w różnych podmiotach leczniczych.



Wysokość najniższego wynagrodzenia zasadniczego została uzależniona od zajmowania przez osoby poszczególnych stanowisk pracy, przy czym, co istotne w rozumieniu Ustawy przez pojęcie "stanowiska" rozumie się tytuł zawodowy: lekarza, lekarza denty, pielęgniarki, położnej, farmaceuty, diagnosty laboratoryjnego itd., nie zaś konkretne stanowisko pracy zajmowane w podmiocie leczniczym - jak przykładowo: "pielęgniarka naczelna", "pielęgniarka oddziałowa", czy "pielęgniarka odcinkowa". Powyższe wynika chociażby z użycia pojęcia "stanowiska pielęgniarki lub położnej" w art. 3 ust. 3 Ustawy.

Takie rozumienie pojęcie "stanowiska" pozwala na prawidłowe odczytanie treści uzasadnienia do projektu Ustawy, w którym czytamy, iż wynagrodzenie będzie uzależnione w dalszej kolejności od *"poziomu wykształcenia wymaganego na stanowisku pracy, na którym zatrudniony jest dany pracownik (wykształcenie na poziomie wyższym, średnim, posiadanie specjalizacji)*. Rozwiązanie takie wiąże więc *de facto* najniższe wynagrodzenie w danej grupie z zakresem obowiązków, które wykonywane są na określonym stanowisku."

Tym samym nie ma znaczenia czy dana pielęgniarka zajmuje konkretne stanowisko pracy, na którym konieczne jest posiadanie specjalizacji czy też nie. Przyjmuje się bowiem, że każda specjalizacja uzyskana w ramach dedykowanych form kształcenia podyplomowego opisanych w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 12 grudnia 2013 r. w sprawie wykazu dziedzin pielęgniarstwa oraz dziedzin mających zastosowanie w ochronie zdrowia, w których może być prowadzona specjalizacja i kursy kwalifikacyjne (Dz. U. poz. 1562) spełnia warunek przydatności w zakresie zapewnienia realizacji opieki zdrowotnej przez pielęgniarki, położne (por. art. 74 ust. 2 ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej).

Ustawodawca wyszedł z założenia, iż którakolwiek z uzyskanych specjalizacji, o których mowa w rzeczonym rozporządzeniu podwyższa kwalifikacje danej pielęgniarki/położnej, niezależnie czy:

- osoba ta zajmuje stanowisko kierownicze czy też nie - Ad. zapytanie z pkt (i) powyżej,
- czy specjalizacje uzyskała indywidualnie czy w ramach umowy i skierowania zawartej z pracodawcą - Ad. zapytanie z pkt (ii),
- czy specjalizacja ta jest jednym z warunków dla zajmowania stanowiska kierowniczego, poza innymi nie związanymi z uzyskiwaniem specjalizacji (przykładowo dla stanowiska oddziałowej uzyskanie specjalizacji jest to jedna z możliwości, obok np. średniego wykształcenia w zawodzie pielęgniarka i kursu kwalifikacyjnego oraz 7 lat stażu pracy w szpitalu) - Ad. zapytanie z pkt (iii).



Zatem pielęgniarka ze specjalizacją będzie uprawniona do wyliczenia jej najniższego wynagrodzenia na poziomie wynikającym z zastosowania współczynnika pracy - 0,73, zaś w przypadku gdy osoba taka będzie posiadała jednocześnie tytuł magistra pielęgniarstwa współczynnik ten wyniesie 1,05.

Wysokość najniższych wynagrodzeń zasadniczych oraz wzajemnych relacji pomiędzy wynagrodzeniami dla poszczególnych kategorii zawodowych pracowników medycznych oczywiście nie wyłącza ogólnych przepisów prawa pracy normujących zasady ustalania wynagrodzenia za pracę, w tym zakłada możliwość różnicowania wysokości wynagrodzeń poszczególnych pracowników w zależności od posiadanego doświadczenia zawodowego, np. stażu pracy, dodatkowych kwalifikacji. Jednakże pod warunkiem, że zachowany zostanie minimalny poziom wynagrodzeń wyliczony zgodnie z Ustawą.

Jak bowiem podają jej inicjatorzy celem Ustawy nie jest ustalenie warunków wynagradzania za pracę pracowników wykonujących zawody medyczne czy tworzenie propozycji siatki płac. Regulacja narzuca minimalne wynagrodzenie, które ma mieć zagwarantowane pracownik zatrudniony w sektorze ochrony zdrowia. Oczywiście kierownicy podmiotów leczniczych w zależności od sytuacji finansowej będą mogli te zasadnicze wynagrodzenia pracownicze różnicować i proponować na innym poziomie, ale nie niższym niż wynikający z Ustawy.



Aleksandra Krzemińska
RADCA PRAWNY