



# OPINIA PRAWNA

*w przedmiocie:*

**dopuszczalności odmowy wykonywania czynności zawodowych przez  
pielęgniarki i położne**

*sporządzona przez:*

**R.pr. prof. dra hab. Marka Chmaja**

*na zlecenie:*

**Naczelnej Izby Pielęgniarek i Położnych**

**Warszawa, 19 września 2024 r.**

## I. WYKAZ PRZYWOŁANYCH AKTÓW PRAWNYCH

(1).	Ustawa z dn. 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r., poz. 1465 ze zm.)
(2).	Ustawa z dn. 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2020 r., poz. 123)
(3).	Ustawa z dn. 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2024 r., poz. 799)
(4).	Ustawa z dn. 1 lipca 2011 r. o samorządzie pielęgniarek i położnych (Dz.U. z 2021 r., poz. 628)
(5).	Ustawa z dn. 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz.U. z 2024 r., poz. 814)
(6).	Ustawa z dn. 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U. z 2022 r., poz. 2139)
(7).	Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dn. 22 listopada 2013 r. w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu leczenia szpitalnego (Dz.U. z 2023 r., poz. 870 ze zm.)
(8).	Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dn. 12 grudnia 2013 r. w sprawie wykazu dziedzin pielęgniarstwa oraz dziedzin mających zastosowanie w ochronie zdrowia, w których może być prowadzona specjalizacja i kursy kwalifikacyjne (Dz.U. z 2013 r., poz. 1562)
(9).	Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dn. 28 lutego 2017 r. w sprawie rodzaju i zakresu świadczeń zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych i rehabilitacyjnych udzielanych przez pielęgniarkę albo położną samodzielnie bez zlecenia lekarskiego (Dz.U. z 2017 r., poz. 497 ze zm.)
(10).	Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dn. 27 listopada 2019 r. w sprawie zakresu zadań lekarza podstawowej opieki zdrowotnej, pielęgniarki podstawowej opieki zdrowotnej i położnej podstawowej opieki zdrowotnej (Dz.U. z 2019 r., poz. 2335)
(11).	Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dn. 10 lipca 2023 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami (Dz.U. z 2023 r., poz. 1515)

## II. WYKAZ SKRÓTÓW I AKRONIMÓW

(1).	„k.e.z.p.p.”	Załącznik do uchwały nr 18 Krajowego Zjazdu Pielęgniarek i Położnych z dn. 17 maja 2023 r. w sprawie uchwalenia „Kodeksu etyki zawodowej pielęgniarki i położnej Rzeczypospolitej Polskiej”
(2).	„k.p.”	Ustawa z dn. 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy
(3).	„u.d.l.”	Ustawa z dn. 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej
(4).	„u.s.u.n.w.”	Ustawa z dn. 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych

	pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych
(5). „u.z.p.p.”	Ustawa z dn. 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej

---

### III. PRZEDMIOT OPINII

---

Niniejsza opinia ma na celu udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy pielęgniarki i położne, które posiadają wyższe kwalifikacje zawodowe (studia II stopnia oraz specjalizacja w dziedzinie pielęgniarstwa, studia II stopnia lub specjalizacja w dziedzinie pielęgniarstwa) ale pozostają zatrudnione przez podmiot leczniczy na stanowisku, na którym mogą być zatrudnione pielęgniarki o niższych kwalifikacjach (stanowiska zaliczone do niższej grupy wynagrodzenia), mogą odmówić wykonywania czynności zawodowych (świadczeń zdrowotnych) wymagających wyższych kwalifikacji.

---

### IV. ANALIZA PRAWNA

---

#### 1. STATUS PRAWNY PIEŁĘGNIAREK ORAZ ZASADY USTALANIA MINIMALNEGO WYNAGRADZANIA

Zawody pielęgniarki i położnej są samodzielnymi zawodami medycznymi (art. 2 u.z.p.p.). Pielęgniarki i położne mogą wykonywać zawód w ramach umowy o pracę, w ramach stosunku służbowego, na podstawie umowy cywilnoprawnej, w ramach wolontariatu lub w ramach praktyk zawodowych (art. 19 ust. 1 u.z.p.p.). W dalszym toku opinii analizie zostanie poddana sytuacja pielęgniarek i położnych pozostających w stosunkach pracy.

Wykonywanie zawodów pielęgniarki i położnej polega przede wszystkim na udzielaniu świadczeń zdrowotnych (art. 4 ust. 1 i art. 5 ust. 1 u.z.p.p.). Wykonywanie określonych świadczeń (w tym świadczeń zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych i rehabilitacyjnych) wymaga posiadania przez pielęgniarkę/położną stosownych kwalifikacji, potwierdzonych odpowiednim wykształceniem.

