

Sądowi Okręgowemu nie są znane regulacje prawne, które zobowiązywałyby pracodawcę do podnoszenia wynagrodzenia zasadniczego pracownikowi, który uzupełniłby wykształcenie zdobywając np. tytuł magistra czy doktora niewymagany do zajmowania stanowiska. Zasadą winno być jednakowe wynagradzanie pracowników za pracę tej samej wartości u jednego pracodawcy.

W niniejszej sprawie pielęgniarki z tytułem magistra i ze specjalizacją, zostały ich zdaniem zaszeregowane nieprawidłowo przez dyrektora szpitala, poniżej swoich kwalifikacji, przez co ich wynagrodzenie było niższe niż wskazane w ustawie. Pielęgniarki wskazały, że polityka płacowa pracodawcy jest nieprawidłowa, ponieważ w sposób niewłaściwy zastosowano wobec nich współczynnik pracy w wysokości 0,73, a od 1 lipca 2021 r. - 0,81 zamiast 1,05, a po dniu 22 czerwca 2021 r. - 1,06. Powołując się na treść ustawy z 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych i nowelizacji tej ustawy obowiązującej od dnia 1 lipca 2021 r., stwierdziły, że wynagrodzenie zasadnicze pracowników wykonujących zawód medyczny nie może być niższe niż najniższe wynagrodzenie zasadnicze ustalone zgodnie z przepisami ustawy i powinno być podnoszone o co najmniej 10% i kolejno 20% różnicy pomiędzy wynagrodzeniem zasadniczym pracownika, a najniższym wynagrodzeniem zasadniczym.

W odpowiedzi na pozew, pracodawca zakwestionował wysunięte przeciwko niemu roszczenia finansowe co do zasady uznając, że wynagrodzenie zasadnicze powódek (pielęgniarek) nie powinno wzrosnąć o podany przez nie współczynnik, ponieważ na zajmowanych przez nie stanowiskach nie wymagano od nich posiadania kwalifikacji ujętych w pkt 7 załącznika do ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Wskazał, że powyższe jednoznacznie wynika z treści Regulaminu wynagradzania obowiązującego w zakładzie pracy. Oświadczył, że ustalony dla każdego pracownika współczynnik został ustalony ze względu na kwalifikacje wymagane na danym stanowisku, a nie na podstawie posiadanego przez niego wykształcenia i doświadczenia, stosownie do zastosowanego tytułu tabeli stanowiącej załącznik do ustawy .

Sąd pierwszej instancji orzekł na korzyść pielęgniarek, jednak apelację od wyroku złożył pracodawca, przez co sprawa trafiła do Sądu Okręgowego – sądu II instancji.

Przy rozpoznawaniu sprawy sąd II instancji, wskazał, że do ustawy dodany jest załącznik zatytułowany: "Współczynniki pracy", w którym określono "Grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku" i przynależne grupom "Współczynniki pracy". W pkt 7 tabeli wskazano, że dla pielęgniarki z tytułem zawodowym magister pielęgniarstwa albo położna z tytułem zawodowym magister położnictwa, która uzyskała tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia współczynnik pracy wynosi 1,06. Natomiast zgodnie z pkt 8 tabeli dla pielęgniarki albo położnej, która uzyskała tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia albo pielęgniarki z tytułem zawodowym licencjat albo magister pielęgniarstwa albo położnej z tytułem zawodowym licencjat albo magister położnictwa współczynnik ten wynosi 0,81. Do 22 czerwca 2021 r. współczynniki te wynosiły odpowiednio 1.05 dla pkt 7 i 0,73 dla punktu 8.

Słusznie zauważył Sąd Rejonowy, że spór dotyczył tego, czy do powódek zastosowanie powinien mieć punkt 7 tabeli odpowiadający ich rzeczywistemu wykształceniu, czy pkt 8. Niezasadnie natomiast przyjął, że wykładnia ustawy z 8 czerwca 2017 r. prowadzi do wniosku, iż współczynnik jest ściśle związany z rzeczywistym wykształceniem, a nie z kwalifikacjami wymaganymi na danym stanowisku przez podmiot

zatrudniający. **Sąd Rejonowy oparł się przy tym na błędnym założeniu jakoby kwalifikacje wymagane na określonym stanowisku w podmiotach leczniczych nie zostały nigdzie doprecyzowane, a ustawa z 8 czerwca 2017 r. odnosi się nie do stanowisk a do wykształcenia.**

Dlatego podmiot leczniczy określając na danym stanowisku niższe niż posiadane przez pracownika, nie może jednostronnie ustalać wynagrodzenia zasadniczego. To wszystko doprowadziło Sąd Rejonowy do wniosku, że ustawodawca powiązał wynagrodzenie zasadnicze z wykształceniem.

Zdaniem Sądu Okręgowego, analiza przepisów ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych nie może nastąpić w oderwaniu od zasad uregulowanych Kodeksem Pracy.

Zgodnie z uzasadnieniem projektu analizowanej ustawy jej celem było zagwarantowanie pracownikom wykonującym zawody medyczne ochrony wynagrodzenia zasadniczego a dla najmniej zarabiających stopniowego podwyższania wynagrodzeń w określonej perspektywie czasowej. Ustawa nie miała wyłączać stosowania przepisów Kodeksu Pracy dotyczących zasad ustalania wynagrodzenia, które może być wyższe niż najniższe wynagrodzenie zasadnicze i powinno odpowiadać w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy.

