

Sygn. akt



POSTANOWIENIE

Dnia 26 kwietnia 2019 roku

Sąd Rejonowy w Chorzowie w V Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Niemiec

po rozpoznaniu w dniu 26 kwietnia 2019 roku w Chorzowie

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa M K

przeciwko S w C

o wynagrodzenie

postanawia:

1. *Biorąc pod uwagę, że udzielenie odpowiedzi na poniższe pytania ma bezpośredni wpływ na wydanie rozstrzygnięcia w sprawie zawisłej przed Sądem Rejonowym w Chorzowie Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Chorzowie pod sygn.*

na podstawie art. 193 Konstytucji RP przedstawić Trybunałowi Konstytucyjnemu pytania prawne:

- a) *Czy ustawa z dnia 8 czerwca 2017 roku o sposobie ustalenia najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U. 2017, poz. 1473) jest zgodna z zasadą równości wobec prawa wyrażoną w art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, zasadą sprawiedliwości społecznej wskazaną w art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz zasadą równego dostępu do świadczeń z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych opisaną w art. 68 ust 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej?*
- b) *Czy Minister Zdrowia określając w § 2 ust 2 i w § 3 ust 2, a także w § 4 ust 5 i 6, § 4a rozporządzenia z dnia 14 października 2015 roku zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń z opieki zdrowotnej (Dz.U. 2015 poz. 1628) średni wzrost miesięcznego wynagrodzenia wraz z pochodnymi w przeliczeniu na etat albo równoważnik etatu pielęgniarki przekroczył upoważnienie ustawowe zawarte w art. 137 ust 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tj. Dz.U 2018, poz. 1510). , tj. czy miał prawo zgodnie z ustawą regulować we wskazanym rozporządzeniu wysokość podwyżki wynagrodzeń dla pielęgniarek w latach 2016 – 2019?,*
- c) *Czy art. 3 ust 3 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 roku o sposobie ustalenia najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U. 2017, poz. 1473) jest zgodny z zasadą poprawnej legislacji wywodzoną z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie w jakim odsyła do przepisów wydanych na*



podstawie art. 137 ust 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych bez sprecyzowania, do których dokładnie przepisów rozporządzenia się odnosi?

2. na podstawie art. 177§1 pkt 3¹ kpc zawiesić postępowanie w sprawie.



UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu lutego 2018 r. powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika domaga się zasądzenia kwoty w wysokości zł od pozwanego S w C wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie tytułem niewypłaconej części wynagrodzenia za pracę za miesiące od września do grudnia 2017 roku. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powódki wskazał, iż M K jest zatrudniona u pozwanego w ramach umowy o pracę w wymiarze na stanowisku pielęgniarki. Zwrócono uwagę, że dyrektor pozwanego szpitala w dniu września 2017 roku wydał zarządzenie nr , na mocy którego uregulował kwestie wzrostu wynagrodzeń wynikające z ustawy z dnia 8 czerwca 2017 roku o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Jednocześnie w tym samym dniu wprowadził wewnętrzną regulację – zarządzenie nr , iż w przypadku pielęgniarek i położnych kwota o jaką zwiększy się wynagrodzenie zasadnicze oraz pochodne będzie jednocześnie obniżać kwotę dodatku wynikającego z rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 14 października 2015 roku zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielenie świadczeń opieki zdrowotnej. W zarządzeniu ustalono, że zmiany w zakresie wynagrodzeń zostaną wprowadzone aneksami do umów o pracę przekazanymi pracownikom do dnia października 2017 roku. Podniesiono, iż powódce bez złożenia jakichkolwiek wyjaśnień, przedłożono do podpisu dwa aneksy do umowy o pracę w trybie „porozumienia stron” Na mocy aneksu nr , który powódka podpisała, jej wynagrodzenie zasadnicze uległo zwiększeniu do kwoty zł brutto miesięcznie ze skutkiem od dnia lipca 2017 roku tj. do docelowej kwoty minimalnej wymaganej przez ustawę. W aneksie nr zaproponowano powódce potrącanie od dnia września 2017 roku z wynikającego z rozporządzenia dodatku w wysokości zł i włączenie tego dodatku do wynagrodzenia zasadniczego, w szczególności z tytułu wysługi lat, dodatku nocnego i świątecznego obliczonych jako pochodne z kwoty zł. Powódka aneksu nr nie zaakceptowała i nie podpisała. Pełnomocnik powódki wskazał, iż dyrektor pozwanego szpitala przychylając się do postulatów organizacji związkowych zarządzeniem z dnia listopada 2017 roku nr uchylił zarządzenie nr z dnia września 2017 roku i postanowił, iż pielęgniarkom i położnym, których wynagrodzenie zasadnicze jest wyższe od wynagrodzenia minimalnego wynikającego z ustawy będzie wypłacany dodatek do wynagrodzenia wynikający z rozporządzenia w wysokości zł miesięcznie. Mimo to pozwany nie wypłacił