W szczególności to, jakie świadczenia pielęgniarka/położna może wykonywać samodzielnie, bez zlecenia lekarskiego, określa m.in. rozporządzenie Ministra Zdrowia z dn. 28 lutego 2017 r. w sprawie rodzaju i zakresu świadczeń zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych i rehabilitacyjnych udzielanych przez pielęgniarkę albo położną samodzielnie bez zlecenia lekarskiego. W rozporządzeniu tym wskazano, jakie świadczenia może wykonywać pielęgniarka/położna samodzielnie w zależności od posiadanych kwalifikacji – w odniesieniu do niektórych świadczeń, wymagane jest ukończenie kursu specjalistycznego, kursu kwalifikacyjnego, posiadanie tytułu specjalisty w danej dziedzinie lub posiadanie tytułu magistra. Podobnie,

w art. 15a u.z.p.p. wskazano na możliwość samodzielnego ordynowania leków i wyrobów medycznych oraz wystawiania recept przez pielęgniarki i położne posiadające określone w przepisie kwalifikacje.

Niezależnie od powyższego, pielęgniarka/położna co do zasady nie może wykonywać świadczeń (również na zlecenie lekarskie) w sytuacji, gdy nie posiada do tego kwalifikacji (art. 15 ust. 2 u.z.p.p.) – o czym będzie jeszcze mowa dalej.

U.z.p.p. nie określa stanowisk pracy dla pielęgniarek i położnych. Wskazuje natomiast, że pielęgniarka i położna posiadająca ukończone szkolenie specjalizacyjne przysługuje prawo posługiwania się tytułem zawodowym specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa<sup>1</sup> albo dziedzinach mających zastosowanie w ochronie zdrowia (art. 8 ust. 4 u.z.p.p.).

W przypadku podmiotów leczniczych niebędących przedsiębiorcami, stanowiska i kwalifikacje wymagane do ich objęcia określa rozporządzenie Ministra Zdrowia z dn. 10 lipca 2023 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami. W szczególności, wyróżnia ono stanowiska: zastępcy kierownika ds. pielęgniarstwa i naczelnej pielęgniarki; (zastępcy) przełożonej pielęgniarek (położnych); specjalisty ds. epidemiologii; (zastępcy) pielęgniarki (położnej) oddziałowej; starszego asystenta pielęgniarki (położnej); asystenta pielęgniarki (położnej); młodszego asystenta pielęgniarki (położnej); pielęgniarki (położnej) koordynującej; specjalisty pielęgniarki (położnej); starszej pielęgniarki (położnej); pielęgniarki i położnej. Rozporządzenie precyzuje, jakie wykształcenie (średnie, licencjackie, magisterskie, tytuł specjalisty) oraz staż pracy są niezbędne dla możliwości objęcia stanowiska. Rozporządzenie nie określa natomiast zakresów obowiązków przypisanych do danego stanowiska.

W przypadku podmiotów będących przedsiębiorcami, zasady wynikające z ww. rozporządzenia nie znajdują zastosowania.<sup>2</sup>

Należy również zauważyć, że zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dn. 22 listopada 2013 r. w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu leczenia szpitalnego, świadczeniodawca zobowiązany jest zapewnić warunki realizacji świadczenia gwarantowanego obejmujące warunki dot. personelu medycznego. W określonych przypadkach, świadczeniodawca ma obowiązek zapewnić obecność określonej liczby pielęgniarek/położnych (albo równoważnika określonej liczby etatów), które posiadają tytuły specjalisty, ukończyły określone kursy kwalifikacyjne, są w trakcie szkoleń albo posiadają odpowiedni staż pracy (zob. § 4 ust. 4 pkt 2 i § 4 ust. 5 pkt 2 lit. b

---

<sup>1</sup> Artykuł 8 ust. 4 u.z.p.p. posługuje się zwrotem „*tytułem zawodowym specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub położnictwa*”, jakkolwiek rozporządzenie Ministra Zdrowia z dn. 12 grudnia 2013 r. w sprawie wykazu dziedzin pielęgniarstwa oraz dziedzin mających zastosowanie w ochronie zdrowia, w których może być prowadzona specjalizacja i kursy kwalifikacyjne, przewiduje w § 1, że specjalizacje dla położnych oraz pielęgniarek i położnych prowadzone są w dziedzinach pielęgniarstwa.

