Do druku nr 3157

Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników Diagnostyki Medycznej i Fizjoterapii

NIP 894-24-11-569 REGON 931400426 UL. KOZANOWSKA 109 54-152 WROCŁAW

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU
L. dz. SPS-III.020.325.6.2026
Data wpływu 20.X.26r.

Wrocław, 14.10.2026 r.

STANOWISKO
Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników Diagnostyki Medycznej i Fizjoterapii w sprawie projektowanych zmian dotyczących warunków zatrudnienia, wynagradzania i czasu pracy pracowników ochrony zdrowia oraz zagrożenia ograniczeniem podstawowych praw pracowniczych i związkowych

Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników Diagnostyki Medycznej i Fizjoterapii dalej „OZZPDMiF" lub „Związek" w nawiązaniu do posiedzenia Komisji Zdrowia z dnia 07-10-2026r. na którym rozpatrywany był rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw (Druk Sejmowy 3157), wyraża stanowczy sprzeciw wobec rozwiązań przewidzianych w projekcie ustawy zawartym w druku sejmowym nr 3157, które prowadzą do ograniczenia podstawowych gwarancji prawa pracy, osłabienia ochrony trwałości stosunku pracy oraz faktycznego ograniczenia konstytucyjnej roli związków zawodowych.

OZZPDMiF nie kwestionuje konieczności przeprowadzenia zmian systemowych w zasadach organizacji i finansowania publicznej ochrony zdrowia. Związek dostrzega potrzebę przeciwdziałania patologiom wieloetatowości, niekontrolowanej kumulacji wynagrodzeń finansowanych ze środków publicznych oraz nadmiernym dysproporcjom płacowym pomiędzy grupami zawodowymi.

OZZPDMiF podkreśla jednak, że ograniczenie kominów płacowych nie wymaga i nie usprawiedliwia ograniczania praw pracowniczych, osłabiania ochrony związkowej ani wyłączania wobec pracowników ochrony zdrowia podstawowych gwarancji Kodeksu pracy.
Cel polegający na racjonalizacji wydatków publicznych może być uzasadniony. Nie oznacza to jednak, że każdy środek prowadzący do jego realizacji jest konstytucyjnie dopuszczalny.

Projektowane rozwiązania budzą zasadnicze wątpliwości w świetle art. 2 Konstytucji RP, z którego wynikają między innymi:
- zasada zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa;

- zasada ochrony praw słusznie nabytych;
- zasada ochrony interesów w toku;
- zasada bezpieczeństwa prawnego;
- nakaz zachowania odpowiedniej vacatio legis;
- zakaz tworzenia regulacji stanowiących pułapkę dla obywatela;
- zasada poprawnej i przyzwoitej legislacji;
- zasada sprawiedliwości społecznej.

W wyroku z 30 marca 2005 r., sygn. K 19/02, Trybunał Konstytucyjny uznał, że ochrona praw nabytych jest jednym z elementów zasady zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa. W sprawie tej znaczenie miało również niewprowadzenie odpowiedniego okresu dostosowawczego. Teza ta została następnie uwzględniona przez Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 23 września 2005 r., sygn. I OSK 53/05.

Wyrok ten dotyczył świadczenia przedemerytalnego, a nie warunków zatrudnienia. Ma jednak istotne znaczenie jako potwierdzenie ogólnego standardu konstytucyjnego: ustawodawca nie może w sposób nagły, nieprzewidywalny i nieproporcjonalny niweczyć sytuacji prawnej ukształtowanej zgodnie z obowiązującym prawem.

W odniesieniu do druku nr 3157 wątpliwości budzi w szczególności ingerencja w:
- trwające stosunki pracy;
- utrwalone warunki wynagradzania;
- szczególne gwarancje trwałości zatrudnienia;
- zakładowe źródła prawa pracy;
- układy i porozumienia zbiorowe;
- regulaminy wynagradzania;
- uprawnienia wynikające z ochrony przedemerytalnej, rodzicielskiej i związkowej.

Pracownik, który zawarł umowę na określonych warunkach i podlegał kodeksowym gwarancjom trwałości zatrudnienia, nie powinien zostać nagle postawiony przed wyborem: zaakceptować pogorszenie warunków albo utracić zatrudnienie w szczególnie uproszczonym trybie.