powódce w/w dodatku w pełnej wysokości tj. zł miesięcznie, stąd też powódka domaga się w pozwie wypłaty tej części wynagrodzenia.

W odpowiedzi na pozew pozwany szpital reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu prezentowanego stanowiska wskazano, iż pozwany był zobowiązany do dokonania podwyższenia wynagrodzenia za pracę wskazanym ustawą grupom zawodowym. W zakresie osób zatrudnianych na stanowisku pielęgniarki lub położnej konieczność podwyższenia wynagrodzenia wynikała z ustawy z dnia 8 czerwca 2017 roku o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz z rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 14 października 2015 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielenie świadczeń opieki zdrowotnej. Podkreślono, że podstawą do wydania przez dyrektora szpitala zarządzenia określającego sposób podwyższania wynagrodzenia jest art. 3 ust. 1 pkt 4 w związku z art. 8 ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Pełnomocnik pozwanej wskazał, iż pozwany z uwagi na brak porozumienia ze związkami zawodowymi pielęgniarek działających u pozwanego w zakresie sposobu podwyższania wynagrodzenia wydał przedmiotowe zarządzenie. W zakresie pracowników z grupy zawodowej pielęgniarek wzrost wynagrodzenia zasadniczego uwzględnia wzrost miesięcznego wynagrodzenia danej pielęgniarki albo położnej dokonany na podstawie art. 137 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych tj. na podstawie rozporządzenia. Natomiast do dnia 31 sierpnia 2018 roku wszystkim pracownikom w grupie pielęgniarek i położnych zostało przyznane dodatkowe wynagrodzenie miesięcznie w kwocie po 1200 zł brutto tj. obejmujące wynagrodzenie, dodatek za prace w porze nocnej i dodatek za prace w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy w kwocie brutto. Na mocy wyżej powołanego przepisu, pracodawca zobowiązany jest do zaliczenia wynagrodzenia zasadniczego tej części wzrostu wynagrodzenia pielęgniarki lub położnej, która stanowiłaby dopełnienie do wysokości najniższego wynagrodzenia zasadniczego określonego w ustawie. Pełnomocnik pozwanego wskazał, że dodatkowe miesięczne wynagrodzenie jest pomniejszone o część wliczoną do wynagrodzenia zasadniczego oraz o kwoty dodatkowych składników tj. dodatek w porze nocnej w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy. Pełnomocnik pozwanej wskazał również, iż pkt zarządzenia nr odnosi się do pielęgniarek, które posiadają wyższe wynagrodzenia niż minimalne przyznane na mocy ustawy tj. do pielęgniarek oddziałowych, koordynujących czy zastępców pielęgniarek oddziałowych. Pełnomocnik pozwanego podniósł, iż ten zapis nie może być zastosowany w przypadku powódki. Pełnomocnik pozwanego podał, iż zmiany zasad wynagradzania są korzystniejsze dla pracownika, albowiem zwiększają one ilość środków pieniężnych wypłacanych powódce. Odmowa podpisania aneksu przez powódkę nie wpływa zaś na realizację wydanych zarządzeń, które zostały wydane na podstawie ustawy i rozporządzenia. Równocześnie podano, iż aktualnie obowiązującymi regulacjami wewnątrzzakładowymi są zarządzenia dyrektora szpitala nr i z dnia listopada 2017 roku, które uchylają poprzednie zarządzenia. W ocenie strony pozwanej zmiana umowy o pracę miała tylko na celu uporządkowanie zasad rozliczania wynagrodzenia i wynikała z wydanego zarządzenia nr , które zostało zmienione zarządzeniem nr , a potem

zarządzeniem nr Pełnomocnik pozwanego wskazał, iż powódka wytaczając powództwo nadużywa swego prawa podmiotowego. Powódka bowiem ma wiedzę o tym, że pozwany jest finansowany ze środków publicznych i nie prowadzi działalności gospodarczej rozumianej jako działalność zarobkowa umożliwiająca wypłacenia wynagrodzenia z własnych środków finansowych. Z tych względów w ocenie strony pozwanej odmowa podpisania aneksu do umowy o pracę i wytoczenie powództwa przez powódkę jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego, w szczególności narusza zasady etycznego i uczciwego postępowania, zasady słuszności, zasady lojalności wobec pracodawcy, jak również reguły rzetelnego postępowania w stosunkach społecznych, za czym przemawia również brak próby ugodowego rozwiązania sporu ze strony powódki.

Pismem z dnia października 2018 roku pełnomocnik powódki rozszerzył żądanie pozwu – domagając się wypłaty części nieprawidłowo naliczonego wynagrodzenia za kolejne miesiące od stycznia 2018 roku do października 2018 roku w łącznej kwocie złotych, wskazując, iż dyrektor szpitala w dniu października 2018 roku wydał kolejne zarządzenie nr regulujące kwestie sposobu podwyższania wynagrodzenia pielęgniarek.

W odpowiedzi na pismo pełnomocnik pozwanej wskazał, że kwestionuje roszczenie objęte pozwem i pismem stanowiącym rozszerzenie żądania pozwu zarówno co do zasady jak i wysokości.

Stan faktyczny w sprawie w istocie rzeczy jest bezsporny:

Powódka jest zatrudniona u pozwanego na stanowisku pielęgniarki na podstawie umowy o pracę z dnia kwietnia 2005 roku Następnie umową o pracę z dnia stycznia 2007 roku zatrudniono powódkę na czas nieokreślony.

W 2015 roku odbył się Ogólnopolski Strajk Pielęgniarek, w trakcie którego pielęgniarki domagały się m.in. podwyżek wynagrodzeń. Ostatecznie pomiędzy Ogólnopolskim Związkiem Zawodowym Pielęgniarek i Położnych i Naczelną Radą Pielęgniarek i Położnych a prezesem Narodowego Funduszu Zdrowia i Ministrem Zdrowia zawarto porozumienie, na mocy którego ustalono, że u świadczeniodawców posiadających umowy o udzielenie świadczeń z opieki zdrowotnej średni wzrost miesięcznego wynagrodzenia wraz z wszystkimi innymi składnikami i pochodnymi (dodatek stażowy, dodatek za pracę w porze nocnej, dodatek świąteczny, składki na ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy) w przeliczeniu na etat albo równoważnik etatu pielęgniarki i położnej wyniesie:

- 1) 400 złotych od dnia 1 września 2015 roku do dnia 31 sierpnia 2016 roku, uwzględnieniem kwoty 300 złotych w okresie od 1 września 2015 roku do dnia 31 czerwca 2016 roku, o której mowa w § 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 8 września 2015 roku w sprawie ogólnych warunków umów o udzielenie świadczeń opieki zdrowotnej,
- 2) 800 złotych od dnia 1 września 2016 roku do dnia 31 sierpnia 2017 roku, w tym kwotę, o której mowa w punkcie 1,
- 3) 1200 złotych od dnia 1 września 2017 roku do dnia 31 sierpnia 2018 roku, w tym kwotę o której mowa w punkcie 1,

4) 1600 złotych od dnia 1 września 2018 roku do dnia 31 sierpnia 2019 roku, w tym kwotę o której mowa w punkcie 1.

W § 1 tego porozumienia ówczesny Minister Zdrowia Marian Zembala zobowiązał się do dokonania nowelizacji rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 8 września 2015 roku w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej w celu wprowadzenia zmian mających na celu dostosowanie jego przepisów do warunków określonych w Porozumieniu oraz niezwłocznego rozpoczęcia procedury związanej z wprowadzeniem nowelizacji w życie.