<sup>2</sup> J. Ciechorski, *Ustawa o działalności leczniczej. Komentarz do wybranych przepisów*, LEX/el. 2024, komentarz do art. 50 u.d.l., uwaga 10.

rozporządzenia oraz załącznik nr 3 do rozporządzenia, który w różnych przypadkach przewiduje obowiązek zapewnienia równoważnika określonej liczby etatów: „specjalista w dziedzinie pielęgniarstwa [określenie dziedziny] lub w trakcie specjalizacji w dziedzinie pielęgniarstwa [określenie dziedziny], lub po kursie kwalifikacyjnym w dziedzinie pielęgniarstwa [określenie dziedziny], lub w trakcie kursu kwalifikacyjnego w dziedzinie [określenie dziedziny] lub pielęgniarstwa po kursie specjalistycznym w dziedzinie [określenie dziedziny]”).

Zgodnie z art. 94 pkt 1 k.p., pracodawca ma obowiązek zapoznać pracowników m.in. z zakresem ich obowiązków. Jeżeli szczegółowy zakres obowiązków nie wynika z treści umowy o pracę (zgodnie z art. 29 § 1 pkt 1 k.p. umowa o pracę powinna określać rodzaj pracy – przy czym może to czynić w sposób ogólny), to powinien on wynikać z regulacji wewnętrznych pracodawcy albo indywidualnych ustaleń pomiędzy pracownikiem a pracodawcą (zwykle przyjmują one formę pisemną i są umieszczane w aktach osobowych pracownika). W przypadku pielęgniarek i położnych podstawowej opieki zdrowotnej, zakres ich zadań określa załącznik nr 2 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dn. 27 listopada 2019 r. w sprawie zakresu zadań lekarza podstawowej opieki zdrowotnej, pielęgniarstwa podstawowej opieki zdrowotnej i położnej podstawowej opieki zdrowotnej. W praktyce zdarza się, że ustalone przez pracodawcę zakresy obowiązków pielęgniarek i położnych mają charakter ogólny, szeroki, tożsamy dla wszystkich osób zajmujących te same stanowiska, nie wyłączając możliwości polecenia im przez pracodawcę wykonywania innych, niż wprost wymienionych w zakresie zadań.

U.s.u.n.w. określa sposób ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego m.in. pielęgniarek i położnych zatrudnionych w podmiotach leczniczych, a zatem osób pozostających w stosunku pracy (por. art. 2 pkt 3 ustawy). W świetle u.s.u.n.w., wynagrodzenie osoby zajmującej określone w załączniku stanowisko, w odniesieniu do którego wymagane jest posiadanie określonych kwalifikacji, nie może być niższe, niż iloczyn współczynnika pracy określonego w załączniku i kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w roku poprzedzającym ustalenie (art. 3 ust. 1 ustawy). W świetle załącznika:

- 1) wynagrodzenie pielęgniarstwa/położnej na stanowisku, dla którego zajmowania niezbędne jest posiadanie tytułu magistra oraz specjalizacji, ustalone jest przy zastosowaniu współczynnika 1,29 (grupa 2);
- 2) wynagrodzenie pielęgniarstwa/położnej na stanowisku, dla którego zajmowania niezbędne jest posiadanie tytułu magistra albo posiadania tytułu licencjata lub posiadanie średniego wykształcenia oraz specjalizacji, ustalone jest przy zastosowaniu współczynnika 1,02 (grupa 5);
- 3) wynagrodzenie pielęgniarstwa/położnej na stanowisku, dla którego zajmowania niezbędne jest posiadanie tytułu licencjata albo posiadanie średniego wykształcenia, bez wymogu posiadania specjalizacji, ustalone jest przy zastosowaniu współczynnika 0,94 (grupa 6).

W przypadku podmiotów leczniczych niebędących przedsiębiorcami, poziom kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku należy ustalać w oparciu o ww. rozporządzenie Ministra Zdrowia z dn. 10 lipca 2023 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami. Należy również zauważyć, że jakkolwiek świadczeniodawcy udzielający świadczeń gwarantowanych z zakresu leczenia szpitalnego mają obowiązek, w określonych sytuacjach, zapewniać personel posiadający wyższe kwalifikacje w postaci specjalizacji, kursu kwalifikacyjnego albo kursu specjalistycznego, to odbycie kursu kwalifikacyjnego/specjalistycznego ani nie zostało uwzględnione jako przesłanka przyporządkowania do danej grupy wynagrodzenia na stanowiskach pielęgniarek i położnych w ramach u.s.u.n.w., ani jako wymóg niezbędny do objęcia takich stanowisk w myśl ww. rozporządzenia Ministra Zdrowia z dn. 10 lipca 2023 r.

