



DSZ.050.5.2024.BK  
Warszawa, 27 czerwca 2024

Pan  
**Szymon Hołownia**  
Marszałek Sejmu RP

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 2750 w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami Pana Posła Piotra Górnikiewicza, uprzejmie proszę o przyjęcie poniższych informacji.

Na wstępie należy wskazać, że ustawa 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) – zwana dalej: „ustawą z dnia 8 czerwca 2017 r.” zakresem podmiotowym obejmuje:

- pracowników wykonujących zawody medyczne w rozumieniu art. 2 pkt 3 tej ustawy oraz
- pracowników działalności podstawowej, innych niż pracownicy wykonujący zawód medyczny, a więc osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy w podmiocie leczniczym, inne niż pracownicy wykonujący zawód medyczny, które wykonują pracę pozostającą w związku z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w komórkach organizacyjnych zakładu leczniczego, których działalność jest związana z udzielaniem świadczeń zdrowotnych, zatrudnione na stanowiskach działalności podstawowej określonych w części pierwszej załącznika do rozporządzenia wydanego na podstawie art. 50 ust. 5 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2024 r. poz. 799) lub stanowiskach analogicznych (art. 2 pkt 4 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r.).

Zawarty w załączniku do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. podział na grupy zawodowe został oparty o przesłankę kwalifikacji wymaganych od pracownika 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 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).

Należy w tym miejscu wskazać, że pracodawca ma możliwość decydowania (w granicach określonych przepisami prawa) 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).

Odnosząc się do zawartych w interpelacji pytań dotyczących pracowników zatrudnionych na stanowisku pielęgniarki oddziałowej lub zastępcy pielęgniarki oddziałowej, uprzejmie informuję, że rozporządzenie z dnia 10 lipca 2023 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami (Dz. U. poz. 1515) – zwane dalej: „rozporządzeniem z dnia 10 lipca 2023 r.”, nie jest aktem prawnym regulującym problematykę wynagrodzenia za pracę pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, a określa ono jedynie kwalifikacje wymagane od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami. Zgodnie z § 3 ust. 1 rozporządzenia z dnia 10 lipca 2023 r. pracownik zatrudniony przed dniem wejścia w życie ww. rozporządzenia w podmiocie leczniczym niebędącym przedsiębiorcą, nieposiadający wymaganych kwalifikacji, może być zatrudniony na dotychczasowym stanowisku lub stanowisku równorzędnym, jeżeli był zatrudniony na tym stanowisku zgodnie z dotychczasowymi przepisami. Przepis § 3 ust. 1 rozporządzenia z dnia 10 lipca 2023 r. ma charakter ochronny, a jego celem jest zabezpieczenie pracowników zatrudnionych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia w podmiocie leczniczym niebędącym przedsiębiorcą przed rozwiązaniem z nimi stosunków pracy w przypadku, gdy nie spełniają oni wymogów określonych w ww. rozporządzeniu. Przepis ten nie generuje natomiast po stronie pracodawcy obowiązku automatycznego podwyższenia grupy zawodowej oraz zaszeregowania pracownika zatrudnionego przed dniem wejścia w życie rozporządzenia z dnia 10 lipca 2023 r. na stanowisku pielęgniarki oddziałowej lub zastępcy pielęgniarki oddziałowej, legitymującego się tytułem magistra pielęgniarstwa i tytułem specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa, do grupy zawodowej określonej w Lp. 2 załącznika do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. (co wiąże się ze wzrostem wysokości najniższego wynagrodzenia zasadniczego).

Natomiast w przypadku zatrudniania w podmiotach leczniczych nowych pracowników po wejściu w życie rozporządzenia z dnia 10 lipca 2023 r. (w tym pielęgniarki oddziałowej wybranej w drodze konkursu, o którym mowa w art. 49 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej), zastosowanie będą już miały nowe przepisy określające kwalifikacje wymagane od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami. W takim przypadku również wynagrodzenie pracowników powinno zostać ustalone z uwzględnieniem wymogów na stanowiskach pracy, określonych w załączniku do rozporządzenia z dnia 10 lipca 2023 r.

Podkreślić należy, że w powyższym przypadku nie mogą zostać wyłączone ani pominięte przepisy ogólne prawa pracy, w tym m. in. przepisy Kodeksu pracy, dotyczące ustalania wysokości wynagradzania za pracę. Zgodnie z obowiązującą w polskim porządku prawnym zasadą wyrażoną w art. 78 § 1 Kodeksu pracy, wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby „odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy”. Ta sama kodeksowa zasada znajduje zastosowanie na gruncie ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r.

Dlatego też pracodawca nie może powołując się na ustawę z dnia 8 czerwca 2017 r., czy rozporządzenie z dnia 10 lipca 2023 r. różnicować wysokości wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na stanowiskach, na których wykonywana jest praca jednakowej wartości. Działalby bowiem wówczas wbrew art. 18<sup>3c</sup> Kodeksu pracy statuującemu zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu pracodawca powinien ustalić jednakowe wynagrodzenie dla osób, które wykonują jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (w rozumieniu art. 18<sup>3c</sup> Kodeksu pracy).

Zarówno przepis art. 18<sup>3c</sup>, jak też art. 78 § 1 Kodeksu pracy, odnoszą się do sposobu kształtowania wynagrodzeń konkretnych pracowników, zatem adresowane są do pracodawcy.

Uprawnienie do kontroli wykonywania przepisów określających wysokość wynagrodzeń zasadniczych pracowników wykonujących zawód medyczny oraz pracowników działalności podstawowej, innych niż pracownicy wykonujący zawód medyczny zostało przyznane Państwowej Inspekcji Pracy.

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