



Ministerstwo Zdrowia

Podsekretarz Stanu
Piotr Bromber

DSW.054.83.2023.PJ
Warszawa, 01 lipca 2023

Pani
Mariola Łodzińska
Prezes
Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych

Szanowna Pani Prezes,
W związku ze skierowaniem do Ministra Zdrowia oraz przekazaniem do wiadomości Prezesa Rady Ministrów pisma z dnia 16 czerwca 2023 r., znak: NIPIP-NRPiP-DS.015.139.2023.MT, przy którym przesłano Stanowisko nr 1 Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych z dnia 14 czerwca 2023 r. w sprawie stosowania ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, uprzejmie przekazuję poniższe informacje. W kwestii realizacji 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) należy zauważyć, że Ministerstwo Zdrowia od samego początku obowiązywania tej regulacji stoi na stanowisku, że przedmiotowe przepisy nie stanowią samoistnej formalnoprawnej przesłanki do obniżania wynagrodzeń pracowników podmiotów leczniczych. Również ubiegłoroczna nowelizacja nie stanowi podstawy do obniżania wynagrodzeń w stosunku do poziomu sprzed jej obowiązywania. Stanowisko takie resort zdrowia przekazywał zarówno do pracodawców jak i krajowych, regionalnych oraz zakładowych struktur związków zawodowych, reprezentujących wszystkie grupy zawodowe sektora ochrony zdrowia.

Jednocześnie należy wskazać, że w celu uniknięcia w przyszłości sytuacji, w której powstaje wątpliwość co do faktycznej treści stosunku pracy w zakresie kwalifikacji wymaganych na stanowisku pracy zajmowanym przez pracownika (a od których zależy tak istotny element stosunku pracy jak wynagrodzenie zasadnicze), ustawodawca wprowadził do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. przepis art. 5a, zgodnie z którym: „Od dnia 1 lipca 2022 r. w umowie o pracę pracowników wykonujących zawód medyczny lub pracowników działalności podstawowej, innych niż pracownicy wykonujący zawód medyczny, wskazuje się, do której grupy zawodowej określonej w załączniku do ustawy jest zaliczone zajmowane przez pracownika stanowisko pracy.”

Natomiast na mocy art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 26 maja 2022 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1352), podmiot leczniczy, który jest pracodawcą, został zobowiązany do wskazania w umowie o pracę każdego pracownika objętego ustawą z dnia 8 czerwca 2017 r., informacji o grupie zawodowej, do której pracownik powinien zostać przypisany w związku z kwalifikacjami

wymaganymi na zajmowanym stanowisku pracy. Jeżeli wskazanie w umowie o pracę pracownika wykonującego zawód medyczny lub pracownika działalności podstawowej, innego niż pracownik wykonujący zawód medyczny, do której grupy zawodowej określonej w załączniku do ustawy zaliczone jest zajmowane przez pracownika stanowisko pracy, będzie powodowało istotną zmianę wynikających z umowy warunków pracy i płacy, pracodawca będzie zobowiązany do dokonania wypowiedzenia zmieniającego w trybie art. 42 Kodeksu pracy. Wypowiedzenie zmieniające polega na jednoczesnym wypowiedzeniu pracownikowi dotychczasowych warunków pracy i płacy oraz zaproponowaniu nowych warunków, a dodatkowo w przypadku gdy umowa o pracę zawarta jest na czas nieokreślony, powinno zawierać uzasadnienie. Konieczność dokonania wypowiedzenia zmieniającego zachodzi w przypadku istotnej zmiany wynikających z umowy warunków pracy i płacy (np. zmiana zajmowanego stanowiska, wysokości wynagrodzenia, wymiaru etatu, miejsca wykonywania pracy). Należy przy tym podkreślić, że ocena, czy w konkretnym przypadku zachodzi konieczność wykonania przez pracodawcę określonych czynności z zakresu prawa pracy, wymaga każdorazowej oceny stanu faktycznego.

W odniesieniu do kwestii ewentualnych nieprawidłowości w zakresie wykonywania przez podmioty lecznicze przepisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. należy zauważyć, że w polskim porządku prawnym to Państwowa Inspekcja Pracy zgodnie z art. 18⁴ Kodeksu pracy oraz ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy jest organem uprawnionym do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednocześnie zgodnie z art. 262 Kodeksu pracy do rozstrzygnięcia sporów o roszczenia ze stosunku pracy uprawnione są sądy pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe należy podkreślić właściwość Państwowej Inspekcji Pracy i sądów pracy dla spraw z zakresu stosunku pracy regulowanych przepisami wspomianej wyżej ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r.

W związku z przedstawionymi regulacjami Ministerstwo Zdrowia pozostaje w stałym kontakcie z Głównym Inspektoratem Pracy i wszelkie zgłoszenia wskazujące na możliwość wystąpienia nieprawidłowości w zakresie realizacji przepisów ustawy przekazuje do Inspekcji.

Z wyrazami szacunku
Piotr Bromber
Podsekretarz Stanu
/dokument podpisano elektronicznie/

Do wiadomości: Biuro Prezesa Rady Ministrów, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów (do sprawy: BPRM.512.7.5.2023).