



Ministerstwo Zdrowia

Departament
Dialogu Społecznego

Warszawa, 03 listopada 2022 r.

DSZ.0212.983.2022.AD

Pan
Tadeusz Wadas
Przewodniczący
Małopolskiej Okręgowej Rady
Pielęgniarek i Położnych
Małopolska Okręgowa Izba
Pielęgniarek i Położnych
biuro@moipip.org.pl

Szanowny Panie Przewodniczący,

w odpowiedzi na wystąpienie zawierające w załączeniu Stanowisko Prezydium Małopolskiej Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych w Krakowie z dnia 5 września 2022 r. w sprawie zasad ustalania wynagrodzeń pielęgniarek i położnych w świetle *ustawy z dnia 26 maja 2022 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1352)*, Departament Dialogu Społecznego uprzejmie informuje co następuje.

Zawarty w załączniku do *ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2139)* – dalej zwanej: „*ustawą z dnia 8 czerwca 2017 r.*”, podział na grupy zawodowe, niezmiennie i od samego początku obowiązywania ustawy, oparty jest o kwalifikacje wymagane od pracownika na zajmowanym stanowisku. Wskazuje na to już tytuł tabeli ze współczynnikami pracy zawartej w załączniku do ww. ustawy: „*Grupy zawodowe według kwalifikacji*”

wymaganych na zajmowanym stanowisku”. Istotne znaczenie przy kwalifikowaniu pracowników do właściwej grupy zawodowej ma wykształcenie, nie tyle posiadane, co wymagane na stanowisku na którym zatrudniony jest pracownik. Zaszeregowanie pracownika wykonującego zawód medyczny (w tym pielęgniarki i położnej) oraz pracownika działalności podstawowej, innego niż pracownik wykonujący zawód medyczny do jednej z grup zawodowych, odbywać się więc powinno w oparciu o określony przez pracodawcę, na gruncie regulacji zakładowej lub w umowie o pracę, wymóg posiadania określonego wykształcenia na danym stanowisku pracy (nie zaś wyłącznie w oparciu o sam fakt posiadania przez pracownika określonych kwalifikacji). Pracodawca ma możliwość decydowania, w granicach określonych przepisami prawa (w tym m.in. przepisami *rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami – Dz. U. Nr 151, poz. 896, z późn. zm.*, ale także przepisami rozporządzeń określających warunki realizacji świadczeń gwarantowanych w określonych zakresach, wydanych na podstawie *ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych - Dz. U. z 2021 r. poz. 1285, z późn. zm.*) o tym jakie wymogi mają spełniać osoby zatrudnione w podmiocie leczniczym przez niego zarządzanym, pod warunkiem, że zapewni udzielanie świadczeń zdrowotnych wyłącznie przez osoby wykonujące zawód medyczny oraz spełniające wymagania zdrowotne określone w odrębnych przepisach (art. 17 ust. 1 pkt 3 *ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej - Dz. U. z 2022 r. poz. 633, z późn. zm.*), a także że podejmowane przez niego jako pracodawcę czynności mieścić się będą w granicach norm określonych przepisami prawa pracy.

Proces określania kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku pracy nie ma bowiem charakteru dowolnego i powinien znajdować uzasadnienie w faktycznej organizacji pracy w danym podmiocie leczniczym, odpowiadać wymogom wynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz musi przebiegać zgodnie z ogólnymi normami prawa pracy regulującymi zasady kształtowania treści stosunku pracy poszczególnych pracowników.

Biorąc pod uwagę powyższe pracodawca, który ponosi odpowiedzialność za kształtowanie poziomu wynagrodzeń i ich konkretną strukturę w danej placówce musi w każdym przypadku stwierdzić, czy przyporządkowanie danego pracownika do określonej grupy zawodowej z załącznika do *ustawy z 8 czerwca 2017 r.* nie skutkuje po jego stronie obowiązkiem wykonania określonych czynności z zakresu prawa pracy.