Na gruncie u.s.u.n.w. może wystąpić sytuacja, w której dana osoba (pielęgniarka, położna), posiadająca wyższe kwalifikacje (np. tytuł magistra, specjalizację), będzie zatrudniona jako pracownik w podmiocie leczniczym na stanowisku niewymagającym tych kwalifikacji, z czym wiąże się niższa grupa wynagrodzenia minimalnego. Co istotne, u.s.u.n.w. odnosi się do wynagrodzenia na stanowiskach, na których wymagane są dane kwalifikacje, a nie do kwestii rzeczywiście posiadanych przez danego pracownika kwalifikacji.<sup>3</sup>

W wyżej opisanej sytuacji, jeżeli dana osoba posiada kwalifikacje uprawniające ją do objęcia stanowiska (np. z grupy 5), ale zatrudniona jest na stanowisku niewymagających tych kwalifikacji (np. z grupy 6) i zakres wykonywanych przez nią czynności odpowiada temu stanowisku, to jej minimalne wynagrodzenie – co do zasady – określone będzie wedle grupy dalszej (mniej korzystnej).

Jednakże dla ustalenia, czy wynagrodzenie w danym przypadku, ustalone na poziomie minimalnym, będzie w istocie odpowiednie, powinien decydować zakres czynności i obowiązków przypisanych do danego stanowiska oraz zakres czynności rzeczywiście wykonywanych przez pielęgniarkę albo położną.

W świetle art. 78 § 1 k.p., „Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy”. Uzależnienie wysokości wynagrodzenia pielęgniarek/położnych w zależności od posiadanych przez nie kwalifikacji jest

---

<sup>3</sup> Tak np. wyrok SO w Łomży z dn. 22 maja 2024 r., sygn. III Pa 4/24 (LEX nr 3720965), gdzie wskazano, że „Nie sposób zatem przyjąć wykładni pożąwanego, że do czerwca 2022 r. przepisy wiązały wysokość zasadniczego wynagrodzenia z posiadanymi kwalifikacjami a od lipca 2022 r. już z wymaganymi. Nic się w tym zakresie nie zmieniło. I poprzednio i obecnie »współczynniki pracy« powiązано ściśle z kwalifikacjami wymaganymi.” oraz wyrok SO w Łomży z dn. 22 kwietnia 2022 r., sygn. III Pa 5/22 (LEX nr 3341136); tak samo również pismo Ministerstwa Zdrowia z dn. 21 lipca 2021 r., znak DSW.0212.171.2021.MM; odmiennie wyrok SO w Siedlcach z dn. 29 grudnia 2023 r., sygn. IV Pa 20/23 (LEX nr 3731612), gdzie wskazano: „Prawidłowo Sąd Rejonowy podkreślił, że ww. ustawa wiąże wysokość współczynnika pracy z kwalifikacjami posiadanymi przez pielęgniarkę lub położną [...] powódka spełniała przesłanki do tego, aby zakwalifikować ją do grupy zawodowej, według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku”.

dopuszczalne, a nawet pożądane, albowiem przyczynia się do podnoszenia kwalifikacji przez pracowników, a przez to również poziomu systemu ochrony zdrowia.<sup>4</sup> Co za tym idzie, zróżnicowanie poziomu wynagrodzenia pielęgniarek/położnych, posiadających różny poziom kwalifikacji, choćby nawet posiadających ten sam zakres obowiązków i wykonujących porównywalną ilościowo i jakościowo pracę, jest dopuszczalne i nie stanowi naruszenia prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (art. 18<sup>3c</sup> k.p.).<sup>5</sup> Mimo tego samo posiadanie wyższego wykształcenia przez pracownika nie sprawia, że na pracodawcy ciąży obowiązek zróżnicowania jego wynagrodzenia względem pielęgniarek i położnych mniej wykwalifikowanych a zajmujących takie samo stanowisko.<sup>6</sup>

Jeżeli pielęgniarka/położna jest zatrudniona na stanowisku wymagającym niższych kwalifikacji, ale posiada wyższe kwalifikacje i jednocześnie wykonuje zadania ogólnie właściwe dla tego stanowiska ale w szerszym zakresie, niż osoby nieposiadające kwalifikacji (np. wykonuje świadczenia zdrowotne wymagające wyższych kwalifikacji), uzasadnione będzie również zróżnicowanie poziomu jej wynagrodzenia względem osób posiadających niższe kwalifikacje.<sup>7</sup> W tym wypadku zróżnicowanie wynagrodzenia dyktowane będzie nie tylko różnymi kwalifikacjami, ale również różnymi obowiązkami powiązаныmi z tymi kwalifikacjami.

