



# Minister Zdrowia

RKLU.050.5.2024.DR  
Warszawa, 15 kwietnia 2024

Pan  
Szymon Hołownia  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

na podstawie art. 115 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, z późn. zm.) oraz art. 193 uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 r. Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (M.P. z 2022 r. poz. 990, z późn. zm.), przekazuję poniższą odpowiedź na interpelację nr 2400 Pana Franciszka Sterczewskiego w sprawie umożliwienia stosowania tytułów zawodowych lekarki i lekarki dentystki, przekazaną przez Kancelarię Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej za pomocą e-PUAP w dniu 29 marca 2024 roku.

Ministerstwo Zdrowia informuje, że stosowanie w ustawie o zawodach lekarza i lekarza dentysty (Dz. U. z 2023 r. poz. 1516, z późn. zm.) tytułu zawodowego lekarz i lekarz dentysta wynika z zapisów rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 27 września 2018 r. w sprawie studiów (Dz. U. z 2023 r. poz. 2787), gdzie w § 31 pkt 1 i 2 w Rozdziale 7 Tytuły zawodowe równorzędne tytułom licencjata i inżyniera oraz tytułom magistra i magistra inżyniera absolwentom jednolitych studiów magisterskich nadają się tytuły zawodowe równorzędne tytułom magistra i magistra inżyniera:

- 1) lekarz - po uzyskaniu efektów uczenia się określonych dla studiów na kierunku lekarskim;
- 2) lekarz dentysta - po uzyskaniu efektów uczenia się określonych dla studiów na kierunku lekarsko-dentystycznym.

Aby wprowadzić zmiany w ustawie o zawodach lekarza i lekarza dentysty w omawianej kwestii wcześniej należałoby dokonać zmiany przepisów Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w zakresie tytułów zawodowych.

Należy zauważyć także, że dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2005/36/UW w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych odnosi się do zawodu lekarza i lekarza dentysty, określając między innymi minimalne wymogi kształcenia w tych zawodach, stosując nazwy zawodów takie jak lekarz i lekarz dentysta, które obecnie również określone są w ustawie o zawodach lekarza i lekarza dentysty.

W związku z powyższym odpowiadając na zadane pytania obecnie nie jest planowana nowelizacja ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentysty we wskazanym zakresie jak również nie są prowadzone prace z przedstawicielami lekarek i lekarek dentystek. Warto też wspomnieć, że do dziś do Ministerstwa Zdrowia nie zgłosili się żadni przedstawiciele środowiska lekarskiego w celu wprowadzenia do obowiązujących aktów prawnych zmian tytułu zawodowego lekarz i lekarz dentysta.

Odnośnie do pytania jakie działania Ministerstwo podejmuje w celu promocji równouprawnienia i postaw antydyskryminacyjnych w środowisku lekarskim informujemy, że prawo pracy nie zawiera przepisów antydyskryminacyjnych odrębnych dla poszczególnych grup zawodowych. W przypadku środowiska lekarskiego, podobnie jak to ma miejsce dla innych grup zawodowych, zastosowanie mają powszechnie obowiązujące regulacje antydyskryminacyjne zawarte w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1345)9dalej: Kp) – w Rozdziale IIa „Równe traktowanie w zatrudnieniu”.

Zgodnie z art. 183a Kp:

- Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - (§ 1)
- Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 - (§ 2)
- Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy - (§ 3)
- Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne - (§ 4.)
- Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne) - (§ 6)

Ponadto zgodnie z art. 183b Kp za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

Pracownik, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne

wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (art. 183d Kp). Należy jednak wskazać, że adresatem wskazanych powyżej przepisów są pracodawcy, czyli – jak to jednoznacznie wynika z obowiązujących regulacji, w tym, zwłaszcza z ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2023 r. poz. 991 z późn. zm.) – kierownicy / dyrektorzy podmiotów leczniczych. Koniecznym jest bowiem przypomnienie, że minister właściwy do spraw zdrowia nie sprawuje funkcji pracodawcy w stosunku do pracowników podmiotów leczniczych.

Należy też przypomnieć, że zgodnie z ustawą z dnia 2 grudnia 2009 r. o izbach lekarskich (Dz. U. z 2021 poz. 1342 z późn. zm.) jednym z ustawowych obowiązków samorządu zawodowego lekarzy i lekarzy dentystów jest występowanie w obronie interesów indywidualnych i zbiorowych jego członków (art. 5 pkt. 14), w czym mieści się m.in. obowiązek przeciwdziałania wszelkim praktykom o charakterze dyskryminacyjnym. Ponadto Kodeks Etyki Lekarskiej w art. 53 nakazuje lekarzom pełniącym funkcje kierownicze etyczne traktowanie pracowników.

Z wyrazami szacunku  
z upoważnienia Ministra Zdrowia  
Marek Kos  
Podsekretarz Stanu  
/dokument podpisany elektronicznie/