



KRAJOWA IZBA DIAGNOSTÓW LABORATORYJNYCH

Warszawa, dnia 31 sierpnia 2025 r.

Opinia prawna

dotycząca zasad kształtowania wynagrodzenia diagnostów laboratoryjnych w świetle ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych

Podstawa prawna:

- 1) ustawa z dnia 15 września 2022 r. o medycynie laboratoryjnej (Dz.U. z 2023 r., poz. 2125 z późn. zm.);
- 2) ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 277);
- 3) ustawa 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);
- 4) rozporządzenie z dnia 16 lipca 2024 r. w sprawie wymagań, jakim powinno odpowiadać medyczne laboratorium diagnostyczne, oraz kwalifikacji personelu (Dz. U. z 2024 r., poz. 1188).

Przepisy ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych określa sposób ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne oraz pracowników działalności podstawowej, innych niż pracownicy wykonujący zawody medyczne, zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

Współczynniki pracy stanowiące podstawę do określenia najniższego wynagrodzenia dla grup zawodowych według kwalifikacji na zajmowanym stanowisku określa tabela stanowiąca załącznik do ww. ustawy. Współczynnik pracy dla diagnosty laboratoryjnego jest wskazany w pozycji nr 5, z wartością 1,02. Pod tą samą pozycją znajdują się m.in. inni pracownicy wykonujący zawód medyczny inny niż określony w lp. 1-4 z wymaganym wyższym wykształceniem na poziomie magisterskim.

Kwalifikacje wymagane dla stanowiska technologa laboratoryjnego określa rozporządzenie z dnia 16 lipca 2024 r. w sprawie wymagań, jakim powinno odpowiadać medyczne laboratorium diagnostyczne, oraz kwalifikacji personelu. W wykazie kwalifikacji personelu i kierownika laboratorium stanowiącym załącznik do ww. rozporządzenia wskazano, że do zatrudnienia na stanowisku technologa laboratoryjnego wymagane jest uzyskanie wyższego wykształcenia na poziomie magisterskim, co sprawia, że podmioty lecznicze stosują dla osób zatrudnionych na stanowisku technologa laboratoryjnego ten sam współczynnik pracy, co dla diagnostów laboratoryjnych.

Przedmiotem analizy jest zagadnienie dopuszczalności zrównania wysokości wynagrodzenia zasadniczego diagnosty laboratoryjnego z wynagrodzeniem technologów laboratoryjnych. Analiza sprowadza się do rozstrzygnięcia, czy w sytuacji, gdy w laboratorium medycznym ustalone zostaje identyczne wynagrodzenie zasadnicze dla diagnosty laboratoryjnego oraz dla technologa laboratoryjnego, może dochodzić do przejawu dyskryminacji w rozumieniu przepisów prawa pracy.

Zawód diagnosty laboratoryjnego jest zawodem regulowanym u.m.l., która reguluje zakres kompetencji oraz odpowiedzialności wykraczający poza uprawnienia osób wykonujących czynności laboratoryjne na podstawie innych kwalifikacji, w tym technologów laboratoryjnych. Diagnosta laboratoryjny realizuje samodzielnie czynności medycyny laboratoryjnej, ponosząc pełną odpowiedzialność za cały proces diagnostyczny począwszy od jakości analitycznej, aż po interpretację uzyskanych wyników. Do jego zadań należy również sprawowanie nadzoru nad czynnościami wykonywanymi w laboratorium przez inne osoby posiadające odpowiednie uprawnienia oraz wykonywanie oceny jakości i wartości diagnostycznej badań laboratoryjnych. Innymi słowy diagnosty laboratoryjni posiadają kompetencje szersze i bardziej sformalizowane niż technolodzy laboratoryjni, obejmujące m.in. pełną odpowiedzialność za prawidłowość badań, autoryzację wyników oraz sprawowanie nadzoru nad wykonywaniem czynności medycyny laboratoryjnej przez inne osoby w medycznym laboratorium diagnostycznym.