Powyższe wynika z faktu, że u.s.u.n.w. określa stawki wynagrodzenia minimalnego, jednakże nie oznacza to, że pracodawca nie może i nie powinien różnicować go w zależności od kwalifikacji pracownika i zakresu wykonywanych przez niego zadań. W świetle uzasadnienia rządowego projektu ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych,<sup>8</sup> celem ustawy nie było wprowadzenie siatki wynagrodzeń ani wprowadzenie górnych stawek wynagrodzenia zasadniczego. Miała ona na celu zwiększenie zainteresowania kształceniem w zawodach medycznych, promowanie podejmowania zatrudnienia na terenie kraju oraz zachęcenie już zatrudnionej kadry do podwyższania kwalifikacji zawodowych w drodze specjalizacji. Ustawa nie wyłącza stosowania przepisów ogólnych k.p., dotyczących zasad ustalania wynagrodzenia. Projektodawca wskazał w tym zakresie na art. 78 k.p. sygnalizując, że wynagrodzenie przysługujące konkretnemu pracownikowi może być wyższe niż najniższe wynagrodzenie zasadnicze i powinno odpowiadać w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy. Przywołał również art. 18<sup>3c</sup> k.p., w tym § 3, zgodnie z którym *„Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami*

<sup>4</sup> Wyrok SO Warszawa-Praga w Warszawie z dn. 7 kwietnia 2021 r., sygn. VII Pa 86/20 (LEX nr 3259681) oraz wyrok SO w Kielcach z dn. 22 września 2023 r., sygn. V P 10/22 (LEX nr 3672215).

<sup>5</sup> Odmienne wyrok SR w Bydgoszczy z dn. 16 stycznia 2024 r., sygn. VII P 212/23 (LEX nr 3711613).

<sup>6</sup> Przywołany wyżej wyrok SO w Łomży o sygn. III Pa 5/22.

<sup>7</sup> Wyrok SO w Łodzi z dn. 25 stycznia 2024 r., sygn. VIII Pa 93/23 (LEX nr 3706623).

<sup>8</sup> Druk Sejmu VIII kadencji nr 1583.

*przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku”.*

Jeszcze inaczej sytuacja prezentuje się, gdy pielęgniarka/położna jest zatrudniona na stanowisku wymagającym niższych kwalifikacji, ale gdy przydzielane są jej zadania właściwe dla stanowisk, które wymagają wyższych kwalifikacji (gdy przydzielane jej zadania należą do zakresów obowiązków przypisanych do wyższych stanowisk).

Zgodnie z art. 100 § 1 k.p., pracownik ma obowiązek wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Jak zostało wyżej wskazane, zakres obowiązków wynikać powinien z umowy o pracę, aktów wewnętrznych pracodawcy (np. regulaminów) lub indywidualnie ustalanych zakresów obowiązków. Polecenie pracownikowi wykonywania innej pracy, niż wynikająca z umowy o pracę (regulaminów, indywidualnie ustalonego zakresu), bez wcześniejszego dokonania zmiany umowy o pracę (w drodze porozumienia stron albo wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy), jest dopuszczalne jedynie czasowo, na okres do 3 miesięcy w roku kalendarzowym, tylko w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, jeżeli nie prowadzi do obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika (art. 42 § 4 k.p.).<sup>9</sup> Długotrwałe (przekraczające okres 3 miesięcy w roku) powierzenie pracownikowi obowiązków wchodzących w zakres innego stanowiska pracy w sytuacji, gdy pracownik taki stan rzeczy akceptuje może prowadzić do uznania, że strony stosunku pracy, w sposób dorozumiany, dokonały wypowiedzenia warunków pracy.

## **2. MOŻLIWOŚĆ ODMOWY WYKONANIA CZYNNOŚCI ZAWODOWYCH**

Należy dalej rozważyć, czy pielęgniarka/położna może odmówić wykonania świadczenia zdrowotnego wiążącego się z posiadanymi przez nią wyższymi kwalifikacjami, gdy ta osoba zajmuje stanowisko niewymagające tych kwalifikacji.

W tym miejscu trzeba wskazać, że w świetle przepisów prawa pracy, pracownik może odmówić wykonania polecenia służbowego gdy warunki pracy nie odpowiadają wymogom BHP i stanowią bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika lub innych osób (art. 210 k.p.) oraz gdy polecenie nie dotyczy ono pracy, jest sprzeczne z prawem, jest sprzeczne z umową o pracę (art. 100 § 1 k.p.), przy czym należy pamiętać o możliwości czasowego powierzenia pracownikowi innych obowiązków (art. 42 § 4 k.p.). Nieuzasadniona odmowa wykonania polecenia stanowi podstawę do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z jego winy.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Poza przywołanym przypadkiem, powierzenie pracownikowi innej pracy jest również dopuszczalne w sytuacji przestoju (art. 81 § 3 k.p.).

<sup>10</sup> Zob. np. wyrok SN z dn. 3 kwietnia 1997 r. I PKN 40/97 (Legalis nr 30894).



Jednakże możliwość odmowy wykonania polecenia, polegającego na nałożeniu na pielęgniarkę lub położną spełnienia określonego świadczenia medycznego, warunkowana jest nie tylko konkretnym zakresem obowiązków danego pracownika, ale również specyfiką pracy w ww. zawodach.

