

Stanowisko Nr 2/2024
strony pracowników, strony pracodawców i strony samorządowej
Kujawsko-Pomorskiej Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego
z dnia 12 czerwca 2024 r.

w sprawie realizacji postanowień ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1801 z późn. zm.) i konsekwencji, jakie wynikają z tej regulacji dla podmiotów leczniczych publicznej ochrony zdrowia.

Na podstawie art. 42 ust. 1 pkt. 1 lit. a ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2018 r., poz. 2232 z późn. zm.) strona pracowników, strona pracodawców i strona samorządowa Kujawsko-Pomorskiej Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego dostrzega silną potrzebę nowelizacji ww. ustawy.

Strona pracowników, strona pracodawców i strona samorządowa Kujawsko-Pomorskiej Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego (K-P WRDS) niniejszym przedstawia swoje stanowisko w przedmiocie realizacji postanowień ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1801 z późn. zm.) (dalej Ustawa) oraz konsekwencji, jakie powstaną z tego tytułu dla podmiotów leczniczych publicznej ochrony zdrowia w pozostałych obszarach ich funkcjonowania.

Po przeanalizowaniu realizacji przepisów Ustawy w praktyce jednostek publicznej służby zdrowia strona pracowników, strona pracodawców i strona samorządowa K-P WRDS, apeluje o dokonanie nowelizacji Ustawy oraz innych aktów prawnych w zakresie rozwiązań określających w sposób precyzyjny kwestie wynagrodzeń pracowników w podmiotach leczniczych.

Ustawodawca winien jednoznacznie dookreślić jak należy rozumieć wymagania kwalifikacji zawodowych na określonym stanowisku w podmiocie leczniczym. W szczególności winien dookreślić, czy ma pozostać bez zmian dotychczasowy zapis dotyczący kwalifikacji wymaganych przez pracodawców na określonym stanowisku pracy, czy jednak należy uznać za wskazane uznawanie kwalifikacji rzeczywiście posiadanych przez pracownika zatrudnionego na danym stanowisku lub przynajmniej przez pracowników wykonujących zawody medyczne.

Znowelizowane zapisy ustawy nie powinny pozostawać w sprzeczności z zasadami prawa pracy wynikającymi z treści art. 18³c oraz art. 78 § 1 Kodeksu pracy oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 275 z 25.10.2022 r., s.33), którą państwa członkowskie powinny wdrożyć do dnia 15 listopada 2024 r.

Jeżeli przepisy znowelizowanej Ustawy miałyby stanowić odstępstwo od wyżej wskazanych zasad prawa pracy, należy to określić wyraźnie w przepisie tej ustawy, nadając jej charakter *lex specialis*.

W celu uniknięcia w przyszłości problemów interpretacyjnych co do sprzeczności nowelizowanych przepisów z ww. normami ogólnymi, wynikającymi z Kodeksu pracy, należy wprost wskazać, że nowelizacja będzie stanowiła odstępstwo od wyżej wskazanych zasad prawa pracy i jako taka będzie miała charakter *lex specialis* w stosunku do uregulowań Kodeksu pracy.

Nowelizacja przepisów Ustawy w powyższym zakresie znajduje swoje uzasadnienie z uwagi na fakt zobowiązania pracowników wykonujących zawody medyczne do ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych oraz fakt pokrywania w znacznej części kształcenia podyplomowego pracowników medycznych ze środków budżetu państwa.

Warto zwrócić również uwagę, na niespójność w treści Ustawy w zakresie przepisu o uznawaniu kwalifikacji wymaganych na zajmowanych stanowiskach z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2702 z późn. zm.), który nakłada na tę grupę zawodową obowiązek udzielania świadczeń medycznych i udzielania pomocy pacjentom z wykorzystaniem posiadanych kwalifikacji zawodowych, a nie tylko tych wymaganych przez pracodawców na zajmowanym stanowisku pracy.

Przepisy ustawy nowelizacyjnej powinny być sformułowane w sposób niebudzący wątpliwości i niegenerujący rozbieżnych interpretacji, stanowiąc podstawę do jednoznacznego zakwalifikowania pracowników podmiotów leczniczych do określonej grupy zawodowej i zastosowania właściwego współczynnika pracy do wyliczenia wynagrodzenia zasadniczego. Zapisy ustawy winny także zniwelować drastyczne różnice w wynagrodzeniach zasadniczych przyznawanych pracownikom w obrębie danej grupy zawodowej (co dotyczy przede wszystkim pielęgniarek i położnych).