W wyroku z 7 lutego 2001 r., sygn. K 27/00, Trybunał Konstytucyjny wskazał, że prawo nie powinno stawać się swoistą pułapką dla obywatela, a jednostka powinna mieć możliwość układania swoich spraw w zaufaniu, że nie zostanie narażona na skutki prawne, których nie mogła przewidzieć w chwili podejmowania decyzji, a takie zagrożenie istotnie staje się realne w związku ze sposobem pracy w ochronie zdrowia i pewnej dozy nieprzewidywalności w ochronie zdrowia. Standard ten został przywołany również w orzecznictwie Sądu Najwyższego dotyczącym bezpieczeństwa prawnego.

Projekt powinien zatem zostać oceniony nie tylko pod kątem formalnego istnienia okresu dostosowawczego, ale również pod kątem tego, czy długość tego okresu i przewidziany tryb ingerencji umożliwiają rzeczywistą ochronę interesów pracowników.

Artykuł 24 Konstytucji RP nie jest deklaracją pozbawioną znaczenia normatywnego. Nakłada na państwo obowiązek ochrony pracy i sprawowania nadzoru nad warunkami jej wykonywania.

W wyroku z 4 października 2005 r., sygn. K 36/03, Trybunał Konstytucyjny wskazał, że z art. 24 Konstytucji wynika obowiązek tworzenia przez państwo gwarancji ochrony pracowników, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem lub nieuzasadnionymi działaniami pracodawcy, oraz kontroli przestrzegania prawa pracy.

To rozstrzygnięcie ma fundamentalne znaczenie dla oceny projektu. Skoro obowiązkiem państwa jest ustanawianie gwarancji chroniących pracownika, to ustawodawca powinien szczególnie przekonująco uzasadnić przepisy, które:
- wyłączają obowiązek konsultacji wypowiedzenia z organizacją związkową;
- ograniczają ochronę przedemerytalną;
- dopuszczają wypowiedzenie w czasie usprawiedliwionej nieobecności;
- osłabiają ochronę przedstawicieli związkowych;
- ingerują w ochronę związaną z rodzicielstwem;
- pozwalają na szybkie rozwiązanie stosunku pracy w razie niezaakceptowania nowych warunków;
- ograniczają skuteczność zakładowych porozumień zbiorowych.

Projekt prowadzi zatem do odwrócenia konstytucyjnej funkcji państwa. Zamiast wzmacniać ochronę pracownika jako słabszej strony stosunku pracy, ustawodawca przyznaje pracodawcy dodatkowe instrumenty jednostronnej ingerencji w treść i trwałość tego stosunku.

W orzecznictwie TK wskazano także, że z art. 24 w związku z art. 66 Konstytucji wynika obowiązek ochrony pracownika jako słabszej strony stosunku pracy, a realizacja tego obowiązku powinna polegać między innymi na ustanawianiu mechanizmów przeciwdziałających działaniom pracodawców niezgodnym z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Do tej linii należą m.in. wyroki: K 36/03, SK 48/03, SK 41/05 i K 6/15.

Nie sposób pogodzić tego standardu z rozwiązaniem polegającym na ograniczeniu środków ochrony właśnie w chwili, w której pracodawcy mają uzyskać możliwość narzucania pracownikom nowych warunków.

Wolność związkowa nie sprowadza się do formalnej możliwości wpisania organizacji do rejestru. Obejmuje również możliwość rzeczywistego działania, reprezentowania pracowników, prowadzenia rokowań, uczestniczenia w procedurach dotyczących zatrudnienia oraz zawierania układów i porozumień zbiorowych.

W wyroku z 13 marca 2000 r., sygn. K 1/99, Trybunał Konstytucyjny podkreślił, że status związków zawodowych powinien być regulowany ze szczególną ostrożnością, ponieważ

nadmierne ograniczenie praw i swobody działania związków zawodowych może prowadzić do naruszenia praw pracowniczych, w tym godności człowieka.

W wyroku z 28 września 2006 r., sygn. K 45/04, Trybunał wskazał natomiast, że ustawodawca ma obowiązek zagwarantowania związkom zawodowym niezbędnego minimum uprawnień pozwalających na skuteczną realizację ich celów. Podobne znaczenie ma wyrok z 2 czerwca 2015 r., sygn. K 1/13, w którym wolność związkową powiązano z ochroną osób wykonujących pracę zarobkową i ich interesów zawodowych.