Projektodawcy przywołali też art. 183c Kodeksu Pracy **o prawie pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości** wskazując, że pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku-art. 18 3c § 3 Kodeksu.

W dalszej części uzasadnienia projektu podano, że najniższe wynagrodzenie zasadnicze będzie uzależnione od poziomu wykształcenia wymaganego na stanowisku pracy, na którym zatrudniony jest dany pracownik (wykształcenie na poziomie wyższym, średnim, posiadanie specjalizacji). **A zatem chodzi o powiązanie najniższego wynagrodzenia z zakresem obowiązków, które wykonywane są na określonym stanowisku. Zwrócono uwagę na możliwość dodatkowego różnicowania wysokości wynagrodzeń w zależności od doświadczenia zawodowego np. stażu pracy czy dodatkowych kwalifikacji. Ustawa nie określa wysokości wynagrodzenia a jedynie najniższą prawnie dopuszczalną wysokość wynagrodzenia zasadniczego.**

W konsekwencji nie sposób zgodzić się z Sądem Rejonowym, że współczynnik pracy określony w załączniku do ustawy z 8 czerwca 2017 r. uzależniony jest od wykształcenia a nie wykształcenia wymaganego dla wykonywania pracy na danym stanowisku. To "wykształcenie wymagane" (kwalifikacje) nie ma charakteru dowolnego. Na podstawie art. 50 ust. 5 ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej zostało wydane Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami. Zgodnie z tym Rozporządzeniem w punkcie I ppkt 26 Załącznika precyzyjnie określono kwalifikacje niezbędne do zajmowania stanowiska pielęgniarki koordynującej i nadzorującej pracę innych pielęgniarek.

A zatem, aby zajmować stanowisko pielęgniarki koordynującej nie jest wymagane posiadanie tytułu magistra pielęgniarstwa i tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i

edukacji zdrowotnej lub organizacji i zarządzania. Tytuł specjalisty wymagany jest po trzech latach pracy w szpitalu i posiadaniu licencjatu pielęgniarstwa lub po pięciu latach pracy w szpitalu i posiadaniu średniego wykształcenia medycznego w zawodzie pielęgniarza.

Dla porównania można odwołać się do stanowiska "specjalisty pielęgniarstwa", które opisane jest w punkcie 32. W przypadku tego stanowiska jako najwyższe wymagane kwalifikacje wskazano i tytuł magistra na kierunku pielęgniarstwo i tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej lub organizacji i zarządzania lub innej dziedziny mającej zastosowanie w ochronie zdrowia oraz dwa lata pracy w szpitalu. Podobnie w punkcie 8 gdzie określono kwalifikacje przełożonej pielęgniarek i zastępcy przełożonej pielęgniarek. W odniesieniu do tego stanowiska najwyższymi kwalifikacjami są: tytuł magistra na kierunku pielęgniarstwa i studia podyplomowe lub tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej lub organizacji i zarządzania lub innej dziedziny mającej zastosowanie w ochronie zdrowia oraz trzy lata pracy w szpitalu. A zatem sam tytuł magistra pielęgniarstwa nie wystarcza, konieczny jest tytuł specjalisty lub studia podyplomowe, w odróżnieniu od wymagań stawianych pielęgniarsce koordynującej.

W ocenie Sądu Okręgowego, niezależnie zatem jakich kwalifikacji wymaga pracodawca, współczynnik pracy winien odpowiadać tym wynikającym z wyżej cytowanego Rozporządzenia. Stanowiska zajmowane przez powódki nie wymagają posiadania i tytułu zawodowego magistra pielęgniarstwa i uzyskania tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia - pkt 7 załącznika do ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego ale stanowisko wymagające albo tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia albo tytułu magistra pielęgniarstwa - punkt 8 załącznika do ustawy. W konsekwencji żądanie zastosowania współczynnika 1.05 a od 1 lipca 2021 r. 1,06 jest niezasadne.

Inne rozumienie ustawy prowadziłyby do nieuzasadnionego różnicowania wynagrodzeń w ramach jednego zakładu w oderwaniu od wykonywanych obowiązków na określonych stanowiskach.

Pielęgniarki koordynujące tylko z tytułem magistra mogłyby otrzymywać niższe wynagrodzenie zasadnicze od tych, które dodatkowo posiadają tytuł specjalisty mimo, że wykonują taką samą pracę, po obliczeniu wzrostu ich wynagrodzenia z zastosowaniem niższego wskaźnika.

Sądowi Okręgowemu nie są znane regulacje prawne, które zobowiązywałyby pracodawcę do podnoszenia wynagrodzenia zasadniczego pracownikowi, który uzupełniłby wykształcenie zdobywając np. tytuł magistra czy doktora niewymagany do zajmowania stanowiska. Zasada winno być jednakowe wynagradzanie pracowników za pracę tej samej wartości u jednego pracodawcy.

Wyrok Sądu Okręgowego w Łomży z dnia 22 kwietnia 2022 r., sygn. III Pa 5/22

Źródło: www.saos.org.pl