

Sopot, dnia 4 listopada 2017 r.

Sygn.: 006277

ODPOWIEDŹ NA PYTANIE PRAWNE

skierowane przez Zleceniodawcę w dniu 3 listopada 2017 r. o godzinie 23:30 w ramach abonamentu Lex Secure 24h Opieka Prawna.

Przedmiot odpowiedzi:

1. Czy możliwe jest podniesienie przez szpital podstawy wynagrodzenia lekarza ponad kwotę wskazaną we właściwym rozporządzeniu?
2. Czy istnieją dozwolone sposoby na zwiększenie wynagrodzenia lekarzy rezydentów w świetle obowiązujących przepisów?
3. Czy istnieje możliwość wypłacania premii dyżurowej, bądź przyznania dodatku do pensji w świetle obowiązującego prawa?

Podstawy prawne:

1. art. 16j ust. 3, art. 16h, art. 16i ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentystry (t. j. Dz.U.2017.125);
2. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 27 października 2017 w sprawie wysokości zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego lekarzy i lekarzy dentystrów odbywających specjalizacje w ramach rezydentury (Dz.U.2017.2017);
3. art. 78 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz.U.2016.1666 ze zm.);
4. Wyrok Sądu Okręgowego w Białymstoku z dnia 31 maja 2010 r., sygn. akt: V Pa 56/10;
5. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 20 kwietnia 2005 r., sygn. akt: III APa 17/05;
6. Encyklopedia Zarządzania.

Klauzula prawna:

Przygotowując niniejszą Odpowiedź na pytanie prawne przeanalizowano i polegano wyłącznie na informacjach otrzymanych od Zleceniodawcy. Nie badano, ani nie

Lex Secure 24h Opieka Prawna

Komar-Komarowski Spółka komandytowa
Al. Niepodległości 723/6
81-853 Sopot

NIP: 5862017484
REGON: 191884226
KRS: 0000675528

biuro@opiekaprawna.pl
www.opiekaprawna.pl
www.lexsecure.pl

tel. 58 500 59 00
fax: 58 500 59 01
24h Infolinia Prawna
+48 501 538 539

weryfikowano prawdziwości przedstawionego stanu faktycznego. Sporządzający niniejszą Odpowiedź na pytanie prawne zastrzega sobie prawo weryfikacji niniejszego opracowania w przypadku ujawnienia faktów nieznanych mu w momencie jego sporządzenia.

Niniejszą Odpowiedź na pytanie prawne wydaje się do wiadomości Zleceniodawcy wraz z prawem publikacji przez Zleceniodawcę. Odpowiedź dotyczy wyłącznie kwestii w niej określonych i nie może być interpretowana, jako obejmująca, w tym przez domniemanie, inne, niewspomniane w niej kwestie.

W niniejszej Odpowiedzi na pytanie prawne zaprezentowano niezależną, subiektywną ocenę sporządzającego, dotyczącą prawnych aspektów przedmiotu analizy, w szczególności ocena prawna przedstawiona w Odpowiedzi nie daje gwarancji wyniku danej sprawy, w przypadku skierowania jej na drogę postępowania sądowego lub administracyjnego.

Stan faktyczny:

Według wiadomości posiadanych przez Zleceniodawcę pensja wypłacana lekarzom rezydentom przez szpitale jest równa wysokości pensji wskazanej w rozporządzeniu Ministra Zdrowia. Szpitale otrzymują środki służące na pokrycie wynagrodzeń lekarzy ze stosownego funduszu. Dodatkowo szpitale wypłacają lekarzom wynagrodzenie za wykonywanie dyżurów z własnego budżetu. Niektóre szpitale praktykują także wypłacanie lekarzom tzw. dodatków extra do pensji, bądź wynagrodzenia za dyżury.

Stan prawny:

Na wstępie niniejszej odpowiedzi należałoby podkreślić, iż w istocie rezydentura jest przyznawana oraz finansowana przez Ministra Zdrowia w ramach środków budżetu państwa, których jest dysponentem. Z uwagi na źródło finansowania rezydentury **kwestie dotyczące sytuacji prawnej lekarzy rezydentów, w tym w zakresie warunków wynagrodzenia, zostały zatem szczegółowo uregulowane przez ustawodawcę.**

Biorąc pod uwagę powyższe za wskazane należałoby uznać odwołanie się do przepisów ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentystry (dalej jako u. z. l.).

Zgodnie z art. 16j ust. 3 niniejszego uregulowania lekarz, który odbywa szkolenie specjalizacyjne w ramach rezydentury, otrzymuje zasadnicze wynagrodzenie miesięczne

ustalane przez ministra właściwego do spraw zdrowia na podstawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku za ubiegły rok, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, w drodze obwieszczenia, do dnia 15 stycznia każdego roku, w wysokości nie mniejszej niż 70% tego wynagrodzenia.