Strona pracowników, strona pracodawców i strona samorządowa K-P WRDS zwraca również uwagę na potrzebę doprecyzowania zasad podwyższenia wynagrodzeń pracowników podmiotów medycznych, którzy nie wykonują zawodu medycznego i nie są również pracownikami działalności podstawowej. Są oni klasyfikowani jako pracownicy administracji, techniczni i ekonomiczni oraz pracownicy gospodarczy.

Podstawą do prac nad zmianą Ustawy może (i powinien) stać się projekt nowelizacji Ustawy zgłoszony przez grupę obywateli reprezentowanych przez Komitet Inicjatywy Ustawodawczej (druk Sejmowy X Kadencji nr 33) aktualnie procedowany w Sejmie.

Przypominamy, że aktualnie w sądach pracy na terenie całej Polski toczy się kilkanaście tysięcy spraw sadowych wytoczonych pracodawcom przez pielęgniarki i położne, które są wynikiem nieprecyzyjnych przepisów zawartych w Ustawie. Niepotrzebnie tak wiele pielęgniarek i położnych traci swój czas zamiast aktywnie wykonywać swój zawód dla dobra pacjentów.

Strona pracowników, strona pracodawców i strona samorządowa Kujawsko-Pomorskiej Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego wskazuje ponadto, że oprócz pilnego spłaszczenia różnic płacowych pomiędzy grupami zawodowymi konieczna jest również równoległa ingerencja i regulacja dotycząca opisu kompetencji. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pielęgniarek i położnych winno znaleźć odzwierciedlenie w rozszerzeniu kompetencji, które mogą samodzielnie realizować pielęgniarki i położne z tytułem magistra, jak również w określeniu odpowiedzialności za realizację tych kompetencji tak, aby nastąpiło zróżnicowanie tych kompetencji i odpowiedzialności w obu wyżej wymienionych grupach pielęgniarek i położnych.

Pewność obrotu prawnego wymaga pilnego uregulowania tej kwestii, co pozwoli na ustalanie wynagrodzeń z zastosowaniem odpowiednich (prawidłowych) współczynników pracy dostosowanych do zróżnicowanych kompetencji i odpowiedzialności w grupie zawodowej pielęgniarek i położnych w zależności od posiadanego wykształcenia. Obecnie niejednoznaczne uregulowania ustawy generują po stronie pracodawców (podmiotów leczniczych) koszty w przypadku prawomocnego przegrania procesów wytoczonych przez pielęgniarki i położne.

Poddajemy również pod rozagę zasadność uregulowania w przepisach powszechnie obowiązujących maksymalnych stawek wynagrodzeń zasadniczych pracowników z poszczególnych grup zawodowych zatrudnionych w podmiotach leczniczych przy realizacji świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, aby utrzymać równowagę pomiędzy różnymi poziomami wynagrodzeń w sektorze medycznym i zatrzymać spiralę wzrostu płac specjalistów w najbardziej deficytowych dziedzinach. Prace w tym obszarze muszą również określić - przynajmniej dla podmiotów leczniczych działających w sferze publicznej ochrony zdrowia - górne granice stawek godzinowych dla pracowników świadczących pracę: na podstawie umów zlecenia czy w ramach kontraktów.

Fundamentalnym zagadnieniem jest zapewnienie środków na ten cel w odpowiedniej wysokości oraz zapewnienie pracodawcom pełnego finansowania wzrostów wyżej wymienionych wynagrodzeń zasadniczych wraz z pozostałymi składnikami wynagrodzeń, uzależnionych od wysokości wynagrodzenia zasadniczego. Zaznaczyć należy, że dobrze postrzegany i preferowany przez pracodawców i pracowników oraz zdecydowanie bardziej miarodajny i transparentny winien być system, który jednoznacznie można określić jako środki przeznaczone na wynagrodzenia pracowników - tzw. środki znaczone na wynagrodzenia, przekazywane świadczeniodawcom przez NFZ.

Podsumowując nowelizacja Ustawy, z uwagi na wyżej opisane problemy jest konieczna, a co ważne - pozostało niezmiernie mało czasu na przeprowadzenie całego procesu legislacyjnego. Nowelizacja przepisów ustawowych musi nastąpić przed 1 lipca 2024 r., a zatem pozostał tylko miesiąc na uchwalenie ustawy nowelizacyjnej.

podpis w imieniu strony pracowników,
strony pracodawców i strony samorządowej
złożył

Przewodniczący Kujawsko-Pomorskiej
Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego


Sebastian Gawronek

Otrzymują:
Rada Dialogu Społecznego

Do wiadomości:
Przewodniczący Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego