Szanowna Pani
Dr Ewa Kopacz
Marszałek Sejmu RP

Wielce Szanowna Pani Marszałek

W związku ze zmianami uregulowań czasu pracy dla osób pracujących w warunkach kontaktu z promieniowaniem jonizującym, zawartych w Ustawie z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. nr 112 poz. 654), które wydłuża czas pracy w/wym. pracowników z 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień do maksymalnie 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 na tydzień;

Polskie Lekarskie Towarzystwo Radiologiczne, Polskie Towarzystwo Medycyny Nuklearnej oraz Polskie Stowarzyszenie Techników Elektroradiologii;

po szerokiej konsultacji środowisk lekarzy radiologów, lekarzy medycyny nuklearnej i techników elektroradiologii; zwracają się z wnioskiem o ustawowe uregulowanie wzrostu płacy w związku z w/wym. wydłużeniem czasu pracy; pracowników komórek organizacyjnych (zakładów, pracowni) radiologii, medycyny nuklearnej, radioterapii - stosujących w celach diagnostycznych lub leczniczych źródła promieniowania jonizującego.

Podstawy prawne:

- Ustawa z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej. (tekst jedn. Dz. U. z 2007r. Nr 14 poz. 89)
- Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. nr 112 poz. 654)
- Kodeks pracy.

STANOWISKO

Proponuje się ustawowe uregulowanie wzrostu płacy pracowników komórek organizacyjnych (zakładów, pracowni) radiologii, medycyny nuklearnej, radioterapii - stosujących w celach diagnostycznych lub leczniczych źródła promieniowania jonizującego poprzez wprowadzenie mechanizmu proporcjonalnego wzrostu wynagrodzenia pracowników komórek organizacyjnych (zakładów, pracowni) radiologii, medycyny nuklearnej, radioterapii - stosujących w celach diagnostycznych lub leczniczych źródła promieniowania jonizującego, w stosunku do wydłużenia czasu ich pracy, w sytuacji wydłużenia czasu pracy z 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień do maksymalnie 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień.

UZASADNIENIE

Obowiązujący do 30 czerwca 2011 roku stan prawny jednoznacznie regulował czas pracy pracowników komórek organizacyjnych (zakładów, pracowni) radiologii, radioterapii, medycyny nuklearnej - stosujących w celach diagnostycznych lub leczniczych źródła promieniowania jonizującego. Zgodnie z art. 32 g ust. 3 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej czas pracy pracowników komórek organizacyjnych (zakładów, pracowni) radiologii, radioterapii, medycyny nuklearnej - stosujących w celach diagnostycznych lub leczniczych źródła promieniowania jonizującego, (…) nie mógł przekraczać 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Z dniem 1 lipca 2011 roku weszła w życie ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. nr 112 poz. 654), która tą kwestię unormowała odmiennie. Podstawowy czas pracy pracowników medycznych zatrudnionych w podmiocie leczniczym, zgodnie z art. 93 w/w ustawy nie może przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Jedynie zgodnie z art. 214**.** ust. 1 ustawy w okresie od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia 1 lipca 2014 r. czas pracy pracowników komórek organizacyjnych (zakładów, pracowni): radiologii, medycyny nuklearnej, radioterapii - stosujących w celach diagnostycznych lub leczniczych źródła promieniowania jonizującego, (…) - nie może przekraczać 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Powyższy zapis skutkuje możliwością

wydłużenia czasu pracy wszystkich w/w pracowników po upływie wskazanego okresu przejściowego.

Ustawodawca dokonując tak ważkiej dla znacznej grupy zawodowej zmiany warunków pracy (de facto wydłużenie czasu pracy ponad o 50%), nie przewidział jednocześnie żadnych mechanizmów zabezpieczających adekwatny wzrost wynagrodzeń w/w pracowników. Pozostawienie takiego stanu może skutkować istotnym pokrzywdzeniem znacznej grupy pracowników medycznych, w szczególności tych, których wynagrodzenia nie są kształtowane poprzez odniesienie do stawki godzinowej.
W obecnym stanie prawnym pracownicy mają dość ograniczone możliwości dochodzenia wzrostu wynagrodzeń ze względu na przewidzianą ustawą zmianę czasu ich pracy.