Zgodnie z art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Na gruncie Kodeksu pracy, a zwłaszcza art. 18^{3a} i nast., zakazane jest różnicowanie sytuacji pracowników z przyczyn dyskryminacyjnych. Dyskryminacją jest zarówno przyznanie niższego wynagrodzenia pracownikowi wykonującemu pracę o jednakowej wartości, jak i brak odpowiedniego uzasadnienia dla zrównania wynagrodzeń w sytuacji, gdy zakres obowiązków, odpowiedzialności oraz wymaganych kwalifikacji w sposób obiektywny się różni.

Z uwagi na powyższe należy przyjąć, że ustalenie wynagrodzenia diagnosty laboratoryjnego oraz innego pracownika z wykształceniem magisterskim zatrudnionego w laboratorium medycznym na tym samym poziomie, bez uwzględnienia różnic w kompetencjach i zakresie odpowiedzialności zawodowej, może naruszać zasady równego traktowania. Diagnosta laboratoryjny ponosi bowiem odpowiedzialność za całość procesu badawczego, a jego kompetencje wynikają wprost z u.m.l. Ukształtowanie jego wynagrodzenia na tym samym poziomie co wynagrodzenie technologów laboratoryjnych może zostać ocenione jako pominięcie istotnych kryteriów różnicujących wartość świadczonej pracy.

Reasumując, ukształtowanie na tym samym poziomie wynagrodzenia diagnosty laboratoryjnego oraz technologa laboratoryjnego w praktyce może zostać uznane za przejaw dyskryminacji pośredniej, albowiem brak jest obiektywnego uzasadnienia dla przyjęcia identycznych stawek. Prawidłowe stosowanie zasady równego traktowania wymaga bowiem uwzględnienia zarówno poziomu wykształcenia, jak i zakresu kompetencji ustawowych, odpowiedzialności zawodowej i samodzielności diagnosty. W konsekwencji pracodawca, który kształtuje wynagrodzenia w sposób nieuwzględniający tych różnic, naraża się na zarzut naruszenia prawa pracy oraz ewentualne roszczenia pracowników dochodzących ochrony przed dyskryminacją.

Zgodnie z art. 18^{3c} § 1 k.p. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Zgodnie zaś z § 3 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.

W świetle art. 18^{3c} k.p. kluczowe znaczenie ma zasada równego traktowania w zatrudnieniu, a zwłaszcza zakaz dyskryminacji płacowej. Nie można jednak utożsamiać równości wynagrodzenia z koniecznością przyznawania identycznej stawki pracownikom wykonującym różne obowiązki. Równość oznacza bowiem równą płacę za pracę jednakowej wartości. W sytuacji, gdy diagnostom powierzono szersze kompetencje i przypisano im wyższy stopień odpowiedzialności za bezpieczeństwo procesu diagnostycznego, ich praca obiektywnie posiada większą wartość w rozumieniu art. 18^{3c} § 3 k.p.

Wskazać należy, że ustawa o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych ustanawia jedynie granicę dolną wynagrodzenia. Nie wyłącza to jednak obowiązku pracodawcy do różnicowania wynagrodzeń w ramach siatki płac tak, aby odzwierciedlały one rzeczywisty zakres obowiązków i odpowiedzialności poszczególnych zawodów. Pracodawca, kierując się zarówno zasadą sprawiedliwości płacowej, jak i obowiązkiem zapewnienia zgodności z art. 18^{3c} k.p., powinien różnicować wynagrodzenia poszczególnych grup pracowniczych, nawet jeśli ustawa wprowadza jednolity minimalny współczynnik.

Należy przy tym podkreślić, że zgodnie z art. 18^{3d} k.p. pracownik, wobec którego doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania. Wysokość tego odszkodowania nie może być niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Regulacja ta pełni rolę zarówno ochronną, jak i sankcyjną, stanowiąc istotny instrument egzekwowania prawa do równego wynagradzania.

r.pr. Karol Pękalski
Dział prawny
Krajowej Izby Diagnostów Laboratoryjnych

Zastrzeżenie:

Krajowa Izba Diagnostów Laboratoryjnych nie jest organem uprawnionym do wydawania wiążącej interpretacji przepisów prawa. Przedstawiona opinia stanowi pogląd autora na obowiązujące przepisy w kontekście przedstawionego stanu faktycznego i nie ma charakteru wiążącej wykładni.

Krajowa Izba Diagnostów Laboratoryjnych

ul. Konopacka 4, 03-428 Warszawa

REGON 015297876, NIP 1132394634