



KRAJOWA IZBA DIAGNOSTÓW LABORATORYJNYCH

RZECZNIK PRAW DIAGNOSTY LABORATORYJNEGO

Warszawa, 25 lipca 2022 roku

OPINIA PRAWNA

w przedmiocie zasad ustalania minimalnego wynagrodzenia zasadniczego
dla diagnostów laboratoryjnych

I Przedmiot opinii

Przedmiotowa opinia została sporządzona na wniosek Rzecznika Praw Diagnostów Laboratoryjnych w związku z licznymi pytaniami kierowanymi do Rzecznika przez diagnostów laboratoryjnych dotyczącymi zasad ustalania minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla diagnostów laboratoryjnych w związku z przyjętą przez Sejm i podpisaną przez Prezydenta Ustawą 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 (dalej Nowelizacja z 26 maja 2022 roku).

Sporządzający wskazuje, że sporządził niniejszą opinię z uwzględnieniem dostarczonych mu przez Rzecznika Praw Diagnostów Laboratoryjnych zapytań wskazujących na istnienie konkretnych stanów faktycznych. Sporządzający zastrzega, że przedstawione mu stany faktyczne mogą nie wyczerpywać pełnego obrazu spraw, które zostały podniesione. Z tego też względu niniejsza opinia skupiona jest na wykładni przepisów obowiązujących oraz wskazaniu zasad prawa, które w ocenie sporządzającego mogą mieć istotne znaczenie dla oceny indywidualnych spraw.



KRAJOWA IZBA DIAGNOSTÓW LABORATORYJNYCH

RZECZNIK PRAW DIAGNOSTY LABORATORYJNEGO

II Podstawa prawna opinii

Niniejsza opinia została sporządzona z uwzględnieniem treści zapytań udostępnionych sporządzającemu oraz stanu prawnego na dzień 24 lipca 2022 roku.

W szczególności opinia została sporządzona z uwzględnieniem następujących przepisów prawa:

1. Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U.1997.78.483);
2. Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku Kodeks cywilny (t.j. Dz.U.2022.1360);
3. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (t.j. Dz.U.2022.1510);
4. Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (t.j. Dz.U.2022.854);
5. Ustawy z dnia 27 lipca 2001 roku o Diagnostyce laboratoryjnej (t.j. Dz.U.2022.134);
6. Ustawy z dnia 8 czerwca 2017 roku o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (t.j. Dz.U.2021.1801);
7. Ustawy z 26 maja 2022 roku o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2022.1352).



KRAJOWA IZBA DIAGNOSTÓW LABORATORYJNYCH

RZECZNIK PRAW DIAGNOSTY LABORATORYJNEGO

III Stosowanie Nowelizacji z 26 maja 2022 roku

Nowelizacja z 26 maja 2022 roku swoim zakresem modyfikuje Ustawę z dnia 8 czerwca 2017 roku o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników (dalej Ustawa o najniższym wynagrodzeniu).

Zarówno obecne, jak i wcześniejsze brzmienie Ustawy o najniższym wynagrodzeniu wyraźnie wskazują, że określone w obu wersjach ustawy wynagrodzenie jest wynagrodzeniem zasadniczym, tym samym nie dotyczy ono dotychczasowych lub przyszłych dodatków.

W przypadku pracowników, których wynagrodzenie zasadnicze z dniem 2 lipca 2022 roku pozostawało niższe niż wskazane w Ustawie o najniższym wynagrodzeniu, wynagrodzenie to powinno ulec stosownemu podwyższeniu.

Zgodnie z Nowelizacją z 26 maja, od 2 lipca 2022 roku oraz załączonym do niej załącznikiem, najniższe wynagrodzenia zasadnicze dla diagnostów laboratoryjnych wynosi odpowiednio dla:

- diagnostów laboratoryjnych posiadających specjalizację (współczynnik 1,29):
nie mniej niż 7 304,66 zł brutto
- diagnostów laboratoryjnych bez specjalizacji (współczynnik: 1,02):
nie mniej niż 5 775,78 zł brutto



KRAJOWA IZBA DIAGNOSTÓW LABORATORYJNYCH

RZECZNIK PRAW DIAGNOSTY LABORATORYJNEGO

Ustawodawca w drodze Ustawy o najniższym wynagrodzeniu, tak wersji uprzednio obowiązującej, jak i w wersji znowelizowanej wprost wskazał tryb, w jakim pracodawca zobowiązany jest wprowadzić stosowne podwyżki w miejscu pracy.