W związku z tym słuszną wydaje się być teza, iż Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie wysokości zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego lekarzy i lekarzy dentyistów odbywających specjalizację w ramach rezydentury, określa wysokość wynagrodzenia lekarza rezydenta w sposób sztywny. **Jednostka organizacyjna zatrudniająca lekarza rezydenta celem odbycia specjalizacji nie ma zatem wpływu na wysokość jego wynagrodzenia zasadniczego.**

Co istotne, powyższą wykładnię przepisów dotyczących wynagradzania lekarzy rezydentów przyjął Sąd Okręgowy w Białymstoku, orzekając w sprawie z powództwa lekarza specjalisty o zasądzenie odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji przy ustalaniu wynagrodzenia (wyrok z dnia 31 maja 2010 r., sygn. akt: V Pa 56/10). Sąd stanął na stanowisku, iż: „W przypadku, gdy to **nie pracodawca dokonał różnicowania pod względem wynagrodzenia pracujących u niego lekarzy odbywających specjalizację w ramach rezydentury i lekarzy posiadających już specjalizację,** to nie można zarzucić mu stosowania dyskryminacji płacowej.”

Powyższe orzeczenie potwierdza tezę, iż to **nie w gestii pracodawcy leży określanie wysokości wynagrodzenia zasadniczego lekarzy rezydentów.** Podkreślenia wymaga przy tym fakt, iż tak jak zostało to wskazane wcześniej, to Minister Zdrowia w drodze rozporządzenia ustala wysokość w/w wynagrodzenia, w związku z czym **pracodawca** (podmiot prowadzący szkolenie specjalizacyjne) **nie ma kompetencji w zakresie zmiany jego wysokości, zwłaszcza na ich niekorzyść.** Wobec powyższego należy udzielić odpowiedzi przeczącej na pierwsze z zadanych pytań prawnych.

Co jednakże istotne, w przypadku, gdyby pracodawca ukształtował warunki zatrudnienia lekarza rezydenta w sposób korzystniejszy, niż to wynika z przywołanych powyżej przepisów powszechnie obowiązujących, istniałaby możliwość zmiany warunków wynagradzania **w zakresie tych składników, które są finansowane ze środków pracodawcy.** Nie chodzi w tym wypadku o wynagrodzenie zasadnicze finansowane przez Ministra Zdrowia, a o dodatki pochodzące od samego szpitala np. w postaci premii.

W tym miejscu należałoby zaznaczyć, iż zgodnie art. 16h u. z. l. lekarz odbywa szkolenie specjalizacyjne zasadniczo **na podstawie umowy o pracę** zawartej z podmiotem prowadzącym szkolenie specjalizacyjne na czas określony w programie specjalizacji w ramach rezydentury. Z powyższego wynika, iż do lekarzy znajdujących się w trakcie rezydentury będą miały zastosowanie przepisy Kodeksu pracy (dalej jako k. p.).

Zgodnie z art. 78 § 2 k. p. w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także **innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia**, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy. W tym wypadku za inne czyli dodatkowe składniki wynagrodzenia za pracę uznaje się np. wspomnianą wcześniej premię.

Encyklopedia Zarządzania definiuje premię jako **składnik wynagrodzenia bieżącego, przyznawany pracownikowi jako uzupełnienie płacy zasadniczej, a uzależniony od spełnienia określonych kryteriów**. Premia jest składnikiem wynagrodzenia, który ma charakter okresowy i jest wypłacana w pewnych odstępach czasowych, np. miesięcznych lub kwartalnych. Zasadniczo przepisy prawa pracy nie regulują kwestii premiowania pracowników; nie mówią również o tym, jak tworzyć regulaminy premiowania dla pracowników.

Wobec powyższego zasadnym wydaje się być twierdzenie, iż kwestia premiowania pracowników pozostaje w dyspozycji pracodawców. To właśnie oni **tworzą regulaminy wynagradzania czy premiowania albo też zawierają takie informacje bezpośrednio w umowie o pracę konkretnego pracownika**. Co również istotne, znaczenia nie ma w tym wypadku nazwa składnika wynagrodzenia, ale jego faktyczny charakter, który powinien wynikać właśnie z treści umownych postanowień między pracodawcą a pracownikami lub z przepisów płacowych, jakie u niego obowiązują.

Należy wskazać, iż premia stała czyli regulaminowa to składnik wynagrodzenia za pracę wypłacany pracownikowi, który spełnia wymagane warunki określone w stosownym regulaminie. Premia regulaminowa jest przy tym świadczeniem o innym charakterze niż nagroda. Przysługuje ona na zasadach określonych **w przepisach płacowych danego zakładu, w tym przypadku szpitala**. W związku z tym należałoby uznać, iż istnieje możliwość stworzenia odrębnego regulaminu premiowania w danym zakładzie albo może być to ujęte także w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania lub w razie braku takich aktów może być to również zapisem w umowie o pracę danego pracownika.

Na marginesie warto wspomnieć, że Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 20 kwietnia 2005 r., sygn. akt: III APa 17/05 orzekł, iż: „Spełnienie przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek premiowych, powoduje powstanie prawa podmiotowego do przyznania dla niego premii.”.

