

22/09/22



| |
|--|
| Zespół Opieki Zdrowotnej w Oświęcimiu |
| 2022 -09- 06 |
| L.dz. |

Oświęcim dnia 05.09.2022

Pan
Edward Piechulek
Dyrektor ZOZ Oświęcim

Działając w imieniu Międzyzakładowej Organizacji OZZPiP Powiatu Oświęcimskiego przy ZOZ Oświęcim informuję, że w przypadku, gdy Pracodawca od 01-07-2022r. doprowadzi do sytuacji, iż nie będzie obecnie uznawać pielęgniarkom i położnym posiadanych przez nie kwalifikacji tj. tytułu magistra oraz specjalizacji i tym samym doprowadzi do obniżenia grupy z grupy 2 - współczynnik pracy 1,29 (według nowego brzmienia załącznika) do grupy 5 (współczynnik pracy 1,02) lub nawet 6 (współczynnik pracy 0,94) pomimo, że w roku ubiegłym w lipcu 2021r. te kwalifikacje uznawał i pobierał na pielęgniarki i położne środki z NFZ według imiennej listy zgłaszając je i kwalifikując do grupy posiadającej mgr i specjalizację **dojdzie do rażącego naruszenia prawa.**

Nasza organizacja związkowa będzie zmuszona do wszczęcia kontroli Pracodawcy, w tym kontroli prowadzonej przez Narodowy Fundusz Zdrowia (nienależne pobieranie środków publicznych w wyższej wysokości przez okres od 01-07-2021r.) oraz przez Państwową Inspekcję Pracy (naruszenie przepisów ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych).

Nie wykluczamy również wspierania pracowników w indywidualnie prowadzonych procesach o nierówne traktowanie w zatrudnieniu oraz obniżanie poziomu należnego i gwarantowanego ustawowo poziomu wynagrodzenia.

Pracodawca, który w ubiegłym roku uznał - poprzez zgłoszenie pielęgniarek i położnych do NFZ i pobieranie na nie środków publicznych w wyższej wysokości - posiadane kwalifikacje tj. magistra oraz specjalizację **to tym samym określił dla tych osób warunki pracy** w ten sposób, że osoby te przynajmniej od 01-07-2021r. wiedziały, że **pracują na stanowiskach pracy na których Pracodawca wymaga posiadania tytułu magistra oraz specjalizacji (faktycznie wypłacał wyższe wynagrodzenie wyliczone od najwyższego współczynnika pracy).**

Warunki pracy zostały zatem pośrednio określone w taki, a nie inny sposób, natomiast wysokość wypłacanego od 01-07-2021r. wynagrodzenia była jedynie konsekwencją ustalenia takich, a nie innych warunków pracy.

W naszym przekonaniu **Pracodawca nie może obecnie oświadczyć i jednostronnie zdecydować, że wobec nowelizacji ustawy (ale także wobec zmiany zasad finansowania pracodawcom skutków nowelizacji czyli nie tak jak w roku ubiegłym poprzez indywidualne listy i środki "znaczone" przekazywane przez NFZ na danego pracownika, a obecnie tylko poprzez ogólny wzrost kontraktu czyli środki "nie znaczone") z dnia na dzień obniża pracownikowi wymogi w zakresie warunków pracy** tj. obniża wymagania na zajmowanym stanowisku pracy mówiąc, że od 01-07-2022r. już nie wymaga posiadania specjalizacji czy też nie wymaga posiadania tytułu magistra.

Pracodawca może pogorszyć warunki pracy tylko wówczas, gdy uzgodni to indywidualnie z pracownikiem (podpisze pracownik Aneks do umowy o pracę, z którego będzie wynikało zaliczenie go do niższej grupy zawodowej obecnej 5 lub 6 zamiast grupy 2) lub Pracodawca zdecyduje się przeprowadzić – ze wszelkimi tego konsekwencjami - procedurę wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy.

Nasza organizacja OZZPIP w dniu 30-06-2022r. na posiedzeniu Zespołu Trójstronnego zadała w tej kwestii pytanie i uzyskała odpowiedź od przedstawicieli Głównej Inspekcji Pracy - w takiej jak wyżej opisana sytuacja Pracodawca musi albo uzyskać od pracownika w trybie za porozumieniem stron zgodę na pracę w zmienionych (istotnie pogorszonych) warunkach pracy i w konsekwencji niższej płacy, albo musi przejść całą procedurę wypowiedzenia zmieniającego. Jeżeli Pracodawca zdecyduje się na wypowiedzenie zmieniające to od 01 lipca 2022r. musi najpierw i tak płacić zgodnie z w/w znowelizowaną ustawą wynagrodzenie zasadnicze jak dla grupy 2, a do obniżenia wynagrodzenia dojdzie dopiero po upływie okresu wypowiedzenia czyli najwcześniej od miesiąca listopada 2022r.

Przypominam, że Państwowa Inspekcja Pracy ma w ustawie zapisaną kompetencję do kontroli pracodawców w zakresie wdrożenia ustawy, zatem odpowiedź jaka została udzielona przez przedstawicieli Głównej Inspekcji Pracy będzie wiążącą dla inspektorów pracy PIP prowadzących indywidualne kontrole w podmiotach leczniczych.