Tryb przewidziany Nowelizacją z 26 maja 2022 roku jest w swoim mechanizmie analogiczny do trybu wskazanego w poprzednim brzmieniu Ustawy o najniższym wynagrodzeniu i zakłada on wytworzenie jednolitego i przejrzystego systemu podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego w konkretnym zakładzie pracy.

Zgodnie z brzmieniem art. 3 ust. 1 pkt 1-3 Ustawy o najniższym wynagrodzeniu, sposób podwyższania wynagrodzenia zasadniczego musi zostać ustalony w drodze porozumienia pracodawcy oraz strony uprawnionej do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy, czyli zakładowej organizacji związkowej.

W przypadku, gdy w danym zakładzie pracy nie występuje taka organizacja, porozumienie powinno być zawarte przez pracodawcę z przedstawicielem pracowników wybranym do ich reprezentacji przez samych pracowników.

Jeżeli zaś stosowne porozumienie, pomimo podjętych prób jego zawarcia, nie zostanie zawarte, wówczas sposób podwyższania wynagrodzenia zasadniczego powinien zostać ustalony w drodze zarządzenia kierownika podmiotu leczniczego lub w określonych ustawą przypadkach podmiot tworzący.

Wraz z poprzednią nowelizacją ustawy z 28 maja 2021 roku 2021 roku, obowiązek przyjęcia stosownego porozumienia albo wydania stosownego zarządzenia powinien zostać spełniony niezwłocznie, nie później niż w terminie wskazanym w ustawie.



KRAJOWA IZBA DIAGNOSTÓW LABORATORYJNYCH

RZECZNIK PRAW DIAGNOSTY LABORATORYJNEGO

Nie przyjęcie stosownego porozumienia lub nie wydanie w jego miejsce stosownego zarządzenia stanowi uchybienie obowiązkowi wynikającemu z Ustawy o minimalnym wynagrodzeniu.

Zgodnie zaś z brzmieniem art. 3 ust. 1 .pkt 4 Ustawy o minimalnym wynagrodzeniu *„ustalony w drodze porozumienia albo zarządzenia sposób podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego zapewnia proporcjonalny dla każdej z grup zawodowych średni wzrost tego wynagrodzenia.”*

Ustawodawca wskazał w tym przepisie cel, jaki przyświeca zarówno przyjętej, jak i dotychczasowej normie wyrażonej w powołanych wyżej przepisach.

Zgodnie ze wskazaną normą, celem zawartego porozumienia albo wydanego zarządzenia jest zapewnienie jednolitych i przejrzystych warunków podwyższania wynagradzania zasadniczego, które powinny być stosowane wobec wszystkich pracowników zgodnie z wyrażaną w zasadą równego traktowania w zatrudnieniu.

Wskazać również należy, że z perspektywy ustawodawcy, priorytetem jest przyjęcie stosownego porozumienia, zaś tryb alternatywy rozłączonej poprzez użycie funktora „albo” wskazuje, że wydanie zarządzenia powinno następować jedynie w konsekwencji nieprzyjęcia stosownego porozumienia przewidzianego art. 3 ust. 1 i 2 Ustawy o minimalnym wynagrodzeniu.

Ponadto, w ujęciu wykładni systemowej przepisu obecnego art. 3. ust. 4 Ustawy o minimalnym wynagrodzeniu, w związku z trybem wskazanym w art. 3 ust. 1, 2 i 3



KRAJOWA IZBA DIAGNOSTÓW LABORATORYJNYCH

RZECZNIK PRAW DIAGNOSTY LABORATORYJNEGO

Ustawy o minimalnym wynagrodzeniu, wprost wskazać należy, że na pracodawcy ciąży obowiązek podjęcia wszelkich działań niezbędnych do zawarcia stosownego porozumienia. Wydanie wskazanego zarządzenia następuje jedynie celem zagwarantowania pracownikom równego traktowania w zatrudnieniu w obliczu niewypracowania stosownego trybu z przedstawicielami pracowników.