Jak zostało wskazane wyżej, zawody pielęgniarki i położnej są samodzielnymi zawodami medycznymi. Nie jest do końca jasne, co ustawodawca rozumiał pod pojęciem „samodzielności”. Jeżeli chodzi o zakres czynności, które osoba wykonująca taki zawód może wykonywać samodzielnie (bez nadzoru lekarza i bez zlecenia lekarza), to są one określone głównie w u.z.p.p. i rozporządzeniach. Wskazuje się, że w tym zakresie pielęgniarki i położne są wolne w wykonywaniu czynności zawodowych, ale w granicach wyznaczonych przez prawo, aktualny stan wiedzy i praktyki medycznej oraz etyczne i deontologiczne zasady wykonywania zawodu.<sup>11</sup> Wskazuje się również, że charakter zawodów pielęgniarki i położnej, w przypadku wykonywania ich w ramach stosunku pracy, nosi cechy tzw. podporządkowania autonomicznego, tj. stosunku, w którym podporządkowanie pracownika pracodawcy sprowadza się do określenia przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczaniu zadań, natomiast nieingerowania co do sposobu ich realizacji.<sup>12</sup>

Należy dalej wskazać, że zgodnie z art. 12 ust. 1 u.z.p.p., *„Pielęgniarka i położna są obowiązane, zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi, do udzielenia pomocy w każdym przypadku, gdy zwłoka w jej udzieleniu mogłaby spowodować stan nagłego zagrożenia zdrowotnego”*. Zgodnie natomiast z ust. 2 tego artykułu, *„Pielęgniarka i położna mogą odmówić wykonania zlecenia lekarskiego oraz wykonania innego świadczenia zdrowotnego niezgodnego z ich sumieniem lub z zakresem posiadanych kwalifikacji, podając niezwłocznie przyczynę odmowy na piśmie przełożonemu lub osobie zlecającej, chyba że zachodzą okoliczności, o których mowa w ust. 1”*.

Co za tym idzie, pielęgniarki i położne – niezależnie od tego, czy pozostają w stosunku pracy, czy też są zatrudnione na podstawie innego stosunku prawnego – mogą odmówić wykonania zlecenia lekarskiego albo wykonania innego świadczenia zdrowotnego w przypadkach gdy zwłoka w jego udzieleniu nie spowoduje stanu nagłego zagrożenia zdrowotnego, a jednocześnie:

- 1) wykonanie świadczenia stoi w sprzeczności ze wskazaniami aktualnej wiedzy medycznej co do stanu zdrowia pacjenta, także na wyraźne żądanie pacjenta, lub
- 2) wykonanie świadczenia zdrowotnego jest niezgodne z sumieniem pielęgniarki/położnej, lub
- 3) wykonanie świadczenia zdrowotnego jest niezgodne z zakresem posiadanych przez pielęgniarkę/położną kwalifikacji, lub

---

<sup>11</sup> M. Sadowska, [w:] M. Sadowska, W. Lis, *Ustawa o zawodach pielęgniarki i położnej. Komentarz*, Warszawa 2019, LEX/el., komentarz do art. 2 u.z.p.p.

<sup>12</sup> D. Karkowska, [w:] D. Karkowska, W.C. Włodarczyk, *Prawo medyczne dla pielęgniarek*, Warszawa 2013, LEX/el., część III, rozdział 2, pkt 2, pkt 2.1.

- 4) z przyczyn natury pozamedycznej, gdzie wskazuje się na przypadki agresywnej postawy pacjenta lub jego opiekuna albo zbyt dużej liczby pacjentów połączonej z przeciążeniem pracą pielęgniarki (co jest kwestią dyskusyjną).<sup>13</sup>

Z ww. przepisami koresponduje art. 15 ust. 1 u.z.p.p., zgodnie z którym „*Pielęgniarka i położna wykonują zlecenia lekarskie zapisane w dokumentacji medycznej*” (przy czym, zgodnie z ust. 2, ww. przepis nie odnosi się do zleceń wykonywanych w stanach nagłego zagrożenia zdrowotnego – w takim wypadku, zlecenie lekarskie może zostać wydane ustnie).

Co za tym idzie, przepisy prawa nie przewidują możliwości odmowy przez pielęgniarkę lub położną wykonania zlecenia lekarskiego albo wykonania innego świadczenia zdrowotnego z tej przyczyny, że pielęgniarka/położna zajmuje stanowisko, do którego objęcia nie były niezbędne te kwalifikacje, które są niezbędne dla wykonania świadczenia.