Na skutek zawartego Porozumienia 14 października 2015 roku Minister Zdrowia działając na podstawie art. 137 ust 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych wydał rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielenie świadczeń opieki zdrowotnej. W § 2 ust 2 i w § 3 ust 2, a także w § 4 ust 5 i 6, § 4a tego rozporządzenia Minister Zdrowia realizując uzgodnienia dokonane z Ogólnopolskim Związkiem Zawodowym Pielęgniarek i Położnych i Naczelną Radą Pielęgniarek i Położnych zagwarantował wzrost wynagrodzenia dla pielęgniarek pracujących u świadczeniodawców posiadających umowę o udzielenie świadczeń opieki zdrowotnej w takim zakresie jak ustalono to w Porozumieniu. Wzrost wynagrodzenia dla pielęgniarek potocznie nazwany został „zembalówką”. W żadnym akcie prawnym nie uregulowano jednak czy ta tzw. „zembalówka” ma być wypłacana jako część wynagrodzenia zasadniczego czy jako dodatek do tego wynagrodzenia. W efekcie każdy podmiot realizujący świadczenia z opieki zdrowotnej finansowane ze środków publicznych i zatrudniający pielęgniarki ustalił w tym zakresie własne zasady, co nie pozostało bez wpływu na sytuację pielęgniarek. I tak w pozwanym szpitalu zdecydowano o wypłacie „zembalówki” jako dodatku do wynagrodzenia, a nie jako wynagrodzenia zasadniczego.

W związku z kolejnymi protestami pracowników służby zdrowia uchwalono w dniu 8 czerwca 2017 roku ustawę o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych nakazującą podwyższenie od 1 lipca 2018 roku wynagrodzenia zasadniczego o co najmniej 10% różnicy między wynagrodzeniem zasadniczym a wynagrodzeniem minimalnym wynikającym z ustawy. Przepis art. 3 pkt 3 tej ustawy wskazuje, iż ustalony w porozumieniu lub zarządzeniu sposób podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego osoby zajmującej stanowisko pielęgniarki uwzględnia wzrost miesięcznego wynagrodzenia danej pielęgniarki dokonany na podstawie przepisów wydanych na podstawie art. 137 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Następnie z powodu braku porozumienia dyrektora pozwanego szpitala z pielęgniarkami w sprawie sposobu dystrybucji środków przekazywanych z NFZ na średni wzrost wynagrodzeń wraz z pochodnymi w ramach zwiększonej transzy oraz podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego w ramach ustawy z dnia 8 czerwca 2017 roku dyrektor wydał zarządzenie z dnia września 2017 roku nr w którym ustalono, że wynagrodzenie zasadnicze pielęgniarki będzie wynosiło złotych brutto.

Równocześnie zostało wydane zarządzenie nr z dnia września 2017 roku Dyrektora S w C w zakresie sposobu rozdziału środków na wynagrodzenia grupy zawodowej pielęgniarek i położnych przekazanych przez NFZ w

wykonaniu Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 14 października 2015 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielenie świadczeń opieki zdrowotnej (Dz.U 2015.1628) na mocy którego zdecydowano, że w okresie od 1 września 2017 roku do 31 sierpnia 2018 roku wszystkim pracownikom zatrudnionym w grupie zawodowej pielęgniarek przyznano dodatkowe wynagrodzenie miesięczne w wysokości po 1200 złotych brutto tj. obejmujące łączne wynagrodzenie oraz składki na ubezpieczenie społeczne i fundusz pracy, w tym także w części obciążającej pracodawcę w wysokości równej dla każdej uprawnionej pielęgniarki w przeliczeniu na pełny etat tj. 1050 złotych brutto miesięcznie dla pielęgniarki jednak w postaci częściowego wliczenia do płacy zasadniczej (złotych w przypadku pielęgniarek) i będących skutkiem jej podwyższenia składników pochodnych, a pozostałą część w postaci dodatku. Zarządzenie nr utraciło moc na skutek wydania przez dyrektora pozwanego szpitala w dniu listopada 2017 roku zarządzenia nr W tym zarządzeniu również przewidziano, że część środków przeznaczonych na dodatkowe miesięczne wynagrodzenie (czyli na tzw. „zembalówki” zostanie przeznaczona na wzrost wynagrodzenia zasadniczego do wysokości wskazanej w zarządzeniu nr z dnia września 2017 roku w sprawie podwyżek wynagrodzeń zasadniczych pracownika wykonującego zawód medyczny (§ 1 ust 3 zarządzenia). Ustalono, że dodatkowe miesięczne wynagrodzenie wypłacane w formie dodatku do wynagrodzenia będzie pomniejszone o część wliczoną do wynagrodzenia zasadniczego oraz o kwoty dodatkowych składników wynagrodzenia (dodatek za pracę w porze nocnej i dodatek za pracę w niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy), obliczonych jako pochodne z części wliczonej do wynagrodzenia zasadniczego (§ 1 ust 3 zarządzenia). Równocześnie wskazano, że w przypadku pielęgniarek, których wynagrodzenie zasadnicze jest wyższe od wynagrodzenia minimalnego wynikającego z ustawy z dnia 8 czerwca 2017 roku o sposobie ustalenia minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych dodatek do wynagrodzenia przyznany na podstawie rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 14 października 2015 roku zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej będzie wypłacany w całości w formie dodatku do wynagrodzenia, tj. w wysokości 1050 złotych brutto miesięcznie. W § 3 zarządzenia wskazano, że sporządzone aneksy do umów pracodawca przekaze pracownikom w terminie umożliwiającym naliczenie wynagrodzeń za miesiąc listopad 2017 roku.