Osoba udzielająca odpowiedzi nie ma dostępu do Regulaminu wynagradzania w przedmiotowym podmiocie leczniczym, jednakże, jeżeli w myśl powyższego regulaminu istnieje możliwość przyznania pracownikom świadczeń dodatkowych do przysługującego im wynagrodzenia za pracę, słuszną wydaje się być teza, iż **lekarze rezydenci jako pracownicy szpitala zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę mają prawo do otrzymywania wcześniej wspomnianych dodatków**. Jest to spowodowane faktem, iż przedmiotowe premie stanowią składniki wynagrodzenia, które są finansowane ze środków pracodawcy, nie zaś przez Ministra Zdrowia, jak ma to miejsce w przypadku wynagrodzenia zasadniczego.

W kwestii wynagrodzenia z tytułu pełnienia dyżurów należy wskazać, iż zgodnie z art.16i u. z. l. lekarz odbywa szkolenie specjalizacyjne przez cały okres jego trwania w wymiarze czasu równemu czasowi pracy lekarza zatrudnionego w podmiocie leczniczym oraz **pełni dyżury** lub pracuje w systemie zmianowym lub równoważnym w maksymalnym czasie pracy dopuszczonym przepisami o działalności leczniczej. Ponadto w myśl ust. 3 niniejszego uregulowania lekarzowi pełniącemu dyżur medyczny w ramach realizacji programu specjalizacji **przysługuje wynagrodzenie na podstawie umowy o pełnienie dyżurów, zawartej z podmiotem prowadzącym szkolenie specjalizacyjne lub staż kierunkowy**. W obliczu powyższego należałoby uznać, iż przyznanie stosownych dodatków do wynagrodzenia tyczy się także wynagrodzenia za wykonywanie dyżurów medycznych przez lekarzy rezydentów, jeżeli przewidują to przepisy płacowe obowiązujące w danym podmiocie leczniczym. W związku tym należy udzielić odpowiedzi twierdzącej na dwa pozostałe pytania zadane przez Zleceniodawcę.

Wnioski:

Reasumując, rezydentura jest przyznawana oraz finansowana przez Ministra Zdrowia w ramach środków budżetu państwa, których jest dysponentem. Z uwagi na źródło finansowania rezydentury kwestie dotyczące sytuacji prawnej lekarzy rezydentów, w tym w zakresie warunków wynagrodzenia, zostały zatem szczegółowo uregulowane przez ustawodawcę.

Z powyższego wynika, iż to Minister Zdrowia w drodze rozporządzenia ustala wysokość w/w wynagrodzenia, w związku z czym pracodawca (podmiot prowadzący szkolenie specjalizacyjne) nie ma kompetencji w zakresie zmiany jego wysokości. Wobec tego należy udzielić odpowiedzi przeczącej na pierwsze z zadanych pytań prawnych.

W przedmiocie drugiego oraz trzeciego pytania należy wskazać, iż kwestia premiowania pracowników pozostaje w dyspozycyjności pracodawców. To właśnie oni tworzą regulaminy wynagradzania czy premiowania albo też zawierają takie informacje bezpośrednio w umowie o pracę konkretnego pracownika.

Osoba udzielająca odpowiedzi nie ma dostępu do Regulaminu wynagradzania w przedmiotowym podmiocie leczniczym, jednakże, jeżeli w myśl powyższego regulaminu istnieje możliwość przyznania pracownikom świadczeń dodatkowych do przysługującego im wynagrodzenia za pracę, słuszną wydaje się być teza, iż lekarze rezydenci jako pracownicy szpitala zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę mają prawo do otrzymywania wcześniej wspomnianych dodatków. Jest to spowodowane faktem, iż przedmiotowe premie stanowią składniki wynagrodzenia, które są finansowane ze środków pracodawcy, nie zaś przez Ministra Zdrowia, jak ma to miejsce w przypadku wynagrodzenia zasadniczego.

W obliczu powyższego należałoby uznać, iż przyznanie stosownych dodatków do wynagrodzenia tyczy się także wynagrodzenia za wykonywanie dyżurów medycznych przez lekarzy rezydentów, jeżeli przewidują to przepisy płacowe obowiązujące w danym podmiocie leczniczym.

W przypadku chęci skorzystania z pomocy radców prawnych i adwokatów z Kancelarii Lex Secure w ramach Ogólnopolskiej Sieci Opieki Prawnej - należy skontaktować się bezpośrednio z 24h Infolinią prawną pod numerem telefonu +48 501 538 539.

Z poważaniem,



RADCA PRAWNY
Kajetan Komar-Komarowski

Lex Secure 24h Opieka Prawna

Komar-Komarowski Spółka komandytowa
Al. Niepodległości 723/6
81-853 Sopot

NIP: 5862017484
REGON: 191884226
KRS: 0000675528

biuro@opiekaprawna.pl
www.opiekaprawna.pl
www.lexsecure.pl

tel. 58 500 59 00
fax: 58 500 59 01
24h Infolinia Prawna
+48 501 538 539