Odnieść się tu można głównie do obowiązujących przepisów prawa pracy. I tak zgodnie z art. 13 kodeksu pracy, stanowiącym jedną z podstawowych zasad prawa pracy, pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Godziwe wynagrodzenie za pracę to wynagrodzenie odpowiednie, właściwe, słuszne, rzetelne, uczciwe. Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalenia wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2010.08.25 II PK 50/10 (LEX nr 707421)).
W tym samym przepisie ustawodawca wskazuje jednak, że warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Uwzględniając powyższe ustalona już linia orzecznicza wyraźnie przyjęła, iż przepis ten nie może stanowić samoistnej podstawy roszczenia pracownika o zmianę wynagrodzenia. I tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12.07.2011 II PK 18/11 (LEX nr 1044007) stwierdza, że z prawa do godziwego wynagrodzenia (art. 13 k.p.) pracownik nie może wywodzić roszczenia o podwyższenie wynagrodzenia za pracę, poza żądaniem jego wyrównania do poziomu wynagrodzenia minimalnego. Podobnie w punkcie 3 tezy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2010.08.25 II PK 50/10 (LEX nr 707421) wskazuje, że z prawa do godziwego wynagrodzenia (art. 13 k.p.) pracownik nie może wywodzić roszczenia o podwyższenie wynagrodzenia za pracę, poza żądaniem jego wyrównania do poziomu wynagrodzenia minimalnego. Z powyższego wynika, że sam powyższy przepis nie stanowi wystarczającej ochrony prawnej pracowników tej grupy zawodowej (radiologia, medycyna nuklearna, radioterapia).
Bardziej szczegółową regulację zawiera art. 78**.** § 1 Kodeksu pracy zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności

rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Z literalnego brzmienia powyższego przepisu wydawałoby się, iż można wprost wnosić, że w sytuacji zwiększenia liczby godzin pracy winno wzrastać proporcjonalnie wynagrodzenie pracownika, bowiem stawka wynagrodzenia ustalona dla określonej liczby godzin nie może być adekwatna przy innym czasie pracy. Jednak zasadności takiej interpretacji nie potwierdza teza wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17.09.2008 IPK 128/08 (M.P.Pr. 2009/5/226) dotycząca co prawda innego stanu faktycznego, ale co do zasady odpowiednia do przedmiotowej sytuacji. Sąd Najwyższy stwierdził bowiem, że wynagrodzenie za pracę w niepełnym wymiarze powinno być proporcjonalne do wynagrodzenia przewidzianego na pełnym etacie. Pracodawca może jednak zwiększyć wymiar czasu pracy pracownika bez podniesienia pensji.

Przyjęcie powyższej tezy oznaczałoby w przedmiotowej sytuacji, że dopuszczalna byłaby zmiana czasu pracy całej grupy zawodowej bez zmiany jej wynagrodzeń i de facto uznaniu pracodawcy pozostawiono by regulację tej kwestii, co uznać należy za niedopuszczalne z punktu widzenia interesów pracowników.

Wobec powyższego zasadnym staje się rozważenie ustawowej regulacji wzrostu płacy pracowników komórek organizacyjnych (zakładów, pracowni) radiologii, radioterapii, medycyny nuklearnej - stosujących w celach diagnostycznych lub leczniczych źródła promieniowania jonizującego, w związku z przewidzianą przez ustawodawcę zmianą czasu ich pracy.

Przede wszystkim podkreślić należy, iż ustawodawca interweniował już na drodze ustawowej w wynagrodzenia w sektorze ochrony zdrowia, jak wskazało bowiem doświadczenie, przy ograniczonych środkach finansowych jednostek tego sektora pracodawcy szukając oszczędności dokonywali tego najchętniej w drodze tzw. „restrukturyzacji zatrudnienia bądź wynagrodzeń" co skutkowało w efekcie zaniżeniem wynagrodzeń pracowników w całym sektorze.

I tak wskazać należy na ustawę z dnia 22 grudnia 2000 r. o zmianie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw i ustawy o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. z 2001 r. nr 5, poz. 45).

Na jej podstawie wszystkim pracownikom publicznych zakładów opieki zdrowotnej zatrudniającym powyżej 50 osób zostały przyznane podwyżki w wysokości 203 zł w 2001 r. i 171 zł w roku następnym. Ustawa nie wskazała jednak źródeł sfinansowania tych podwyżek. Placówki ochrony zdrowia musiały wypłacić z własnych budżetów przyznane podwyżki. Podkreślić należy, że ustawa ta została zaskarżona do Trybunału Konstytucyjnego. Wniosek w tej w sprawie złożyli do Trybunału: Federacja Związków Zakładów Opieki Zdrowotnej, Naczelna Rada Pielęgniarek i Położnych oraz Sąd Rejonowy w Chełmie. 18 grudnia 2002 r. Trybunał Konstytucyjny jednak orzekł, że ustawa z grudnia 2000 r. dotycząca podwyżek 203 dla pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej jest zgodna z konstytucją Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 18 grudnia 2002 r. (OTK-A 2002/7/96)

Przesądza to o dopuszczalności takich regulacji ustawowych, co w przedmiotowej sprawie ma ważkie znaczenie.

Drugim aktem prawnym dokonującym odgórnej regulacji była ustawa z dnia 22 lipca 2006 w przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń (Dz.U. Nr 149 poz.1076). Ten akt ma jednakże w omawianej sytuacji mniejsze znaczenie ze względu na to, że wskazywał on raczej na źródła finansowania podwyżek (na skutek odpowiedniego rozdziału środków z kontraktu z NFZ) niż na sam sposób regulacji.