Wskazane zarządzenia nr i utraciły moc już w dniu listopada 2017 roku, kiedy to dyrektor szpitala wydał kolejne zarządzenia nr w sprawie podwyżek wynagrodzeń zasadniczych pracownika wykonującego zawód medyczny oraz nr w zakresie sposobu rozdziału środków na wynagrodzenia grupy zawodowej pielęgniarek położnych przekazanych przez NFZ w wykonaniu Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 14 października 2015 roku zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielenie świadczeń opieki zdrowotnej (Dz.U 2015.1628). Wprowadzone regulacje w istocie rzeczy były identyczne jak te obowiązujące poprzednio. Aktualnie w związku ze wzrostem tzw. „zembalówki” w dniu października 2018 roku dyrektor pozwanego szpitala wydał zarządzenie nr regulujące zasady wypłaty wynagrodzeń pielęgniarkom w okresie od 1 września 2018 roku do 31 sierpnia 2019 roku, które ponownie przewiduje

finansowanie wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarek częściowo ze środków przeznaczonych na tzw. „zembalówki”.

Powódka przed wejściem w życie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych otrzymywała wynagrodzenie w wysokości złotych. Aneksem nr z dnia października 2017 roku do umowy o pracę z dnia stycznia 2007 roku na zasadzie porozumienia stron dokonano zmiany w treści umowy o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia zasadniczego, które zostało przyznane powódce w wysokości złotych brutto miesięcznie. Powódka zaakceptowała aneks nr 1 do umowy o pracę i złożyła pod nim podpis. Równocześnie zaproponowano powódce, aby na mocy aneksu nr z dnia października 2017 uregulować kwestie wypłaty tzw. „zembalówki” zagwarantowanej pielęgniarkom rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 14 października 2015 roku. Powódka nie wyraziła zgody na podpisanie aneksu nr 2 do umowy o pracę uznając, że podpisanie takiego aneksu do umowy byłoby dla niej niekorzystne skoro do tej pory tzw. „zembalówkę” wypłacano jako dodatek do wynagrodzenia zasadniczego, a nie jako wynagrodzenie zasadnicze. Pracodawca uznał, że fakt niepodpisania przez powódkę aneksu nr 2 do umowy o pracę z dnia października 2017 roku nie ma żadnego znaczenia, gdyż podstawą wypłaty wynagrodzenia pielęgniarkom są wydane przez dyrektora na mocy ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych zarządzenia. Od września 2017 roku wypłata wynagrodzenia mimo braku podpisania przez powódkę aneksu nr 2 następuje w oparciu o wydane przez dyrektora szpitala zarządzenia, tj. tzw. „zembalówka” częściowo jest wypłacana w formie wynagrodzenia zasadniczego, a częściowo jako wynagrodzenie dodatkowe. W ocenie powódki w ten sposób nie jest jej wypłacane wynagrodzenie w całości. Szpital natomiast podtrzymuje stanowisko, że wynagrodzenia są wypłacane prawidłowo.