Ustawodawca w obecnym brzmieniu art. 3 ust. 1 pkt. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu wyraźnie wskazał, że podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego do kwoty określonej w ustawie ma na celu wzrost tego wynagrodzenia, zaś wzrost ten powinien być proporcjonalny.

Wzrost wynagrodzenia powinien nastąpić na tych samych zasadach dla wszystkich pracowników w ramach tego samego przedsiębiorstwa.

Zasady te powinny być przedstawione pracownikom przed zaproponowaniem nowych warunków płacy i muszą być one zgodne z ustalonym sposobem podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego. Z tego też względu konieczne jest uprzednie przyjęcie porozumienia albo wydanie zarządzenia.

Mając na względzie powyższe, pracownik, który będzie miał jakiegokolwiek wątpliwości dotyczące zasadności zaproponowanych mu nowych warunków płacy, powinien sprawdzić, czy nowa propozycja zgodna jest z przyjętym w organizacji porozumieniem albo wydanym zarządzeniem określającym zasady podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego.



KRAJOWA IZBA DIAGNOSTÓW LABORATORYJNYCH

RZECZNIK PRAW DIAGNOSTY LABORATORYJNEGO

IV Stosowanie Nowelizacji z 26 maja 2022 roku w zbiegu z innymi przepisami

Uwzględniając cel, w jakim przyjęta została nowelizacja z 26 maja 2022 roku, jak również cel, który przyświecał uprzednio przyjętej nowelizacji oraz samej Ustawie o minimalnym wynagrodzeniu, można stwierdzić, że podwyższenie określonego ustawą dolnego progu wynagrodzenia zasadniczego ma na celu zagwarantowanie diagnostom laboratoryjnym odpowiedniego poziomu płacy za wykonywaną pracę.

Pojawiające się zapytania, czy podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego uzasadnia odstąpienie od wypłaty uprzednio gwarantowanych dodatków stanowi zaś istotny problem, z którym należy się zmierzyć.

Wskazać należy, że nie ma możliwości przyjęcia jednolitego, generalnego mechanizmu, w wyniku którego będą oceniane takie sprawy, gdyż każda z nich winna być rozpatrywana indywidualnie z uwzględnieniem pełnego stanu prawnego oraz stanu faktycznego konkretnego przypadku.

Można za to wskazać na pewne generalne zasady polskiego porządku prawnego, których odpowiednie stosowanie pozwoli wyjaśnić co najmniej część wątpliwości, które pojawiają się w podniesionej kwestii.

Zgodnie z art. 5 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy, nie można czynić z prawa użytku, który by był sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego, zaś takie działanie nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.



KRAJOWA IZBA DIAGNOSTÓW LABORATORYJNYCH

RZECZNIK PRAW DIAGNOSTY LABORATORYJNEGO

Jeśli w danym przypadku pracodawca zastaniając się ustawą twierdził będzie, że podniesienie kwoty wynagrodzenia zasadniczego stanowi wystarczające uzasadnienie likwidacji dodatków stażowych, lub innych wypracowanych bonifikat z racji podjętego zatrudnienia, takie zachowanie należy ocenić negatywnie.

Zawsze priorytet w ocenie takiej sytuacji winna brać treść zawartego stosunku pracy oraz znajdujących w jego stosowaniu przepisów wewnętrznych wynikających z regulaminu wynagradzania lub stosownych zapisów regulaminu pracy.

Treść zawartego stosunku pracy oraz znajdujących w jego stosowaniu przepisów wewnętrznych musi zaś być zgodna z prawem pracy.

Jeśli w danym przypadku występuje element przejścia pracownika z jednego zakładu pracy do nowego, istotne będą stosowne zapisy regulujące zasady przejście tegoż pracownika oraz udzielonych mu gwarancji u nowego pracodawcy.

Analogicznie, jeśli dojdzie do zmiany zasad wypłaty wynagrodzenia wewnątrz danego zakładu pracy, priorytet winny brać stosowne przepisy regulujące zasady tranzycji tegoż porządku, w szczególności te, które wskazują jak traktować stare uprawnienia oraz w jakim czasie one wygasną.