Zmiana ustawowa czasu pracy pracowników komórek organizacyjnych (zakładów, pracowni) radiologii, radioterapii, medycyny nuklearnej - stosujących w celach diagnostycznych lub leczniczych źródła promieniowania jonizującego może doprowadzić do stanu zaniżenia wynagrodzeń całej grupy zawodowej. Doszłoby więc do sytuacji analogicznej do tej, która wymusiła interwencję ustawodawcy w system wynagrodzeń w ochronie zdrowia. Wobec powyższego, uwzględniając orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego potwierdzającego legalność takich rozwiązań i ich oparcie w Konstytucji Rzeczpospolitej, należy już obecnie przewidzieć rozwiązania, które skutecznie zapobiegną powstaniu nierówności płacowej w sektorze ochrony zdrowia.

Proponowane rozwiązanie zakłada wprowadzenie ustawowego zapisu obligującego pracodawcę do zapewnienia proporcjonalnego wzrostu wynagrodzenia pracowników komórek organizacyjnych (zakładów, pracowni) radiologii, radioterapii, medycyny nuklearnej - stosujących w celach diagnostycznych lub leczniczych źródła promieniowania jonizującego, w stosunku do wydłużenia czasu ich pracy, w sytuacji wydłużenia czasu pracy z 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień do maksymalnie 7 godzin 35 minut na

dobę i przeciętnie 37 godzin 55. Zapis ten winien stanowić uzupełnienie regulacji art. 204 ustawy o działalności leczniczej, reguluje bowiem pewien stan przejściowy, który zaistnieje po okresie wskazanym w w/wym. przepisie.

Jak wykazano wyżej ustawowa regulacja wynagrodzeń określonej grupy zawodowej jest dopuszczalna w świetle obowiązującego w Polsce porządku prawnego.

Proponowany system proporcjonalności wydaje się najtrafniej oddawać zasadę godziwego wynagrodzenia za pracę wyrażoną w art. 13 KP jak i adekwatność wynagrodzenia do ilości pracy wyrażoną w art. 78 Kodeksu Pracy. Jeżeli założymy , że każda godzina pozostawania do dyspozycji pracodawcy wiąże się z określoną ilością pracy, to logicznym następstwem będzie przyjęcie, iż każda kolejna godzina o którą zostaje wydłużony czas pracy winna powodować adekwatny wzrost wynagrodzenia.

Podobnie wywodzi Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25.08.2012 –II PK 50/10 **(**LEX nr 707421), który mimo odmiennego stanu faktycznego co do zasady wskazuje na zasadność powyższego założenia: „ Z punktu widzenia kryteriów ustalania wysokości wynagrodzenia nie powinno być rażącej różnicy w wynagrodzeniu za godzinę zajęć dydaktycznych realizowanych przez nauczyciela akademickiego w ramach pensum dydaktycznego oraz za godzinę zajęć dydaktycznych realizowanych w ramach godzin ponadwymiarowych (ponad pensum).”

Podkreślić ponadto warto, że proponowany mechanizm proporcjonalnego wzrostu wynagrodzenia wydaje się najprostszy do zastosowania i powinien rodzić najmniej problemów praktycznych przy wprowadzeniu do stosowania. Przyjęcie jasnej i czytelnej regulacji prawnej w tym zakresie nie będzie budziło wątpliwości interpretacyjnych a co za tym idzie sporów pomiędzy pracownikami a pracodawcami, z czym mieliśmy zwykle do czynienia przy dotychczasowych skomplikowanych regulacjach.

Uwzględniając powyższe proponowane rozwiązanie ustawowe uznać należy za zasadne, dlatego uprzejmie prosimy o ich pilne rozpatrzenie na forum Sejmu i Rady Ministrów.

Prezes Polskiego Lekarskiego Towarzystwa Radiologicznego	Prezes Polskiego Towarzystwa Medycyny Nuklearnej	Prezes Polskiego Stowarzyszenia Techników Elektroradiologii;
Prof. dr hab. Marek Sąsiadek	Prof. dr hab. Leszek Królicki	St. techn. Czesław Pływacz

Otrzymują:

- Prezydent RP
  Bronisław Komorowski
- Marszałek Sejmu RP
  Ewa Kopacz
- Marszałek Senatu RP
  Bogdan Borusewicz
- Minister Zdrowia
  Bartosz Arłukowicz
- Minister Pracy
  Władysław Kosiniak-Kamysz
- Przewodniczący Komisji Zdrowia Sejmu RP
  Tomasz Latos
- Przewodniczący Komisji Zdrowia Senatu RP
  Rafał Muchacki
- Zastępca Przewodniczącego Komisji Zdrowia Senatu RP
  Alicja Chybicka
- Rzecznik Praw Obywatelskich
  Irena Lipowicz