



Departament
Dialogu Społecznego

DSZ.0212.99.2024.ASB
Warszawa, 21 maja 2024

Pani Anna Sałek
Dyrektor
Zespół Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego
Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich

Szanowna Pani,
w odpowiedzi na pismo z dnia 20 marca 2024 r., znak: III.7040.34.2024.AD, dotyczące zajęcia stanowiska w sprawie wniosku Pana Dariusza Popińskiego z Ogólnopolskiej Izby Zaawansowanej Praktyki Pielęgniarskiej z siedzibą w Warszawie uprzejmie proszę o przyjęcie poniższej informacji.

Obowiązujące przepisy prawa, w tym w szczególności ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 991) – zwana dalej: „ustawą o działalności leczniczej”, ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1516) czy ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2702) – dalej jako: „o zawodach pielęgniarki i położnej” dopuszczają zatrudnianie w podmiocie leczniczym osób wykonujących zawody medyczne, zarówno na podstawie umów o pracę, jak i umów cywilnoprawnych.

Zgodnie z art. 19 ust. 1 ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej pielęgniarka i położna mogą wykonywać zawód:

- 1) w ramach umowy o pracę;
- 2) w ramach stosunku służbowego;
- 3) na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- 4) w ramach wolontariatu;
- 5) w ramach praktyk zawodowych wymienionych w art. 5 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej.

Lekarze, poza zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę, mogą również wykonywać zawód na podstawie umowy cywilnoprawnej oraz praktyk lekarskich.

Odnosząc się do zagadnienia dyskryminacji w zakresie wysokości stawek wynagrodzenia za pracę pomiędzy zawodem lekarza a innymi zawodami medycznymi, w tym personelem pielęgniarskim zatrudnionym w publicznych podmiotach leczniczych na podstawie umów cywilnoprawnych, zasadne wydaje się poślikowanie przepisami dotyczącymi zasad równego traktowania w zatrudnieniu i niedyskryminacji określonych w kodeksie pracy.

Jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest zasada równości pracowników wyrażona w art. 112 Kodeksu pracy (dalej: „Kp”). Zgodnie z tą zasadą pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Konkretyzację powyższej zasady stanowi przepis art. 18^{3c} § 1 i 2 Kp, zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, a wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub innej formie niż pieniężna. W myśl art. 18^{3c} § 3 Kp 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. Do kształtowania wysokości wynagrodzeń stosuje się natomiast zasadę określoną w art. 78 § 1 Kp, nakazującą tak ustalać wynagrodzenie za pracę, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

W związku z powyższym o ewentualnej dyskryminacji można mówić w odniesieniu np. do różnic płacowych ale w obrębie grupy pracowników, do których można odnosić przesłanki z przywołanych wyżej przepisów prawa pracy. Dlatego nieuzasadnione wydaje się być podnoszenie zarzutu dyskryminacji w wysokości wynagrodzenia lekarzy i pielęgniarek. Osoby wykonujące te zawody medyczne mają różne wykształcenie oraz wykonują inne czynności zawodowe. Różnice te występują niezależnie od formy zatrudnienia lekarzy i pielęgniarek w podmiotach leczniczych.

Co więcej należy mieć również na uwadze, że zawierając umowę cywilnoprawną strony same ustalają jej warunki. Trzeba też wskazać na przepisy zakazujące nieuzasadnionego wprowadzania umów cywilnoprawnych w miejsce umów o pracę (art. 22 Kodeksu pracy).

Jednocześnie wskazuję, że odpowiedzialność za zarządzaniem podmiotem leczniczym spoczywa na kierowniku, który kieruje podmiotem i reprezentuje go na zewnątrz. Kierownik podmiotu leczniczego jest przełożonym pracowników i jako pracodawca jest uprawniony do kształtowania polityki kadrowej w zarządzanym przez siebie podmiocie. Właściwe do rozstrzygnięcia ewentualnych sporów o roszczenia są sądy powszechne.

Z wyrazami szacunku

Jakub Bydłoń
Dyrektor
/dokument podpisany elektronicznie/