Sąd zważył co następuje:

Wysokość najniższego wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarek została po raz pierwszy ustalona dopiero w ustawie z dnia 8 czerwca 2017 roku o sposobie ustalenia najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. W art. 3 ust 3 tej ustawy zapisano, że ustalony w drodze porozumienia lub zarządzenia sposób podwyższania wynagrodzenia zasadniczego osoby zajmującej stanowisko pielęgniarki lub położnej uwzględnia wzrost miesięcznego wynagrodzenia danej pielęgniarki albo położnej dokonany na podstawie przepisów wydanych na podstawie art. 137 ust 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (dalej ustawa o świadczeniach z opieki zdrowotnej). Po pierwsze należy zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 92 ust 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej rozporządzenia są wydawane na podstawie szczegółowego upoważnienia zawartego w ustawie i w celu jej wykonania. Upoważnienie powinno określać organ właściwy do wydania rozporządzenia i zakres spraw przekazanych do uregulowania oraz wytyczne dotyczące treści aktu. Ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej w ogóle nie reguluje kwestii wynagrodzeń osób realizujących świadczenia z opieki zdrowotnej, w tym pielęgniarek. Nie zawiera także żadnego przepisu prawa dającego podstawę do uregulowania

wysokości wynagrodzenia pielęgniarek Ministrowi Zdrowia w drodze rozporządzenia. Ustawa ustala źródła finansowania świadczeń opieki zdrowotnej, a także powierza gospodarkę finansową dotyczącą świadczeń opieki zdrowotnej Narodowemu Funduszowi Zdrowia, jednakże nie odnosi się wprost do sposobu ustalenia wynagrodzeń osób wykonujących zawody medyczne. Okoliczność, że wysokość wynagrodzeń osób wykonujących zawody medyczne nie stanowi materii regulowanej przez ustawę o świadczeniach z opieki zdrowotnej potwierdza również to, że w tym zakresie wprowadzono odrębną ustawę z dnia 8 czerwca 2017 roku o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (dalej ustawa o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia). Ustawa o świadczeniach z opieki zdrowotnej reguluje kwestie postępowania w sprawie zawierania umów ze świadczeniodawcami (dział VI tej ustawy). W art. 136 ustawy o świadczeniach z opieki zdrowotnej ustalono, co jest przedmiotem umowy o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej. Umowa taka jest zawierana pomiędzy Narodowym Funduszem Zdrowia a świadczeniodawcą, którym w rozumieniu ustawy są podmioty wykonujące działalność leczniczą w rozumieniu przepisów o działalności leczniczej, osoby fizyczne, które uzyskały fachowe uprawnienia do udzielania świadczeń zdrowotnych i udzielają ich w ramach wykonywanej działalności gospodarczej oraz podmioty realizujące czynności z zakresu zaopatrzenia w wyroby medyczne. Nie jest i nie może być celem umowy ustalenie wysokości wynagrodzeń osób zatrudnionych u świadczeniodawcy ani zasad ich wypłaty. W art. 137 ust 1 ustawy wskazano co obejmują ogólne warunki umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej. Również w tym przepisie prawa, co oczywiste, pominięto zasady naliczania wynagrodzeń dla pracowników świadczeniodawcy. Minister Zdrowia został upoważniony w art. 137 ust 2 do określenia w drodze rozporządzenia ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej. Skoro wysokość wynagrodzeń pracowników świadczeniodawcy (w tym pielęgniarek) nie jest przedmiotem umowy o udzielenie świadczeń opieki zdrowotnej jest oczywiste, że Minister Zdrowia nie został upoważniony przez ustawodawcę do wskazywania w drodze rozporządzenia sposobu wzrostu wynagrodzeń pielęgniarek w latach 2016-2019. Tym samym w ocenie Sądu rozpoznającego sprawę regulacje zawarte w § 2 ust 2 i w § 3 ust 2, a także w § 4 ust 5 i 6, § 4a rozporządzenia z dnia 14 października 2015 roku zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń z opieki zdrowotnej zostały wydane w sposób sprzeczny z prawem – niezgodnie z art. 92 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w art.68 ust 1 zapewnia każdemu prawo do ochrony zdrowia. W art. 68 ust 2 władze publiczne zostały zobowiązane do zapewnienia równego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Warunkiem prawidłowej realizacji tej zasady jest nie tylko utworzenie na terenie Polski sieci placówek medycznych, w których realizowane są świadczenia zdrowotne finansowane ze środków publicznych, lecz także spowodowanie, aby placówki te były dofinansowywane na podobnym poziomie, a kadra realizująca świadczenie opieki zdrowotnej była opłaconą na odpowiednim poziomie stosownie do posiadanych kwalifikacji zawodowych. Władza publiczna powinna dążyć do tego, aby zwłaszcza osoby wykonujące zawody medyczne, w tym pielęgniarki, w placówkach medycznych były identycznie wynagradzane. Oznacza to, że pielęgniarki o identycznych kwalifikacjach zawodowych, z identycznym stażem osiągały