Jeżeli Pracodawca ma wątpliwości co do tej argumentacji to proponuję przeczytać uzasadnienie Ministerstwa Zdrowia na s. 3 do projektu ustawy (dostępny na stronie <https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2268>) :

*"(...) Jeżeli wskazanie w umowie o pracę pracownika wykonującego zawód medyczny lub pracownika działalności podstawowej, innego niż pracownik wykonujący zawód medyczny, do której grupy zawodowej określonej w załączniku do ustawy jest zaliczone zajmowane przez pracownika stanowisko pracy, będzie powodowało **istotną zmianę wynikających z umowy warunków pracy i płacy, pracodawca będzie zobowiązany do dokonania wypowiedzenia zmieniającego w trybie art. 42 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z późn. zm.).(...)"***

Zatem Ministerstwo Zdrowia samo sugeruje pracodawcom, aby uważali przy podejmowanych działaniach. Jeżeli w lipcu 2021r. zaliczyli dane stanowisko do wyższej grupy (i pobierali na ten cel środki publiczne z NFZ według imiennej listy), czyli uznawali wówczas wyższe kwalifikacje na zajmowanym przez pracownika stanowisku pracy to jest to równoznaczne z ustaleniem dla tego stanowiska pracy danych warunków zatrudnienia. **W konsekwencji jeżeli obecnie w lipcu 2022r. Pracodawca chce pogorszyć warunki pracy, doprowadza do istotnej zmiany warunków zatrudnienia na niekorzyść pracownika zatem będzie zobowiązany do przejścia całej procedury wypowiedzenia zmieniającego.**

Właśnie dla tego pracodawcy w zapisach przejściowych do ustawy dostali aż **6 miesięczny termin** na potwierdzenie pracownikowi do której grupy go zalicza i jaki współczynnik pracy mu przyznaje.

Zatem od lipca 2022r. Pracodawca zobowiązany jest płacić tym pracownikom, którym w lipcu 2021 ustalił wynagrodzenie zasadnicze zgodnie z ustawą jak dla 2 grupy, a obniżyć wynagrodzenie może dopiero za kilka miesięcy pod warunkiem, że uda mu się przeprowadzić procedurę wypowiedzenia zmieniającego.

Otwarta jest jeszcze kwestia czy Pracodawca odważy się wejść w procedurę wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. tak jak sugeruje mu to Ministerstwo Zdrowia? Radzimy w tym zakresie zachować daleko idącą ostrożność. Pracodawca musi liczyć się z tym, że te wypowiedzenia zostaną zaskarżone do Sądów Pracy (bo przecież musi się pojawić przyczyna i to leżąca po stronie Pracodawcy, która jest prawdziwa, obiektywna i konkretna uzasadniająca wręczenie wypowiedzenia zmieniającego). Nie wyobrażamy sobie jakie uzasadnienie wypowiedzenia zmieniającego będzie mógł w tym wypadku „wymyślić” Pracodawca, aby było ono uznane przez Sąd z merytoryczne i uzasadnione.

Po drugie Pracodawca musi liczyć się z tym, że część pracowników do połowy okresu wypowiedzenia odmówi przyjęcia zaproponowanych nowych warunków pracy (nieuznawania specjalizacji lub mgr) oraz odmówi pracy za niższe wynagrodzenie zasadnicze (obniżka wynagrodzenia zasadniczego z 7.300,-zł. na 5.700,-zł. lub nawet na 5.300,-zł.). **Jeżeli pracownicy złożą takie oświadczenia to wypowiedzenie zmieniające przekształci się na wypowiedzenie definitywne i dojdzie do rozwiązania stosunku pracy w dodatku z przyczyn dotyczących Pracodawcy.**

Zatem pracownik będzie otrzymywał od lipca 2022r. do przynajmniej października 2022r. wynagrodzenie zasadnicze na poziomie ok. 7.300,-zł. powiększone o pochodne, a na koniec jeszcze dostanie wypłatę od Pracodawcy odprawy trzymiesięcznej (jeżeli staż pracy jest powyżej 8 lat) i to odprawy liczonej od tego zwiększonego wynagrodzenia.

Na sam koniec Pracodawca zostanie również bez pracownika, z prowadzonymi procesami w Sądach Pracy, z kontrolami PIP i NFZ oraz otwartym sporem zbiorowym. Proszę zatem przemyśleć i mocno zastanowić się jakie działania Pracodawca ostatecznie podejmie, a dodatkowo proszę skonsultować je z organem tworzącym, bowiem istnieje realne niebezpieczeństwo zakłócenia i przerwania ciągłości udzielania świadczeń medycznych dla naszych mieszkańców.

Otrzymują : 1/ Adresat
 2/ Starostwo Powiatu Oświęcimskiego - do wiadomości
 3/ Przewodniczący Rady Powiatu
 4/ a/a

Za Zarząd

Ogólnopolski Związek Zawodowy
Pielęgniarek i Położnych
Miedzynarodowa Organizacja Związkowa
Powiatu Oświęcimskiego - Związek Zawodowy
ul. Wysokiej 4/19, tel. 33 344 82 43
R-357187967 NIP 549-20-80-472