



DSW.050.15.2024.BK
Warszawa, 19 września 2024

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu RP

Szanowny Panie Marszałku,
w odpowiedzi na interpelację nr 4438 Pani Poseł Katarzyny Matusik-Lipiec w sprawie sytuacji pracowników technicznych w szpitalach uprzejmie proszę o przyjęcie poniższych wyjaśnień.

Na wstępie konieczne jest przypomnienie, że zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa minister właściwy do spraw zdrowia nie pełni funkcji pracodawcy w stosunku do pracowników podmiotów leczniczych. Funkcję tę – co wynika zwłaszcza z przepisów ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 799.) pełnią kierownicy / dyrektorzy podmiotów leczniczych. To ich zadaniem jest więc m.in. ustalanie wysokości wynagrodzeń poszczególnych pracowników.

W odniesieniu do pracowników gospodarczych, administracyjnych, technicznych i ekonomicznych jako osób niewykonywujących zawodu medycznego oraz nie będących pracownikami tzw. działalności podstawowej podmiotu leczniczego, zastosowanie ma art. 5 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) określający kryteria, które muszą być brane pod uwagę przy opracowywaniu w danym podmiocie leczniczym porozumienia albo tzw. zarządzenia zastępczego określającego sposób podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy w podmiocie leczniczym, na stanowisku spoza katalogu stanowisk działalności podstawowej. W wyniku zastosowania tych zasad wynagrodzenie pracownika spoza działalności podstawowej (czyli pracownika nieujętego w tabeli z załącznika do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. dla którego nie jest określone najniższe wynagrodzenie zasadnicze), powinno:

- odpowiadać w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu;
- uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy;

- uwzględniać wysokość wynagrodzenia odpowiadającą adekwatnemu średniemu wzrostowi wynagrodzenia w danym podmiocie w ustalonym okresie.

Przepis art. 5 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. pozostawia przy tym pracodawcy pewną swobodę w zakresie szczegółowych rozstrzygnięć co do sposobu ustalenia wynagrodzenia personelu niemedycznego (spoza działalności podstawowej), a jego zasadniczym celem jest zapobieganie dysproporcjom płacowym w obrębie podmiotu leczniczego oraz zabezpieczenie praw pracowników, tak medycznych jak i niemedycznych, a wynikających w szczególności z art. 78 § 1 Kodeksu pracy. Przywołany przepis 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. Przepis art. 5 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. stanowi więc swoiste wzmocnienie regulacji kodeksowej.

Kolejnym aktem prawnym, które ma zastosowanie również wobec wszystkich pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych jest ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207 z późn. zm.) Zgodnie z treścią art. 6 ust. 4 tejże ustawy do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych z wyłączeniem składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 5 tegoż przepisu. Ust. 5 stanowi, że przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, dodatku za staż pracy i dodatku za szczególne warunki pracy.

W tym miejscu należy wyjaśnić, że przepisy ustawy z 8 czerwca 2017 r. stanowią lex specialis w stosunku do ustawy z dnia 10 października 2002 r. Oznacza to, że w pierwszej kolejności należy stosować przepisy ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, zaś przepisy ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę stosuje w zakresie nieuregulowanym przepisami z dnia 8 czerwca 2017 r.

Powyższe oznacza, że w pierwszej kolejności pracodawca ustala wynagrodzenie zasadnicze pracownikom zatrudnionym na stanowisku pracy spoza katalogu stanowisk działalności podstawowej zgodnie z zasadami wynikającymi z art. 5 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. W sytuacji, gdy na mocy ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. wysokość wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkowymi świadczeniami wynikającymi ze stosunku pracy nie odpowiada kwocie minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie przepisów rozporządzenia Rady Ministrów określającego obowiązujące w danym roku wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej, pracodawca dokonuje podwyższenia wynagrodzenia tak aby wynagrodzenie zasadnicze i ewentualne dodatki do wynagrodzenia (o ile temu pracownikowi dodatki przysługują) dały łączną kwotę wynagrodzenia minimalnego za pracę.

Ponadto należy wskazać, że ze względów prawno-konstytucyjnych prawodawca nie zdecydował się uregulować na gruncie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych najniższych dopuszczalnych poziomów wynagrodzeń zasadniczych pracowników spoza działalności podstawowej.

Wprowadzanie szczególnych regulacji dotyczących ustalenia najniższego wynagrodzenia zasadniczego jest bowiem możliwe tylko w odniesieniu do wyodrębnionej grupy pracowników posiadających wspólną tzw. cechę relewantną (istotną). Zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 10 stycznia 2005 r. (sygn. akt K 31/03), różnicowanie sytuacji podmiotów podobnych jest dopuszczalne jedynie wówczas, gdy zostały dochowane trzy wymogi:

- 1) wprowadzone przez ustawodawcę kryteria różnicowania muszą być racjonalnie uzasadnione i muszą mieć związek z celem i treścią przepisów, w których zawarta jest dana norma;
- 2) waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie podmiotów podobnych, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku różnego traktowania podmiotów podobnych;
- 3) różnicowanie podmiotów podobnych musi znajdować podstawę w wartościach, zasadach lub normach konstytucyjnych.

Powyższe wymogi nie zostają spełnione w przypadku różnicowania osób zatrudnionych w podmiotach leczniczych, lecz nie udzielających świadczeń zdrowotnych lub nie biorących bezpośredniego udziału w czynnościach związanych z ich udzielaniem, w stosunku do osób wykonujących ten sam zawód a zatrudnionych w innych podmiotach.

Na zakończenie pragnę poinformować, że reprezentatywne centrale związkowe i reprezentatywne organizacje pracodawców ochrony zdrowia pozostają w ramach prac Trójstronnego Zespołu do Spraw Ochrony Zdrowia w dialogu ze stroną rządową w również w temacie poruszonym w przedmiotowej interpelacji.

Z wyrazami szacunku
z upoważnienia Ministra Zdrowia
Jerzy Szafranowicz
Podsekretarz Stanu
/dokument podpisany elektronicznie/