



Opole, dnia 15 sierpnia 2021 r.

**OKRĘGOWA IZBA  
PIELĘGNIAREK I POŁOŻNYCH W OPOLU**

**I N F O R M A C J A   P R A W N A**

**w sprawie stosowania przez pracodawców przepisów Kodeksu Pracy  
przy stosowaniu ustawy o sposobie ustalania najniższego  
wynagrodzenia zasadniczego**

**Podstawa prawna:**

- ustawa z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 830 ze zm.);
- ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 132, z późn. zm.);
- rozporządzenie z dnia 27 lutego 2017 r. w sprawie rodzaju i zakresu świadczeń zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych i rehabilitacyjnych udzielanych przez pielęgniarkę albo położną samodzielnie bez zlecenia lekarskiego (Dz.U. z 2017 r. poz. 497);
- ustawa z dnia 27 października 2017 r. o podstawowej opiece zdrowotnej (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1050)

**I. Gwarancja poziomu wynagrodzenia zasadniczego:**

W związku z zapytaniem dotyczącym stosowania ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych (dalej „**Ustawa**”), wskazać należy, iż osoby wykonujące zawód pielęgniarki i położnej zostały podzielone w załączniku do ustawy według kwalifikacji na trzy grupy zawodowe (poz. 7-9 tabeli).



---

Ustawa stanowi dla pracowników, którzy zostali zakwalifikowani do danych grup, z uwagi na ich kwalifikacje gwarancję, że ich wynagrodzenie zasadnicze nie będzie niższe niż wynikające z wyliczeń opisanych w Ustawie. Zatem nakłada wprost obowiązek urzeczywistnienia określonych w niej gwarancji i określenia poziomu wynagrodzenia zasadniczego.

Przy czym skutki tej regulacji prawnej nie są obojętne dla kształtowania wynagrodzeń u danego pracodawcy w szerszym wymiarze. Wiąże się to z prawem do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakową lub za pracę o jednakowej wartości.

## **II. Zasada równego traktowania pracowników**

Wysokość najniższych wynagrodzeń zasadniczych oraz wzajemnych relacji pomiędzy wynagrodzeniami dla poszczególnych kategorii zawodowych pracowników medycznych nie wyłącza ogólnych przepisów prawa pracy, normujących zasady ustalania wynagrodzenia za pracę.

W tym zakładać należy możliwość różnicowania wysokości wynagrodzeń poszczególnych pracowników w zależności od posiadanego doświadczenia zawodowego. Jednakże pod warunkiem, że zachowany zostanie minimalny poziom wynagrodzeń wyliczony zgodnie z Ustawą.

W związku z tym, że jak wspomniano wyżej, nadal zastosowanie mają zasady prawa pracy, zastosowanie ma również zasada równego traktowania pracowników, o której mowa w art. 183c § 1 k.p., zgodnie z którą pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakową lub za pracę o jednakowej wartości.

Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką lub doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Nie jest zatem obojętny dla określenia wysokości wynagrodzenia pracowników fakt, iż część zespołu będzie miała zagwarantowany poziom wynagrodzenia wyliczony na podstawie Ustawy na wyższym poziomie, w sytuacji, gdy osoby nie podlegające wprost pod daną wyższą grupę (zakwalifikowane do grupy niższej) będą wykonywały pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości. Z powołaniem się na omawianą wyżej zasadę będą mogły wywodzić, iż ich wynagrodzenie powinno być zrównane z osobami zarabiającymi więcej na podstawie Ustawy, skoro świadczą pracę o jednakowej wartości.

Zwrócić w tym kontekście należy uwagę, że to sam ustawodawca na poziomie aktów powszechnie obowiązujących pozwala na zrównanie w uprawnieniach do realizacji danych świadczeń pielęgniarek legitymujących się różnym poziomem wykształcenia. Mianowicie, uznaje, iż są one „równe” w tej kwestii dopuszczając je (pomimo ukończenia różnych form kształcenia) do udzielania tożsamyh świadczeń (a więc wykonywania tożsamej pracy).

Przykładowo z definicji pielęgniarki POZ, określonej w ustawie o podstawowej opiece zdrowotnej, wynika, że pielęgniarką POZ może być zarówno

---



---

pielęgniarka, która: 1) posiada tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego albo 2) ukończyła kurs kwalifikacyjny w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego, albo 3) odbyła szkolenie specjalizacyjne w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego, albo 4) odbyła kurs kwalifikacyjny w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego, albo 5) posiada tytuł zawodowy magistra pielęgniarstwa.

