



Bydgoszcz, dnia 13 czerwca 2025 r.

Sz. P.

Katarzyna Florek

Przewodnicząca Okręgowej Izby Pielęgniarek

i Położnych w Bydgoszczy

OPINIA PRAWNA

W PRZEDMIOCIE WYNAGRODZENIA PIEŁĘGNIARKI Z TYTUŁEM MAGISTRA PIEŁĘGNIARSTWA I SPECJALIZACJĄ

1. ZAKRES

Zgodnie z uzyskanym zapytaniem, przedmiotem niniejszej opinii prawnej jest udzielenie odpowiedzi na następujące pytanie:

"Czy zgodne z obowiązującymi przepisami prawa dotyczącymi wynagradzania pielęgniarek jest przypisanie pielęgniarki – mimo posiadania tytułu magistra pielęgniarstwa i specjalizacji w dziedzinie pielęgniarstwa zachowawczego – do niższej grupy zaszeregowania tylko dlatego, że pracodawca uznaje, iż wyższe kwalifikacje nie są wymagane na zajmowanym przeze mnie stanowisku w przychodni POZ?"

2. ODPOWIEDŹ NA PYTANIE

Wskazane w pytaniu działanie pracodawcy nie jest zgodne z przepisami prawa – stanowi naruszenie prawa pielęgniarki do zgodnego z prawem i godziwego wynagrodzenia, określonego m.in. w ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

Zgodnie z tą ustawą, **zaszeregowanie pracownika do odpowiedniej grupy wynagrodzenia powinno uwzględniać jego poziom wykształcenia i kwalifikacji**, a nie jedynie wymagania formalne danego stanowiska. Tym samym pomijanie posiadanych kwalifikacji (np. tytułu magistra oraz specjalizacji) przy ustalaniu grupy zaszeregowania może być **podstawą do złożenia skargi do:**

- Państwowej Inspekcji Pracy (PIP),
- a także – w razie istnienia – działającego w zakładzie pracy związku zawodowego.



Pielęgniarka może również dochodzić swoich praw na drodze sądowej (sąd pracy), żądając wyrównania wynagrodzenia oraz ewentualnego odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

1. Podstawa prawna

Podstawą prawną określającą minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracowników medycznych, w tym pielęgniarek, jest:

- Ustawa z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników wykonujących zawody medyczne (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2139, z późn. zm.).

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ww. ustawy:

„Pracodawca ustala wynagrodzenie zasadnicze pracownika wykonującego zawód medyczny na podstawie współczynnika pracy określonego dla grupy zawodowej, do której pracownik został przypisany, z uwzględnieniem wymaganych kwalifikacji.”

2. Spór interpretacyjny: kwalifikacje „wymagane” czy „posiadane”

W praktyce niektórzy pracodawcy interpretują ww. przepis wąsko – przyjmując, że decydujące znaczenie mają **minimalne kwalifikacje wymagane na danym stanowisku**, a nie rzeczywiście posiadane przez pracownika.

Stanowisko to zostało zakwestionowane przez środowiska zawodowe, orzecznictwo sądów oraz Rzecznika Praw Obywatelskich.

3. Obowiązujące zasady kwalifikacji do grup zawodowych

W załączniku do ustawy z 2017 r. znajduje się tabela określająca współczynniki pracy dla pielęgniarek w zależności od poziomu wykształcenia i posiadanych kwalifikacji.

Dla pielęgniarki z tytułem **magistra pielęgniarstwa oraz specjalizacją** w dziedzinie zachowawczej (np. choroby wewnętrzne, pielęgniarstwo rodzinne, itp.) właściwą grupą zaszeregowania jest:

- **Grupa 2** – współczynnik pracy: **1,29**

„Pracownik wykonujący zawód medyczny, posiadający tytuł magistra i specjalizację.”

4. Stanowisko sądów i organów publicznych

Jest wiele orzeczeń, które potwierdziły, że pielęgniarka z wyższym wykształceniem oraz specjalizacją **powinna być zaszeregowana zgodnie z kwalifikacjami posiadanymi, a nie jedynie minimum wymaganym**. Przykładowo:

Sąd Rejonowy / Okręgowy – sprawa VII Pa 172/24

- W I instancji (SR) uznano, że pracodawca **nie może arbitralnie zdegradować** pielęgniarki, przypisując ją do niższej grupy płacowej (z wskaźnika 1,29 na 1,02), jeśli posiada magisterium i specjalizację – i nie wypowiedział aneksu zmieniającego warunki pracy.



- W II instancji (SO) podtrzymano, że posiadane kwalifikacje są **wystarczającym podstawą zaszeregowania wyżej** i wymagały odmowy deprecjonowania stanowiska bez porozumienia ze strony pielęgniarki.

Dodatkowy wyrok: XI Pa 350/24 (SO)

Potwierdził, że pielęgniarka z wyższym wykształceniem i specjalizacją **należy do grupy zawodowej ze współczynnikiem 1,29**, zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami, a nie minimalnie wymaganymi 1,02.

Podsumowanie:

- **Sygn. VII Pa 172/24** – kluczowe orzeczenie wskazujące, że posiadane kwalifikacje muszą decydować o zaszeregowaniu (magister + specjalizacja → wskaźnik 1,29).
- **Sygn. XI Pa 350/24** – potwierdza tę interpretację, wskazując na skuteczne stosowanie wskaźnika 1,29 dla pielęgniarek z wyższymi kwalifikacjami.

Nadto:

- **Rzecznik Praw Obywatelskich (RPO)** – wielokrotnie podkreślał, że pracodawca nie może pomijać wyższego poziomu wykształcenia pracownika tylko dlatego, że „nie jest wymagany” na konkretnym stanowisku.
- **Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych (NIPiP)** – uznaje, że przypisanie do niższej grupy zawodowej osób z wyższymi kwalifikacjami **narusza zasady równości i sprawiedliwości wynagradzania**.

5. Wniosek końcowy

Mając na uwadze:

- literalne brzmienie ustawy,
- cel ustawy (ochrona pracowników medycznych przed zaniżaniem wynagrodzenia),
- orzecznictwo sądów powszechnych,
- stanowiska RPO i NIPiP,

uznaje się, że pielęgniarka zatrudniona w podstawowej opiece zdrowotnej (POZ), **posiadająca tytuł magistra pielęgniarstwa oraz specjalizację, powinna być przypisana do grupy 2**, niezależnie od tego, że na danym stanowisku formalnie wymagane są niższe kwalifikacje.

6. Rekomendacja

Zaleca się, aby pracodawca dokonał **ponownej weryfikacji zaszeregowania pracownika** zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami i dostosował wysokość wynagrodzenia zasadniczego do współczynnika przypisanego grupie 2, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pod rygorem podjęcia stosownych kroków prawnych, w tym powiadomienia organów nadzoru oraz wystąpienia na drogę sądową.