

Regulacja wynagrodzeń pracowników ZOZ-ów. W obecnie obowiązującym stanie prawnym zasady wynagradzania pracowników większości zakładów opieki zdrowotnej nie są uregulowane przepisami powszechnie obowiązującymi. Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej nie odnosi się do pracowników SPZOZ-ów. Warunki wynagradzania pracowników mogą być określone w układzie zbiorowym pracy, ale w większości ZOZ-ów obowiązują w tym zakresie zakładowe regulaminy wynagradzania. Treść regulaminu określa pracodawca, a w przypadku gdy w zakładzie funkcjonuje zakładowa organizacja związkowa, istnieje wymóg uzgodnienia z nią regulaminu wynagradzania. Jedynie wysokość wynagrodzenia lekarzy rezydentów w trakcie specjalizacji jest określona przez Ministra Zdrowia.

Chociaż zapisy ww. Rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej nie dotyczą samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, to w praktyce w większości z nich obowiązują regulaminy wynagradzania wzorowane na tych przepisach, w szczególności gdy dotyczą one rodzajów stanowisk i kategorii zaszeregowania poszczególnych pracowników.

Kwalifikacje wymagane od pracowników publicznych ZOZ-ów. W zakresie kwalifikacji wymaganych od pracowników wszystkich publicznych zakładów szczegółową regulację zawiera Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w publicznych zakładach opieki zdrowotnej. Określa ono nie tylko wymagane kwalifikacje zawodowe, ale również wymaganą liczbę lat pracy w zawodzie niezbędną do zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach.

Kierownik publicznego zakładu opieki zdrowotnej może zatrudnić osobę mającą niższą (ale nie więcej niż o jedną czwartą) liczbę lat pracy od wymaganej do zatrudnienia na określonym stanowisku, gdy jest to uzasadnione potrzebami pracodawcy. Obecnie brak natomiast podstaw prawnych do jakichkolwiek odstępstw od wymaganych kwalifikacji na poszczególnych stanowiskach pracy.

Zakaz dyskryminowania pracowników. W związku z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej, Kodeks pracy został uzupełniony o szeroką regulację wprowadzającą zakaz dyskryminacji pracowników, z jednoczesną rozbudowaną definicją tego pojęcia oraz określeniem możliwych konsekwencji wystąpienia takich zdarzeń. Zgodnie z tymi przepisami zakaz dyskryminacji (bezpośredniej lub pośredniej) oznacza równe traktowanie w zatrudnieniu w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na

zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Dyskryminacja bezpośrednia. Z dyskryminacją bezpośrednią mamy do czynienia w sytuacji, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn wymienionych powyżej mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż pozostali pracownicy.

Dyskryminacja pośrednia. Dyskryminowanie pośrednie powstaje, gdy w wyniku pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania pojawiają się dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do jednej z wyróżnionych grup zatrudnionych, o ile dysproporcje te nie mogą być uzasadnione obiektywnymi powodami.

Przejawy dyskryminacji pośredniej. Za przejaw dyskryminacji pośredniej pracowników ZOZ-ów należących do jednej grupy zawodowej może być uznane takie ukształtowanie wysokości wynagradzania, które mimo oczywistej różnicy w wymaganiach co do kwalifikacji zawodowych i poziomu doświadczenia w porównaniu z inną grupą nie znajduje stosownego odzwierciedlenia w poziomie ich zarobków. Warto w tym miejscu przypomnieć treść art. 78 § 1 Kodeksu pracy, który stanowi, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało zarówno rodzajowi wykonywanej pracy, jak i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu. Jednocześnie przepis art. 183c Kodeksu pracy gwarantujący prawo do jednakowego wynagrodzenia w § 3 stanowi, iż pracami o jednakowej wartości są takie prace, do których wykonywania wymagane są porównywalne wymagania zawodowe przewidziane w odrębnych przepisach, jak również praktyka i doświadczenie, a także odpowiedzialność i wysiłek.

Możliwe konsekwencje. Dla pracowników zakładów opieki zdrowotnej istotne jest wskazanie, czy w przypadku występowania opisywanej sytuacji w ich jednostce, możliwe byłoby skuteczne wystąpienie przedstawicieli takiej grupy zawodowej na drogę sądową o podwyższenie wynagrodzenia. W obecnie obowiązującym stanie prawnym nie można wykluczyć takiego rozstrzygnięcia sądowego (szczególnie w kolejnych instancjach). Co prawda zgodnie z art. 262 § 2 pkt 1 Kodeksu pracy spory dotyczące ustanawiania nowych warunków pracy i płacy nie podlegają właściwości sądów pracy, a zgodnie z orzecznictwem brak jest podstaw do dochodzenia na drodze sądowej podwyższenia wynagrodzenia w przypadku, gdy jego dotychczasowa wysokość mieści się w granicach obowiązujących regulacji. Trzeba jednak pamiętać o szczególnych zapisach wynikających z przepisów o dyskryminacji (w omawianym przypadku – o dyskryminacji pośredniej).

Zgodnie z treścią art. 18 § 3 Kodeksu pracy postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 22 lutego 2007 r. (sygn. I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98), stwierdził: „Rozstrzygnięcie sądu pracy zastępujące postanowienia umowy o pracę odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego (art. 18 § 3 in fine kp) może dotyczyć ukształtowania na przyszłość treści trwającego stosunku pracy. W przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości (szczególnie po rozwiązaniu stosunku pracy) pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymanym (art. 183d kp)”.

Szczególna uwaga. Nie rozstrzygając zatem o skuteczności ewentualnego pozwu podnoszącego dyskryminację w zakresie wysokości wynagrodzenia poszczególnych grup zawodowych w ZOZ-ie i w konsekwencji – żądającego ustalenia wyższego wynagrodzenia, warto zwrócić uwagę, że przy podejmowaniu przez osoby zarządzające decyzji (nie tylko o charakterze płacowym) w stosunku do pracowników, powinny one mieć one świadomość szczególnego charakteru przepisów o zakazie dyskryminacji.

Radca prawny  
Sławomir Kawa

© Copyright by 2010 Sławomir Kawa

Podstawa prawna: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. DzU z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.); Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 29 marca 1999 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w publicznych zakładach opieki zdrowotnej (DzU Nr 30, poz. 300 z późn. zm.);

Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 8 czerwca 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej (DzU Nr 52, poz. 543 z późn. zm.)