

Kwalifikacje pracownika czy na stanowisku pracy?

Czy minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych należy ustalać, biorąc pod uwagę kwalifikacje pracownika?

Interpelacja do ministra zdrowia w sprawie ustalania minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych

W Ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych określony został sposób ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawód medyczny, którego wynagrodzenie zasadnicze jest niższe od najniższego wynagrodzenia zasadniczego, ustalonego jako iloczyn współczynnika pracy określonego w załączniku do ustawy i kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w roku poprzedzającym ustalenie, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski", do wysokości nie niższej niż najniższe wynagrodzenie zasadnicze, z uwzględnieniem następujących warunków:

1) sposób podwyższania wynagrodzenia zasadniczego ustalają, w drodze porozumienia, strony uprawnione w danym podmiocie leczniczym do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy, zwanego dalej "porozumieniem";

2) podmiot leczniczy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, zawiera porozumienie z pracownikiem wybranym przez pracowników podmiotu leczniczego do reprezentowania ich interesów;

3) porozumienie zawiera się corocznie do dnia 31 maja;

4) jeżeli porozumienie nie zostanie zawarte w terminie określonym w pkt 3, sposób podwyższania wynagrodzenia zasadniczego ustala, w drodze zarządzenia w sprawie podwyższenia wynagrodzenia, zwanego dalej "zarządzeniem":

a) kierownik podmiotu leczniczego,

b) podmiot tworzący, o którym mowa

w art. 4 pkt 1 - w przypadku podmiotów leczniczych działających w formie jednostek budżetowych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 3 Ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej;

5) ustalony w drodze porozumienia albo zarządzenia sposób podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego zapewnia proporcjonalny dla każdej z grup zawodowych średni wzrost tego wynagrodzenia, przy czym:

a) na dzień 1 lipca 2017 r. wynagrodzenie zasadnicze pracownika wykonującego zawód medyczny podwyższa się co najmniej o 10% kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy najniższym wynagrodzeniem zasadniczym a wynagrodzeniem zasadniczym tego pracownika,

b) na dzień 1 lipca 2018 r. wynagrodzenie zasadnicze pracownika wykonującego zawód medyczny podwyższa się co najmniej o 20% kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy najniższym wynagrodzeniem zasadniczym a wynagrodzeniem zasadniczym tego pracownika,

c) na dzień 1 lipca 2019 r. wynagrodzenie zasadnicze pracownika wykonującego zawód medyczny podwyższa się co najmniej o 20% kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy najniższym wynagrodzeniem zasadniczym a wynagrodzeniem zasadniczym tego pracownika,

d) na dzień 1 lipca 2020 r. wynagrodzenie zasadnicze pracownika wykonującego zawód medyczny podwyższa się co najmniej o 20% kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy najniższym wynagrodzeniem zasadniczym a wynagrodzeniem zasadniczym tego pracownika,

e) na dzień 1 lipca 2021 r. wynagrodzenie zasadnicze pracownika wykonującego zawód medyczny podwyższa się co najmniej o 20% kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy najniższym wynagrodzeniem zasadniczym a wynagrodzeniem zasadniczym tego pracownika.

Współczynniki służące do wyliczenia wynagrodzenia określa załącznik do ustawy. Jak wynika z treści załącznika, współczynnik ustalony jest dla grup zawodowych „według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku”.

W praktyce stosowanie ustawy powoduje wątpliwości odnośnie do usta-

lenia, czy współczynnik pracy grup zawodowych określony w załączniku powinien być brany pod uwagę wedle kwalifikacji rzeczywiście posiadanych przez danego pracownika, czy też kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku. Dla przykładu wskazać można grupę zawodową pielęgniarek i położnych, która została podzielona na pielęgniarki i położne z tytułem magistra, pielęgniarki i położne ze specjalizacją i pielęgniarki i położne bez specjalizacji. W większości podmiotów leczniczych nie jest konieczne, by zatrudniona pielęgniarka posiadała tytuł magistra. Zdarza się jednak, że mimo braku konieczności posiadania tytułu magistra do wykonywania czynności na stanowisku pielęgniarki w danym podmiocie leczniczym, pielęgniarka zatrudniona na tym stanowisku posiada tytuł magistra. W takim przypadku pojawiają się wątpliwości, czy wynagrodzenie pielęgniarki należy ustalić biorąc pod uwagę kwalifikacje wymagane przez pracodawcę bądź przepisy powszechnie obowiązujące, czy też posiadane przez pielęgniarkę, które są wyższe od wymaganych. Problemem jest również odniesienie wysokości wynagrodzenia do zasad niedyskryminacji pracowników, o których mowa w Kodeksie pracy, które nakazują równo wynagradzać pracowników wykonujących tę samą pracę.