Wyłączenie obowiązku konsultowania wypowiedzenia z organizacją związkową nie jest więc wyłącznie modyfikacją technicznej procedury. Odbiera związkowi jeden z podstawowych instrumentów pozwalających na:
- poznanie zamiaru pracodawcy;
- zweryfikowanie przyczyny wypowiedzenia;
- przedstawienie stanowiska pracownika;
- wskazanie naruszenia ochrony szczególnej;
- podjęcie interwencji przed definitywnym zakończeniem stosunku pracy;
- przeciwdziałanie arbitralnym i dyskryminującym decyzjom pracodawcy.

Pozostawienie związkom zawodowym formalnego prawa istnienia, przy jednoczesnym odebraniu im instrumentów skutecznej ochrony pracowników, prowadziłoby do nadania wolności związkowej charakteru fasadowego.

Art. 59 ust. 2 Konstytucji gwarantuje związkom zawodowym oraz pracodawcom i ich organizacjom prawo do rokowań, zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień.

W wyroku z 23 października 2001 r., sygn. K 22/01, Trybunał Konstytucyjny wskazał, że z art. 59 ust. 2 wynika obowiązek zagwarantowania partnerom społecznym:
- prawa występowania z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego;
- prawa uczestniczenia w rokowaniach;
- swobody podejmowania decyzji o związaniu się wynegocjowanym układem;
- możliwie szerokiej swobody kształtowania treści układu zbiorowego.

Z kolei w wyroku z 28 kwietnia 2009 r., sygn. K 27/07, TK przyjął szerokie rozumienie porozumień partnerów społecznych. Za porozumienie może być uznany nie tylko wspólny akt, ale także rozwiązanie ustalane „w porozumieniu", „w uzgodnieniu", „po uzyskaniu zgody", a nawet „po zasięgnięciu opinii" drugiego partnera społecznego.

Jeżeli projekt przewiduje wygaśnięcie albo utratę skuteczności układów, porozumień i regulaminów wynagradzania bez przeprowadzenia rzeczywistych rokowań, oznacza to ingerencję ustawodawcy w konstytucyjnie chronioną sferę autonomii partnerów społecznych.

Ustawodawca może kształtować ramy prawa pracy, ale nie powinien arbitralnie unicestwiać rezultatów prawidłowo przeprowadzonych rokowań zbiorowych, zwłaszcza bez zapewnienia mechanizmu ponownych negocjacji i bez ochrony interesów pracowników w toku.

Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działacza związkowego nie stanowi osobistego przywileju osoby pełniącej funkcję. Jej celem jest zapewnienie niezależności całej organizacji związkowej oraz ochrona pracowników przed odwetem za wykonywanie działalności reprezentacyjnej.

Trybunał Konstytucyjny w wyrokach K 45/04 oraz K 1/13 akcentował potrzebę zapewnienia związkom takiego minimum uprawnień, które pozwala na efektywną, a nie wyłącznie formalną ochronę praw i interesów osób wykonujących pracę.

Pozbawienie ochrony osoby reprezentującej pracowników może wywoływać skutek wykraczający poza jej indywidualny stosunek pracy. Powstaje ryzyko:
- zniechęcania pracowników do obejmowania funkcji związkowych;
- powstrzymywania działaczy od krytyki pracodawcy;
- ograniczenia zgłaszania naruszeń;
- osłabienia negocjacji zakładowych;
- podporządkowania aktywności związkowej obawie przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Takie rozwiązanie powinno zostać ocenione w świetle art. 59 ust. 4 Konstytucji. Przepis ten stanowi, że ustawowe ograniczenia wolności związkowych mogą mieścić się wyłącznie w granicach dopuszczalnych przez wiążące Polskę umowy międzynarodowe.

W komentarzu do art. 59 wskazano, że ograniczenia wolności związkowej muszą być przewidziane w ustawie i konieczne w demokratycznym społeczeństwie. Odwołanie to obejmuje także standardy wynikające z umów międzynarodowych opracowanych pod auspicjami Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Samo dążenie do szybkiego dostosowania wynagrodzeń nie wykazuje konieczności pozbawienia działaczy związkowych ochrony. Ustawodawca powinien udowodnić, że celu ustawy nie można osiągnąć za pomocą środka mniej dolegliwego. Projekt takiego dowodu nie przedstawia w sposób dostateczny.

OZZPDMiF nie kwestionuje, że ochrona stabilności finansowej systemu i racjonalizacja wydatkowania środków publicznych mogą uzasadniać ingerencję ustawodawcy.