Sprawdzenie to jest szczególnie istotne w sytuacji, gdy proces przyporządkowywania pracowników do określonych grup z załącznika do ustawy odbywał się już w latach poprzednich, a kryterium tego przyporządkowania pozostaje od 2017 r. niezmienione. Od samego początku obowiązywania *ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r.*, załącznik do ustawy określający współczynniki pracy zawierał podział na grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku. Zatem określanie należnego współczynnika pracy, a tym samym gwarantowanego poziomu najniższego wynagrodzenia, zgodnie z kwalifikacjami wymaganymi na danym stanowisku pracy obowiązywało już w latach poprzednich, również w odniesieniu do podwyższania wynagrodzeń zasadniczych od lipca 2021 r. na mocy poprzedniej nowelizacji, tj. *ustawy z dnia 28 maja 2021 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw.*

W celu uniknięcia w przyszłości sytuacji, w której powstaje wątpliwość co do faktycznej treści stosunku pracy w zakresie kwalifikacji wymaganych na stanowisku pracy zajmowanym przez pracownika (a od których zależy tak istotny element stosunku pracy jak wynagrodzenie zasadnicze), ustawodawca wprowadził do *ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r.* przepis art. 5a, zgodnie z którym: „Od dnia 1 lipca 2022 r. w umowie o pracę pracowników wykonujących zawód medyczny lub pracowników działalności podstawowej, innych niż pracownicy wykonujący zawód medyczny, wskazuje się, do której grupy zawodowej określonej w załączniku do ustawy jest zaliczone zajmowane przez pracownika stanowisko pracy.”

Jednocześnie na mocy art. 4 ust. 3 *ustawy z dnia 26 maja 2022 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw*, podmiot leczniczy, który jest pracodawcą został zobowiązany do wskazania w umowie o pracę każdego pracownika objętego *ustawą z dnia 8 czerwca 2017 r.*, pozostającego w zatrudnieniu na dzień 1 lipca 2022 r., informacji o grupie zawodowej, do której pracownik powinien zostać przypisany w związku z kwalifikacjami wymaganymi na zajmowanym stanowisku pracy. Jeżeli wskazanie w umowie o pracę pracownika wykonującego zawód medyczny lub pracownika działalności podstawowej, innego niż pracownik wykonujący zawód medyczny, do której grupy zawodowej określonej w załączniku do ustawy zaliczone jest zajmowane przez pracownika stanowisko pracy, będzie powodowało istotną zmianę wynikających z umowy warunków pracy i płacy, pracodawca będzie zobowiązany do dokonania wypowiedzenia zmieniającego w trybie

art. 42 Kodeksu pracy. Wypowiedzenie zmieniające polega na jednoczesnym wypowiedzeniu pracownikowi dotychczasowych warunków pracy i płacy oraz zaproponowaniu nowych warunków, a dodatkowo w przypadku gdy umowa o pracę zawarta jest na czas nieokreślony, powinno zawierać uzasadnienie. Konieczność dokonania wypowiedzenia zmieniającego zachodzi w przypadku istotnej zmiany wynikających z umowy warunków pracy i płacy (np. zmiana zajmowanego stanowiska, wysokości wynagrodzenia, wymiaru etatu, miejsca wykonywania pracy). Należy przy tym podkreślić, że ocena czy w konkretnym przypadku zachodzi konieczność wykonania przez pracodawcę określonych czynności z zakresu prawa pracy wymaga każdorazowej oceny stanu faktycznego.

Podsumowując należy raz jeszcze podkreślić, że przyporządkowanie pracownika do grupy zawodowej według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku, o której mowa w załączniku do *ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r.*, powinno zostać przeprowadzone przez pracodawcę zgodnie z przepisami prawa. Kontrola wykonywania przepisów *ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r.* została powierzona Państwowej Inspekcji Pracy. Pracodawca, który nie wywiązuje się z obowiązku ustalenia wynagrodzenia zasadniczego pracownika wykonującego zawód medyczny oraz pracownika działalności podstawowej, innego niż pracownik wykonujący zawód medyczny co najmniej na poziomie określonym w ustawie, narażać się będzie na zarzut popełnienia wykroczenia przeciwko prawom pracownika z artykułu 282 § 1 Kodeksu pracy.

Z poważaniem

Jakub Bydłoń

Dyrektor

/dokument podpisany elektronicznie/

Sporządził: Agnieszka Dudziec - DSZ

Potwierdzam zgodność kopii wydruku z dokumentem elektronicznym:

Identyfikator dokumentu	3073281.10225512.10250084
Nazwa dokumentu	odp. na Stanowisko w sprawie zasad ustalania wynagrodzeń pielęgniarek i położnych.pdf
Tytuł dokumentu	odp. na Stanowisko w sprawie zasad ustalania wynagrodzeń pielęgniarek i położnych
Sygnatura dokumentu	DSZ.0212.983.2022
Data dokumentu	2022-11-03
Skrót dokumentu	F0B306F6A79998F3C018F4AE00C37C135F75D684
Wersja dokumentu	1.4
Data podpisu	2022-11-03 17:28:19
Podpisane przez	Jakub Bydłoń Dyrektor

EZD 3.108.62.62.

Data wydruku: 2022-11-04

Autor wydruku: Dudziec Agnieszka (Radca Prawny)