Kolejny przykład znajdujemy w § 3 rozporządzenia *w sprawie rodzaju i zakresu świadczeń zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych i rehabilitacyjnych udzielanych przez pielęgniarkę albo położną samodzielnie bez zlecenia lekarskiego* który określa, że pielęgniarka jest uprawniona do wykonywania samodzielnie bez zlecenia lekarskiego: „3) świadczeń leczniczych obejmujących: dobór sposobów leczenia ran, jeżeli ukończyła kurs specjalistyczny lub kurs kwalifikacyjny lub posiada tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa, jeżeli program kursu lub specjalizacji obejmowały treści kształcenia z tego zakresu, lub posiada tytuł magistra pielęgniarstwa”.

### **III. Najniższe wynagrodzenie – a wynagrodzenie godziwe**

Pracodawcy zobowiązani są przepisami Ustawy do zapewnienia najniższego dopuszczalnego przepisami prawa poziomu wynagrodzeń, nie niższych niż wynikające z przeliczenia współczynników pracy i kwoty bazowej – przy czym podkreślić należy, iż kwoty te stanowią minimum, a wynagrodzenie członków samorządu pielęgniarek i położnych zaliczonych do danych grup (poz. 7-9 tabeli) nie może być kwotą, która jest niższa.

Z racji użycia przez prawodawcę wyrażenia „najniższego” wynagrodzenia zasadniczego, uznać należy, iż pracodawca może płacić pielęgniarce/położnej więcej, a pielęgniarka/położna może domagać się wynagrodzenia wyższego niż to, które wynika z zastosowania stawki minimalnej określonej w Ustawie.

Uzasadnieniem powyższego jest również inne pojęcie związane z kształtowaniem wynagrodzenia określone w Kodeksie pracy. A mianowicie, „wynagrodzenie godziwe”.

Instrumenty kształtowania poziomu wynagrodzenia powinny pozwalać na kształtowanie jego na godziwym poziomie, przy respektowaniu zasady wynikającej z art. 13 k.p., zgodnie z którym pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Pracodawca kształtując wynagrodzenia pracownicze powinien kierować się zasadą wynikającą z tego przepisu i choć przyjmuje się, iż z samego prawa do godziwego wynagrodzenia pracownik nie może wywodzić roszczenia do sądu pracy o zapłatę wyższego wynagrodzenia (poza żądaniem wyrównania wynagrodzenia do poziomu najniższego), o tyle za trafny należy uznać pogląd, że przepis art. 13 k.p. stanowi wskazówkę przy stosowaniu przepisów prawa dotyczących wynagrodzenia za pracę.

Pojęcie "godziwego wynagrodzenia" jest pojęciem niedookreślonym, a próba jego definicji uwzględniać musi nie tylko rodzaj, ilość i nakład pracy (ekwiwalentność



---

wynagrodzenia za pracę art. 78 § 1 k.p.) czy też konieczność zapewnienia pracownikowi i jego rodzinie godziwego poziomu życia.

Dyrektywa zawarta w art. 78 § 1 k.p., wskazuje, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

#### **IV. Stanowisko MZ**

Powyższe stanowisko jest zbieżne z tym zajmowanym przez Departament Dialogu Społecznego Ministerstwa Zdrowia, wyrażonym w piśmie z dnia 21 lipca 2021 r. (właściwie ponowionym już w stosunku do tego prezentowanego jeszcze w 2017 r., po wejściu w życie Ustawy) w którym czytamy:

*„Podkreślenia wymaga, że przepisy ustawy określając jedynie najniższe wysokości wynagrodzeń zasadniczych (ustawa nie tworzy siatki płac), jednocześnie nie wyłączają w żadnym miejscu przepisów ogólnych Kodeksu pracy. W pierwszym rzędzie dokonując ustalenia wynagrodzenia pracownika pracodawca kierować powinien się ogólną dyrektywą prawa pracy określoną w art. 78 k.p. Ponadto w przypadku, gdy w danym podmiocie leczniczym zatrudnieni są pracownicy na jednakowych stanowiskach, którzy wykonują takie same obowiązki, lecz posiadają różne - lecz porównywalne - kwalifikacje, wówczas pracodawca stosować, powinien art. Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.*

*Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (art. 18<sup>3c</sup> S 3 Kodeksu pracy).”*

Aleksandra Krzemińska  
RADCA PRAWNY