Ingerencja ta musi jednak przejść konstytucyjny test proporcjonalności:
- przydatność, czyli możliwość osiągnięcia celu;
- konieczność, czyli brak środka mniej dolegliwego;
- proporcjonalność sensu stricto, czyli zachowanie właściwej relacji między korzyściami publicznymi a ciężarem nakładanym na jednostkę;
- zakaz naruszania istoty prawa lub wolności.

Projekt nie spełnia w sposób przekonujący przesłanki konieczności. Ograniczenie kominów płacowych może zostać osiągnięte przez regulacje odnoszące się bezpośrednio do:
- maksymalnej wysokości wynagrodzenia finansowanego ze środków publicznych;
- łącznej wartości wynagrodzeń uzyskiwanych u świadczeniodawców publicznych;
- jawności i kontroli kontraktów;
- zakazu obchodzenia limitów przez dzielenie umów;
- obowiązku raportowania wynagrodzeń;
- zasad zawierania kontraktów cywilnoprawnych;
- sankcji wobec świadczeniodawców obchodzących ustawowe ograniczenia.

Nie wykazano natomiast, dlaczego ograniczenie najwyższych wynagrodzeń wymaga równoczesnego:
- wyłączenia konsultacji związkowych;
- ograniczenia ochrony przedemerytalnej;
- osłabienia ochrony rodzicielskiej;
- wyłączenia ochrony podczas usprawiedliwionej nieobecności;
- ograniczenia ochrony działaczy związkowych;
- ingerencji w układy i porozumienia zbiorowe;
- uproszczenia rozwiązania stosunku pracy.

Między celem finansowym a demontażem gwarancji pracowniczych nie istnieje konieczny związek funkcjonalny.

Projekt prowadzi do stworzenia odrębnego i mniej korzystnego reżimu ochrony stosunku pracy dla osób zatrudnionych w ochronie zdrowia.

Powstaje zasadnicze pytanie konstytucyjne:

Dlaczego diagnosta laboratoryjny, fizjoterapeuta, elektroradiolog, technik analityki medycznej, pielęgniarka, ratownik medyczny albo inny pracownik ochrony zdrowia ma korzystać ze słabszej ochrony niż pracownik zatrudniony w innym sektorze?

Sam fakt zatrudnienia u świadczeniodawcy finansowanego ze środków publicznych może uzasadniać szczególne zasady wynagradzania, transparentności lub przeciwdziałania konfliktom interesów. Nie uzasadnia jednak automatycznie pozbawienia pracownika ochrony przed arbitralnym wypowiedzeniem.

Projekt może również jednakowo obciążyć:
- osoby uzyskujące ponadprzeciętnie wysokie wynagrodzenia;
- osoby zarabiające na poziomie minimalnych wynagrodzeń ustawowych;
- pracowników zatrudnionych wyłącznie u jednego pracodawcy;
- pracowników, których dodatkowa praca wynika z braków kadrowych;
- osoby zatrudnione na etacie;

- osoby wykonujące świadczenia na podstawie kontraktów.

Użycie jednakowo dotkliwych instrumentów wobec podmiotów znajdujących się w zasadniczo różnych sytuacjach może zostać uznane za arbitralne. Środek służący ograniczeniu dochodów najlepiej zarabiających nie powinien prowadzić do pogorszenia bezpieczeństwa zatrudnienia wszystkich pracowników.

Szczególnej krytyki wymaga możliwość objęcia projektowanymi rozwiązaniami kobiet w ciąży oraz osób korzystających z uprawnień rodzicielskich.

Konstytucyjna ochrona macierzyństwa i rodzicielstwa nakłada na władze publiczne obowiązki pozytywne. Nie chodzi wyłącznie o powstrzymanie się od dyskryminacji, lecz także o zapewnienie rzeczywistych środków ochrony.

W opracowaniu dotyczącym konstytucyjnej ochrony macierzyństwa wskazano, że treścią tej zasady jest zapewnienie matce szczególnej pomocy, niezależnie od wykazania trudnej sytuacji materialnej lub społecznej.

Wprowadzenie rozwiązania, które pozwala obejść albo osłabić ochronę stosunku pracy kobiety w ciąży lub osoby korzystającej z urlopu związanego z rodzicielstwem, pozostaje w sprzeczności z gwarancyjną funkcją tych norm.

OZZPDMiF wskazuje, że cel finansowy ustawy nie może zostać uznany za wystarczające uzasadnienie dla pozbawienia ochrony grup, którym Konstytucja przyznaje ochronę szczególną.