takie samo wynagrodzenie. Pielęgniarki nie mogą być dyskryminowane z uwagi na miejsce zatrudnienia. Z całą pewnością wysokość wynagrodzeń osób zatrudnionych w placówkach realizujących świadczenia z opieki zdrowotnej, w tym w szczególności osób wykonujących zawody medyczne powinna być ustalona w drodze ustawy. Obecnie jednak obowiązująca ustawa o sposobie ustalenia najniższego wynagrodzenia nie stanowi gwarancji równych wynagrodzeń dla osób wykonujących zawody medyczne w każdej placówce służby zdrowia na terenie Polski. Wręcz przeciwnie zapisy ustawy poniekąd przerzucają obowiązek kształtowania wynagrodzeń w podmiotach leczniczych na ich kierowników, wskazując jedynie najniższy próg wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Oznacza, to, iż wynagrodzenia pielęgniarek mających takie same kwalifikacje i doświadczenie zawodowe (staż pracy) wykonujących identyczne czynności w różnych podmiotach leczniczych mogą de facto pobierać wynagrodzenia w różnych wysokościach. Regulacje ustawy o sposobie ustalenia najniższego wynagrodzenia w ocenie Sądu zadającego pytanie prawne mogą prowadzić wprost do znacznych dysproporcji wynagrodzeń pielęgniarek w poszczególnych placówkach medycznych, co w konsekwencji prowadzi do naruszenia zasady równości wobec prawa wyrażonej w art. 32 Konstytucji RP, a nadto do naruszenia zasady sprawiedliwości społecznej wywodzonej z art. 2 Konstytucji RR. Należy pamiętać, że istnienie równości wobec prawa jest gwarancją istnienia zasady demokratycznego państwa prawnego i prawidłowego jego działania. Jak wskazano w wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 15 listopada 2005 roku o sygn. P 3/05 „zasada równości i zasada sprawiedliwości społecznej ma zbliżony zakres treściowy, nakazuje bowiem równo traktować podmioty wykazujące takie same cechy istotne w przypadku przyznawania określonego dobra”. W rozpoznawanej sprawie takim dobrem jest wynagrodzenie za pracę pielęgniarek, które za identyczną pracę powinny otrzymywać identyczne wynagrodzenie bez względu na to w jakim podmiocie leczniczym są zatrudnione. Różnicowanie sytuacji prawnej podmiotów podobnych może być uznane za zgodne z Konstytucją tylko wówczas, gdy pozostaje w zgodzie z zasadami sprawiedliwości społecznej. Nie sposób znaleźć argumentów, aby usprawiedliwić różnicowanie wynagrodzenia pielęgniarek w poszczególnych podmiotach leczniczych realizujących identyczne zadania z zakresu ochrony zdrowia. Można powiedzieć, że zasady równości wobec prawa i sprawiedliwości społecznej w odniesieniu do kształtowania wynagrodzenia osób wykonujących zawody medyczne nakładają się na siebie.

Równocześnie bez zagwarantowania osobom wykonującym zawody medyczne, w tym pielęgniarkom, odpowiedniego wynagrodzenia ukształtowanego na mocy ustawy przez władze publiczne, nie można mówić o właściwej realizacji zasady równego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Jest bowiem oczywiste, że tylko podmioty lecznicze gwarantujące wyższe wynagrodzenia będą w stanie pozyskać kadre o odpowiednio wysokich kwalifikacjach. W konsekwencji podmioty lecznicze nie gwarantujące odpowiednio wysokiego wynagrodzenia dla osób zatrudnianych będą realizować świadczenia zdrowotne na niższym poziomie, co oznacza, że dostęp do służby zdrowia nie będzie równy. Tym samym odpowiednie zgodne z zasadą równości opisaną w art. 32 Konstytucji RP ukształtowanie wynagrodzeń osób wykonujących zawody medyczne, w tym pielęgniarek jest gwarancją realizacji zasady równego dostępu do świadczeń z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych wyrażonej w art. 68 ust 2 Konstytucji. Prawidłowe ukształtowanie wynagrodzeń osób wykonujących zawody