Należy podkreślić, że zlecenie lekarskie nie stanowi polecenia przełożonego w rozumieniu art. 100 § 1 k.p., kierowanego do pracownika – tym bardziej, że pielęgniarka/położna nie musi wykonywać zawodu w ramach umowy o pracę. Takie polecenie ma charakter administracyjnoprawny i kierowane jest do nieokreślonego co do tożsamości wykonawcy.<sup>14</sup> Należy mieć też na uwadze, że podporządkowanie pracodawcy nie wyłącza obowiązku realizowania zleceń lekarskich. Natomiast pielęgniarka/położna pozostająca w stosunku pracy, odmawiając wykonania zlecenia, może jednocześnie dopuścić się naruszenia w zakresie wykonywania pracowniczych, w tym obowiązków określonych w art. 100 § 1 k.p.<sup>15</sup> Podobnie, gdy pielęgniarka/położna wykonuje swoje obowiązki względem pacjentów nie na zlecenie lekarskie, to wciąż wykonuje je w ramach stosunku pracy, stosownie do zakresu obowiązków i poleceń pracodawcy. W tym zakresie nieuzasadniona odmowa udzielenia świadczenia również może być traktowana jako naruszenie wskazanego przepisu.

Należy przy tym pamiętać, że zawody pielęgniarki i położnej są zawodami zaufania publicznego. Znajduje to wyraz choćby w posiadaniu samorządu zawodowego (ustawa z dn. 1 lipca 2011 r. o samorządzie pielęgniarek i położnych) i szczególnej ochronie prawnej, przysługującej im podczas i w związku z wykonywaniem czynności zawodowych (art. 11 ust. 2 u.z.p.p.). Ponadto, w świetle przyrzeczenia wyartykułowanego w k.e.z.p.p., pielęgniarki i położne zobowiązują się nieść pomoc każdemu człowiekowi, strzec godności zawodu i przy wykonywaniu czynności

<sup>13</sup> Zob. szerzej M. Sadowska, [w:] M. Sadowska, W. Lis, *Ustawa...*, komentarz do art. 12 u.z.p.p. oraz D. Karkowska, [w:] D. Karkowska, W.C. Włodarczyk, *Prawo...*, część II, rozdział 2, pkt 8, ppkt 8.1 i część II, rozdział 2, pkt 9 ppkt 9.1 i 9.2.

<sup>14</sup> Zob. np. D. Karkowska, [w:] D. Karkowska, W.C. Włodarczyk, *Prawo...*, część II, rozdział 2, pkt 8, ppkt 8.1 oraz A. Kowalska, *Odmowa wykonania zlecenia lekarskiego*, „*Studia Prawnoustrojowe*”, nr 29/2015, s. 133.

<sup>15</sup> D. Karkowska, [w:] D. Karkowska, W.C. Włodarczyk, *Prawo...*, część III, rozdział 2, pkt 2, ppkt. 2.1–2.3.

kierować się przede wszystkim dobrem pacjenta. Kodeks etyki zawodowej wskazuje też, że czynności zawodowe pielęgniarki/położnej nie mogą powodować szkód dla zdrowia i życia ludzkiego (art. 5 ust. 1) oraz że bezpieczeństwo pacjentów jest przedmiotem szczególnej troski pielęgniarki i położnej (art. 7 ust. 2). Warto również zwrócić uwagę na fakt, że ewentualna dopuszczalność przeprowadzenia strajku przez pielęgniarki i położne jest uzależniona od wcześniejszego zagwarantowania pacjentom bezpieczeństwa i nie może nastąpić na stanowiskach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu (o czym stanowi art. 19 ust. 1 ustawy z dn. 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).<sup>16</sup>

Co za tym idzie, zawody pielęgniarki i położnej są zawodami, w których istocie leży szczególna troska o dobro pacjenta. Jest ono dobrem priorytetowym. To wszystko, w powiązaniu z treścią art. 12 u.z.p.p., przemawia przeciwko możliwości odmowy wykonania czynności z omawianych przyczyn, nawet w sytuacji, gdy dana czynność wykracza poza zakres obowiązków na danym stanowisku służbowym pielęgniarki lub położnej.

**Co za tym idzie, w świetle przywołanych przepisów prawa, zajmowanie przez pielęgniarkę/położną, posiadającą wyższe kwalifikacje, stanowiska, na którym są wymagane kwalifikacje niższe, nie upoważnia pielęgniarki/położnej do odmowy wykonania świadczeń zdrowotnych wymagających wyższych kwalifikacji. Co więcej, w przypadku, gdy dana osoba pozostaje w stosunku pracy, odmowa wykonania świadczenia zdrowotnego może być kwalifikowana jako odmowa wykonania polecenia pracodawcy, stanowiąca naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, co może być podstawą dla rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika.**

### 3. ŚRODKI OCHRONY PRAW PIELEŃNIAREK I POŁOŻNYCH

Mimo że na pielęgniarkach i położnych ciąży obowiązek wykonywania świadczeń zdrowotnych w najszerszym, określonym ich kwalifikacjami zakresie, nie oznacza to jednak, że prawo pozwala na naruszanie ich prawa do świadczenia pracy w zakresie przewidzianym umową (nakładanie na nie obowiązków właściwych dla innego stanowiska) oraz prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia za wykonywaną pracę. W celu ochrony praw, takim osobom przysługiwać będą różne środki ochrony prawnej.