Art. 66 ust. 1 Konstytucji przyznaje każdemu prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Art. 66 ust. 2 gwarantuje pracownikom prawo do dni wolnych od pracy, corocznego płatnego urlopu oraz ustawowo określonych maksymalnych norm czasu pracy.

W wyroku z 24 lutego 2004 r., sygn. K 54/02, Trybunał Konstytucyjny wskazał, że przy określaniu maksymalnych norm czasu pracy ustawodawca jest związany obowiązkiem zapewnienia pracownikowi prawa do dni wolnych oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Podobne znaczenie ma wyrok z 24 października 2000 r., sygn. K 12/00. Zbyt długi czas pracy, szczególnie na stanowiskach wymagających koncentracji i odpowiedzialności, może być czynnikiem niekorzystnie wpływającym na organizm człowieka.

W wyroku z 24 listopada 2015 r., sygn. K 18/14, TK wskazał, że istotą obowiązków wynikających z art. 66 ust. 1 jest zabezpieczenie środowiska pracy przed czynnikami szkodliwymi dla życia i zdrowia oraz eliminowanie albo obniżanie ryzyka wypadków.

Dlatego ustawowa norma czasu pracy personelu medycznego nie może być sprowadzana do księgowego mnożnika przy obliczaniu miesięcznego limitu godzin.

Norma 7 godzin i 35 minut (lub w określonych przypadkach 7 godzin) pozostaje elementem ustawowego modelu czasu pracy określonych pracowników podmiotów leczniczych. Jeżeli projekt posługuje się konstrukcją odpowiadającą ośmiogodzinnej dobowej normie pracy, powinien jednoznacznie rozstrzygnąć relację nowych przepisów do ustawy o działalności leczniczej.

Brak takiego rozstrzygnięcia grozi:
- faktycznym wydłużeniem pracy bez odpowiedniej rekompensaty;
- różną interpretacją przepisów przez pracodawców;
- naruszeniem prawa do odpoczynku;
- zwiększeniem obciążenia psychofizycznego;
-ryzykiem pogorszenia bezpieczeństwa personelu i pacjentów;
- naruszeniem zasady określoności prawa wynikającej z art. 2 Konstytucji.

W odniesieniu do diagnostyki medycznej szczególne znaczenie mają praca z materiałem biologicznym, ekspozycja na czynniki szkodliwe, konieczność zachowania koncentracji i odpowiedzialność za wiarygodność wyników. W fizjoterapii istotne są obciążenia fizyczne, kontakt z pacjentem oraz odpowiedzialność za prawidłowe prowadzenie świadczenia.

OZZPDMiF domaga się zatem jednoznacznego wskazania, że projektowane limity nie zmieniają norm czasu pracy wynikających z ustawy o działalności leczniczej.

OZZPDMiF stanowczo sprzeciwia się wyłączeniu ochrony wynikającej z art. 39 Kodeksu pracy.

Ochrona przedemerytalna pełni funkcję zabezpieczającą wobec osób, których zdolność do znalezienia nowego zatrudnienia może być ograniczona, a utrata pracy może uniemożliwić osiągnięcie stabilności ekonomicznej przed nabyciem prawa do emerytury.

Wyrok NSA z 23 września 2005 r., sygn. I OSK 53/05, odwołujący się do wyroku TK w sprawie K 19/02, potwierdza konstytucyjne znaczenie ochrony praw nabytych i zaufania obywatela do państwa w sprawach dotyczących sytuacji przedemerytalnej.

Nie oznacza to, że ochrona z art. 39 Kodeksu pracy sama w sobie jest prawem absolutnym. Oznacza jednak, że jej generalne wyłączenie wymaga szczególnie ważnego, konkretnego i proporcjonalnego uzasadnienia.

Dążenie do ograniczenia najwyższych wynagrodzeń nie wyjaśnia, dlaczego ochronę ma utracić również pracownik w wieku przedemerytalnym, którego wynagrodzenie nie stanowi komina płacowego.

Wyłączenie ochrony przed wypowiedzeniem podczas urlopu albo innej usprawiedliwionej nieobecności pozostaje w napięciu z art. 24 i art. 66 Konstytucji.

Prawo do corocznego płatnego urlopu jest konstytucyjnym prawem podmiotowym. Jego rzeczywisty charakter zostaje osłabiony, jeżeli korzystanie z urlopu nie chroni pracownika przed podejmowaniem przez pracodawcę działań prowadzących do zakończenia zatrudnienia.