medyczne, w tym pielęgniarek leży zatem w interesie publicznym i jest gwarancją realizacji norm konstytucyjnych nie tylko dla określonej grupy zawodowej, lecz dla wszystkich obywateli, a także cudzoziemców korzystających ze świadczeń opieki zdrowotnej na terenie Polski.

Należy również wskazać, że wątpliwości budzi regulacja art. 3 ust 3 ustawy o sposobie ustalenia najniższego wynagrodzenia, w której nakazano aby przy ustalaniu sposobu podwyższania wynagrodzenia zasadniczego osoby zajmującej stanowisko pielęgniarki uwzględnić wzrost miesięcznego wynagrodzenia danej pielęgniarki dokonany na podstawie przepisów wydanych w oparciu o art. 137 ust 2 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej. Jak należy się domyślać ustawodawca „miał tu na myśli” rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 14 października 2015 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielenie świadczeń opieki zdrowotnej, w którym zagwarantowano pielęgniarkom wzrost wynagrodzenia w postaci tzw „zembalówek”. Wydaje się jednak oczywiste, że taki sposób regulacji ustawowej jest sprzeczny z zasadą poprawnej legislacji (praworządności) będącej równocześnie komponentem zasady zaufania jednostki do państwa i stanowionego przezeń prawa wywodzoną z zasady demokratycznego państwa prawnego wskazanej w art. 2 Konstytucji RP. Abstrahując od wcześniejszych uwag, czy w ogóle kwestie wzrostu wynagrodzenia pielęgniarek mogły zostać uregulowane we wskazanym wyżej rozporządzeniu przez Ministra Zdrowia, należy wskazać, że ustawodawca powinien jasno sprecyzować w przepisie ustawy, do którego konkretnie przepisu rozporządzenia się odnosi. W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego wskazywano (por. chociażby wyrok z dnia 24 listopada 2016 roku o sygn. K 11/15), że konstrukcja przepisów opierająca się na „kaskadowym” odsyłaniu do innych przepisów powoduje niejasność i nieprecyzyjność wywodzonych z nich treści normatywnych, a nadto doprowadza do nieadekwatności norm uregulowanych w tych przepisach do materii w jakiej znajdują zastosowanie oraz nadmiernej swobody organów stosujących prawo przy ustaleniu ich zakresu normowania. Skoro stosowanie w ustawie odesłań „kaskadowych” do innych przepisów narusza zasadę poprawnej legislacji, to tym bardziej zasada ta została naruszona w sytuacji, gdy przepis nie precyzuje w ogóle do jakich konkretnie przepisów rozporządzenia się odnosi. Taki sposób regulacji zastosowano w kwestionowanym art. 3 ust 3 ustawy o sposobie ustalenia najniższego wynagrodzenia.

Na koniec należy wyjaśnić, że Sąd rozpoznając sprawę z powództwa M K przeciwko S w C o wypłatę wynagrodzenia powinien brać pod uwagę przepisy prawa powszechnego regulujące wysokość wynagrodzenia pielęgniarek, a to przepisy ustawy o sposobie ustalenia najniższego wynagrodzenia oraz przepisy rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 14 października 2015 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielenie świadczeń opieki zdrowotnej. Skoro przepisy prawa w tym zakresie budzą wątpliwości pod kątem ich zgodności z Konstytucją RP należało przed rozstrzygnięciem sprawy zwrócić się z pytaniami prawnymi do Trybunału Konstytucyjnego na podstawie art. 193 Konstytucji RP, a w konsekwencji na mocy art. 177 § 1 pkt 3¹ kpc zawiesić postępowanie w sprawie do czasu rozstrzygnięcia tych wątpliwości przez Trybunał Konstytucyjny.

Na trybunale właściwe podpisy
za zgodność
Starszy Sekretarz Sądowy
Halina Zielińska