Odmienne kształtują się też zasady wypłaty dodatku stażowego pracownikom zatrudnionym w sektorze publicznym, a inaczej w prywatnym. Jeszcze inaczej zaś kształtują się zasady pracowników, którzy zostali przejęci z sektora publicznego przez sektor prywatny w ramach wdrażanych reorganizacji.



KRAJOWA IZBA DIAGNOSTÓW LABORATORYJNYCH

RZECZNIK PRAW DIAGNOSTY LABORATORYJNEGO

Każda ze spraw wymaga indywidualnej oceny, ale uwzględniając zasadę ochrony praw nabytych wyrażonej w art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Zgodnie z art. 2 w związku z art. 24 oraz art. 20 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, wskazać należy, że warunki waloryzacji wynagrodzenia zasadniczego, przy jednoczesnym ograniczaniu dotychczasowych przyznanych przywilejów płacowych lub pozapłacowych podlegają nadzorowi Państwa Polskiego i w przypadku stwierdzenia uchybień, zasadne może okazać się skierowania indywidualnej sprawy na drogę postępowania sądowego.

V Kontrola stosowania przepisów

Kontrolę nad przestrzeganiem przepisów wynikających ze znowelizowanej ustawy o minimalnym wynagrodzeniu sprawuje podmiot tworzący w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j.Dz.U.2022.633) na zasadach określonych w tej ustawie oraz Państwowa Inspekcja Pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j.Dz.U.2022.1614).

Pracownikowi, w określonych okolicznościach, przysługuje również prawo skierowania jego sprawy do właściwego sądu pracy.



KRAJOWA IZBA DIAGNOSTÓW LABORATORYJNYCH

RZECZNIK PRAW DIAGNOSTY LABORATORYJNEGO

W przypadku stwierdzenia uchybień pracodawcy w związku z zawartym stosunkiem pracy (np. takich jak te wskazane w punkcie 3 niniejszej opinii), pracownikowi przysługuje możliwość skierowania sprawy do właściwego sądu pracy.

Ze względu na mnogość potencjalnych kierunków uchybień, każda sprawa wymaga indywidualnej oceny, jednakże wskazać należy, że ocena działań pracodawcy dotyczy zarówno podejmowanych przez niego działań, jak również i zaniechań.

Stosowną pomoc, tak prawną, jak i wsparcie negocjacyjne, obowiązane są świadczyć zakładowe organizacje związkowe lub funkcjonujące u danego pracodawcy międzyzakładowe organizacje związkowe. Uwzględniając ustawowo przyznane tymże organizacjom uprawnienia, pełnią one zarówno rolę informacyjną, jak i wspierającą.

Zgodnie z art. 23 ustawy o związkach zawodowych związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

W przypadku zidentyfikowania problemów lub niejasności w proponowanych nowych warunkach płacy, pracownik powinien skontaktować się z działającą w jego zakładzie zakładową organizacją związkową.



KRAJOWA IZBA DIAGNOSTÓW LABORATORYJNYCH

RZECZNIK PRAW DIAGNOSTY LABORATORYJNEGO

Jeśli zaś takowa organizacja w danym zakładzie pracy nie funkcjonuje, albo po konsultacji z takową pozostaną dalsze wątpliwości, pracownik ma możliwość dokonania zgłoszenia stosownych naruszeń lub niejasności do Państwowej Inspekcji Pracy lub właściwego podmiotu tworzącego lub też, w określonych ustawowo przypadkach, do skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego.

W szczególności zaś wskazuję, że zarówno Krajowa Izba Diagnostów Laboratoryjnych, Krajowa Rada Diagnostów Laboratoryjnych, Prezes Krajowej Rady Diagnostów Laboratoryjnych, jak też i Rzecznik Praw Diagnostów Laboratoryjnych nie są podmiotami umocowanymi ani do inicjowania sporów pracowniczych przed sądem, ani też do występowania w sporach pracowniczych na prawach strony.

Adwokat

Grzegorz Zygmunt Hellich

Prawnik Rzecznika Praw Diagnosty Laboratoryjnego