Podobnie choroba nie może stawać się okresem obniżonej ochrony pracownika. Dopuszczenie wypowiedzenia w czasie usprawiedliwionej nieobecności tworzy sytuację, w której pracownik ma ograniczoną możliwość:
- kontaktu z organizacją związkową;
- przedstawienia wyjaśnień;
- zgromadzenia dokumentacji;
-skorzystania z pomocy prawnej;
- odpowiedniego zabezpieczenia swoich interesów.

Rozwiązanie takie szczególnie silnie uderza w pracowników znajdujących się w sytuacji osłabienia zdrowotnego lub rodzinnego.

OZZPDMiF jednoznacznie stwierdza, że problem nadmiernych wynagrodzeń finansowanych ze środków publicznych wymaga rozwiązania systemowego.

Związek dostrzega w szczególności:
- nieuzasadnione różnice wynagrodzeń między zawodami medycznymi;
- koncentrację części środków publicznych w wynagrodzeniach wąskiej grupy osób;
- brak przejrzystości części kontraktów;
- obchodzenie standardów zatrudnienia przez łączenie wielu podstaw prawnych;
- brak powiązania niektórych wynagrodzeń z rzeczywistym nakładem pracy;
- niedoszacowanie wynagrodzeń diagnostów laboratoryjnych, fizjoterapeutów, elektroradiologów, techników analityki medycznej i innych grup niezbędnych dla funkcjonowania systemu.

OZZPDMiF nie broni kominów płacowych. Domaga się jednak rozwiązań precyzyjnych, proporcjonalnych, skierowanych do rzeczywistych źródeł problemu, a także uwzględniających sytuację poszczególnych grup zawodowych i nienaruszających minimalnego standardu ochrony pracowniczej oraz wypracowanych w ramach dialogu społecznego.

Należy wyraźnie oddzielić dwie kwestie to jest możliwość ustawowego ograniczenia wysokości wynagrodzeń finansowanych ze środków publicznych i ochronę trwałości stosunku pracy, wolność związkową i prawa rodzicielskie.

Pierwsza kwestia może być przedmiotem reformy. Druga stanowi część konstytucyjnego standardu państwa prawa.

OZZPDMiF domaga się:

1. usunięcia przepisów wyłączających obowiązek konsultacji wypowiedzeń z organizacją związkową;
2. zachowania szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych;
3. zachowania ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym;
4. zachowania ochrony podczas urlopu, choroby i innych usprawiedliwionych nieobecności;
5. pełnego zachowania ochrony kobiet w ciąży i osób korzystających z uprawnień rodzicielskich;
6. usunięcia trybu pozwalającego na rozwiązanie stosunku pracy w terminie rażąco krótkim w razie odmowy przyjęcia obniżonych warunków;
7. ochrony obowiązujących układów, porozumień zbiorowych i regulaminów wynagradzania;
8. jednoznacznego potwierdzenia, że projekt nie zmienia norm czasu pracy wynikających z ustawy o działalności leczniczej;
9. przeprowadzenia rzetelnego testu proporcjonalności dla każdego ograniczenia praw pracowniczych;
10. przeprowadzenia rzeczywistych rokowań ze związkami zawodowymi;
11. opracowania odrębnych, precyzyjnych instrumentów ograniczających kominy płacowe bez naruszania praw wszystkich pracowników;
12. przedstawienia pogłębionej oceny wpływu projektu na poszczególne zawody medyczne, ciągłość świadczeń oraz bezpieczeństwo pacjentów.

OZZPDMiF uznaje potrzebę reformy systemu wynagrodzeń i ograniczenia nieuzasadnionych kominów płacowych. Związek nie może jednak zaakceptować sytuacji, w której rzeczywisty problem finansowy staje się pretekstem do osłabienia ochrony całej grupy pracowników ochrony zdrowia.

Projekt w obecnym kształcie nie spełnia standardów w stopniu pozwalającym na jego akceptację.

Publicznej ochrony zdrowia nie można naprawiać przez demontaż prawa pracy. Kominów płacowych nie wolno ograniczać kosztem kobiet w ciąży, pracowników w wieku przedemerytalnym, osób chorych, przedstawicieli związkowych ani pracowników otrzymujących zwykłe wynagrodzenia. Bezpieczeństwo pacjenta zaczyna się od bezpiecznych warunków pracy personelu.

Za Zarząd

OZZPDMiF
Przewodnicząca Zarządu Krajowego
Ewa Ochrymczuk

Tłoczono z polecenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej

SEJM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