W związku z powyższym zapytuję:

- Czy minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych należy ustalać, biorąc pod uwagę kwalifikacje pracownika wymagane na zajmowanym stanowisku, czy też posiadane przez pracownika, w sytuacji gdy są one wyższe od wymaganych?

- Gdyby przyjąć, że w cytowanej ustawie chodzi o kwalifikacje wymagane, to czy należy mieć na uwadze kwalifikacje wymagane przez przepisy prawa powszechnie obowiązującego, które nieraz są określane „widelkowo”, czy też kwalifikacje wymagane przez konkretnego pracodawcę, mieszczące się w ustalonych „widelkach”?

- Gdyby zaś przyjąć, że w cytowanej ustawie chodzi o kwalifikacje rzeczywiście posiadane przez danego pracodawcę, to w jaki sposób ma zostać ustalone wynagrodzenie pracownika, by nie naruszało ono zasady równego wynagrodzenia pracowników wykonujących tę samą pracę?

Jacek Falfus, poseł na Sejm RP
5 listopada 2018 roku

Dodatek Zembali i 1100

Nowy aspekt "dodatku Zembali" dla pielęgniarek

Z uzasadnienia wyroku (prawomocnego!) sądu okręgowego z września 2018 roku:

Całkowicie niezasadną okazała się także apelacja w zakresie w jakim skarżący zarzucał naruszenie §2 ust. 1, 2, 4 i 5 rozporządzenia Ministra Zdrowia zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielenie świadczeń opieki zdrowotnej z 14.10.2015 r. polegające na uwzględnieniu w podstawie obliczenia odpłaty tzw. dodatku z ww. rozporządzenia. W ocenie Sądu II instancji przeprowadzona analiza prawna powołanych wyżej przepisów wskazanego rozporządzenia doprowadziła Sąd meriti do prawidłowych wniosków jurydycznych co do charakteru spornego dodatku i stwierdzenia, że jest to gwarantowana prawem podwyżka wynagrodzenia pielęgniarek i położnych w postaci spornego dodatku i w efekcie uznania, że jest on składnikiem wynagrodzenia powódki. Pozwany polemizuje z stanowiskiem Sądu pierwszej instancji niemniej argumentacja skarżącego przytoczona w uzasadnieniu apelacji odnośnie do braku podstaw do uwzględnienia rzeczowego dodatku w podstawie obliczenia odpłaty jest błędna. Sąd II instancji w pełni podziela i przyjmuje w całości za własne rozważania prawne Sądu Rejonowego, czyniąc je integralną częścią

poniższych rozważań, jednocześnie uznając, że nie ma potrzeby ponownego szczegółowego przytaczania ustaleń, jak i rozważań prawnych w niezakwestionowanej części, co do samego faktu dotychczasowego wypłacania spornego dodatku powódce przez pozwanego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22.08.2001 r., V KKN 348/00). Dodatkowo jedynie Sąd II instancji pragnie wskazać, że miał na uwadze, iż rozporządzenie Ministra Zdrowia z 14.10.2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej (Dz.U. poz. 1628) nie określa, czy sporne środki zwane dodatkiem mają wchodzić w skład wynagrodzenia zasadniczego, czy stanowić jedynie dodatek specjalny do wynagrodzenia zasadniczego. Sąd Okręgowy zważył, że pracodawcy kształtując zasady wypłaty środków przeznaczonych na wzrost wynagrodzeń pielęgniarek i położnych stosują różne formy, bo od dodatków specjalnych, przez dodatkowe wynagrodzenia, czy nagrody. Jednakże, zdaniem Sądu II instancji, bez względu na formę, w jakiej przyznano rzeczony dodatek, wchodzi on w skład wynagrodzenia pielęgniarek i położnych, a zatem wlicza się go do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz na-

cd. na stronie 11

R
E
K
L
A
M
A

SZKOLENIA
Europejskie Centrum Kształcenia Podyplomowego

DLA PIELEGNIAREK I POŁOŻNYCH:

KURSY SPECJALISTYCZNE
KURSY KWALIFIKACYJNE
SPECJALIZACJE
WARSZTATY

Oddział Poznań
ul. Mostowa 27, pok. 409, 4 piętro
61-854 Poznań, tel. 61 610 10 98
www.eckp.poznan.pl

Oddział Wrocław
ul. Piłsudskiego 13, pok. 407, 4 piętro
50-048 Wrocław, tel. 71 797 57 57
www.eckp.wroclaw.pl

Zapraszamy!