



Jestem lekarzem, od 1 października 2001 r. pracuję w zakładzie opieki zdrowotnej. Dyrekcja twierdzi, że ustawa 203 mnie nie dotyczy, ponieważ weszła w życie przed podpisaniem umowy o pracę. Czy mój pracodawca ma rację?

Data podjęcia zatrudnienia nie jest warunkiem przyrostu wynagrodzenia, o którym mowa w art. 4a ust. 1 ustawy z 16 grudnia 1994 r. *O negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw* (DzU z 1995 r. nr 1, poz. 2, z późn. zm.)

Zgodnie z tym przepisem od 1 stycznia 2001 r. pracownikom samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej przysługuje przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia nie niższy niż 203 zł miesięcznie, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia.

Data 1 stycznia 2001 r. jest przyjęta jako data, od której ma rosnąć przeciętne miesięczne wynagrodzenie

pracowników szpocz-ów. Data podjęcia zatrudnienia (przed 1 stycznia 2001 r. czy też po tej dacie) nie ma w tym przepisie znaczenia. Ponadto podany w ust. 2 tego artykułu wzór na wzrost wynagrodzenia również uwzględnia możliwość zmiany liczby zatrudnionych pracowników.

Należy jednak zwrócić uwagę, że z przepisu powyższego nie wynika roszczenie pracownika o podwyższenie wynagrodzenia. Przepis ten dotyczy bowiem podwyższenia przeciętnego wynagrodzenia o 203 zł, a nie podwyższania wysokości wynagrodzeń poszczególnych pracowników.

Zgodnie z przyjętą w ustawie definicją przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, oznacza ono iloraz wynagrodzenia (tj. wydatków pieniężnych oraz wartości świadczeń w naturze, wypłaconych pracownikom z tytułu zatrudnienia, obliczone wg zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny jako wynagrodzenia bez wypłat z zysku) i przeciętnego miesięcznego zatrudnienia ustalonego zgodnie z obowiązującą metodologią Głównego Urzędu Statystycznego oraz liczby miesięcy za okres sprawozdawczy.

Podwyżka przeciętnego wynagrodzenia u danego pracodawcy nie oznacza konieczności podwyższenia wszystkich wynagrodzeń, tym bardziej w jednakowym (przeciętnym) stopniu.

Nie każdy pracownik ma prawo do takiej samej, równej podwyżki. Wynagrodzenie za pracę powinno bowiem uwzględniać rodzaj wykonywanej pracy i kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu, a także ilość i jakość świadczonej pracy, zgodnie z art. 78 §1 Kodeksu pracy.

Małgorzata Brzozowska

Autorka jest prawnikiem w Zespole Radców Prawnych Naczelnej Izby Lekarskiej.

Specjalizuje się w przepisach prawa ochrony zdrowia i prawa medycznego.

Tekst jest przedrukiem materiału z publikacji elektronicznej Serwis Prawo i Zdrowie, wydawanej przez Dom Wydawniczy ABC, oddział Polskich Wydawnictw Profesjonalnych Sp. z o.o.



Polskie Wydawnictwa Profesjonalne

Polskie Wydawnictwa Profesjonalne Sp. z o.o.
ul. Płocka 5a, 01-231 Warszawa
tel. (0-22) 535 80 00, fax (0-22) 535 80 01
poczta@pwp.pl www.pwp.pl