

Sopot, dnia 9 listopada 2017 r.

Sygn.: 006321

## **ODPOWIEDŹ NA PYTANIE PRAWNE**

### **Przedmiot odpowiedzi:**

1. Czy szpital (dyrekcja) może podnieść pensje zasadnicze lekarzom w trakcie specjalizacji w trybie rezydentury?

### **Podstawy prawne:**

1. art. 18 § 1, art. 78 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz.U.2016.1666 ze zm.);
2. art. 16h, art. 16j ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentystry (t. j. Dz.U.2017.125 ze zm.);
3. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 27 października 2017 r. w sprawie wysokości zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego lekarzy i lekarzy dentystrów odbywających specjalizację w ramach rezydentury (Dz.U.2017.2017);
4. A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2017.

### **Klauzula prawna:**

Przygotowując niniejszą Odpowiedź na pytanie prawne przeanalizowano i polegano wyłącznie na informacjach otrzymanych od Zleceniodawcy. Nie badano, ani nie weryfikowano prawdziwości przedstawionego stanu faktycznego. Sporządzający niniejszą Odpowiedź na pytanie prawne zastrzega sobie prawo weryfikacji niniejszego opracowania w przypadku ujawnienia faktów nieznanymi mu w momencie jego sporządzenia.

Niniejszą Odpowiedź na pytanie prawne wydaje się do wiadomości Zleceniodawcy wraz z prawem publikacji przez Zleceniodawcę. Odpowiedź na pytanie prawne 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 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 dentystry 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 zróżnicowania 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 zadane pytanie prawne.**

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.**

Jednocześnie należy przywołać art. 78 § 2 k.p., zgodnie z którym 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.

Według Arkadiusza Sobczyka *elementy wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie za pracę zwykle nie ma charakteru jednorodnego. Zazwyczaj składa się ono z elementów zróżnicowanych pod względem charakteru prawnego i wysokości. Jedynym obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia za pracę jest wynagrodzenie zasadnicze. Obligatoryjność wynagrodzenia zasadniczego oznacza, że powinno zostać przekazane pracownikowi w każdym kolejnym terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę. **Pozostałe składniki mają charakter fakultatywny w tym sensie, że mogą one zostać wprowadzone w drodze odpowiedniego aktu płacowego (układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania, rozporządzenie) albo aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, wybór,***

*mianowanie, spółdzielcza umowa o pracę). Do najczęściej stosowanych fakultatywnych składników wynagrodzenia za pracę należą premie, dodatki stażowe, dodatki funkcyjne i dodatki zadaniowe.*

Mając na uwadze powyższe oraz fakt zatrudnienia rezydentów na podstawie umowy o pracę, należy wskazać, że mogą otrzymywać oni również premie i dodatki przewidziane przez wewnętrzzakładowe akty prawne.

## **Wnioski:**

Konkludując - to Minister Zdrowia w drodze rozporządzenia ustala wysokość wynagrodzenia zasadniczego, w związku z czym **pracodawca** (podmiot prowadzący szkolenie specjalizacyjne) **nie ma kompetencji w zakresie zmiany jego wysokości. Wobec powyższego należy udzielić odpowiedzi przeczącej na zadane pytanie prawne.**

Jednocześnie należy wskazać, iż nie ma prawnych przeciwwskazań, aby rezydenci otrzymywali różnego rodzaju premie oraz dodatki przewidziane przez wewnętrzzakładowe akty prawne.

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