W przypadku, gdy dana pielęgniarka albo położna zajmuje stanowisko wymagające określonych kwalifikacji i otrzymuje wynagrodzenie na poziomie niższym, niż przewidziane w u.s.u.n.w. dla danej grupy wynagrodzenia (np. pielęgniarka zajmuje stanowisko, dla którego wymagane jest posiadanie wykształcenia magisterskiego

---

<sup>16</sup> Tak np. D. Karkowska, [w:] D. Karkowska, W.C. Włodarczyk, *Prawo...*, część II, rozdział 2, pkt 9, ppkt 9.4.

i specjalizacji – grupa 2, ale otrzymuje wynagrodzenie właściwe dla grupy dalszej), przysługuje jej roszczenie do pracodawcy o zapłatę (wyrównanie zaległego wynagrodzenia – do poziomu minimalnego, właściwego dla rzeczywistej grupy zaszeregowania) oraz ewentualnie roszczenie o ustalenie treści stosunku prawnego (umowy o pracę) w zakresie obejmującym stawkę wynagrodzenia.

W przypadku, gdy dana pielęgniarka/położna posiada wyższe kwalifikacje, zajmuje niżej zaszeregowane stanowisko niewymagające tych kwalifikacji, ale z uwagi na posiadane kwalifikacje wykonuje czynności wprawdzie wchodzące w ogólny zakres obowiązków na stanowisku, ale możliwe do wykonania jedynie przez osobę wyżej wykwalifikowaną, to sytuacja taka stanowi argument w ubieganiu się przez taką osobę o podwyższenie wynagrodzenia. Jeżeli nie mamy do czynienia z nakładaniem na pracownika nowych obowiązków albo wykonywanie danego rodzaju świadczeń mieści się w zakresie obowiązków na stanowisku, pielęgniarki/położnej nie będzie przysługiwać roszczenie o podniesienie wynagrodzenia.<sup>17</sup> W takim wypadku kwestia podwyżki pozostanie w sferze ustaleń pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Roszczenie o podwyżkę (oraz roszczenie o wyrównanie zaległego wynagrodzenia oraz ew. odszkodowanie) będzie natomiast przysługiwać pracownikowi w przypadku, gdy dojdzie do jego nierównego traktowania względem innych pracowników<sup>18</sup> (np. dwóch pracowników posiadających takie same wyższe kwalifikacje będzie zatrudnionych na różnych stanowiskach z różnym wynagrodzeniem, pomimo że w rzeczywistości obaj wykonywać będą taką samą pracę, wymagającą wyższych kwalifikacji). Roszczenie o podwyżkę i wyrównanie zaległego wynagrodzenia może okazać się uzasadnione również w sytuacji, gdy pracodawca powierzy pielęgniarce/położnej dodatkowe obowiązki albo będzie jej regularnie zlecał zadania wykraczające poza zakres obowiązków (w tym wypadku zajdzie potrzeba dokonania wyceny dodatkowej pracy).<sup>19</sup> Należy podkreślić, że takie sytuacje wymagają indywidualnej analizy w zakresie istnienia podstaw do wystąpienia z roszczeniem.

Jeżeli dana pielęgniarka/położna posiada wyższe kwalifikacje, zajmuje niżej zaszeregowane stanowisko niewymagające tych kwalifikacji, ale z uwagi na posiadane kwalifikacje regularnie wykonuje czynności wchodzące w zakres obowiązków stanowisk wymagających wyższych kwalifikacji, to oznaczać to może, że taka osoba w istocie wykonuje pracę właściwą dla innego (wyższego) stanowiska. Jeżeli zlecenie takich zadań przekroczy wymiar 3 miesięcy w roku kalendarzowym, to w tym wypadku pracownikowi przysługiwać będzie roszczenie do pracodawcy o zapłatę (wyrównanie zaległego wynagrodzenia – do poziomu minimalnego, właściwego dla grupy zaszeregowania na wyższym stanowisku, a jeżeli na tym wyższym stanowisku w podmiocie leczniczym oferowane jest wynagrodzenie wyższe, niż minimalne – do

---

<sup>17</sup> Por. E. Maniewska, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2024, komentarz do art. 78 k.p., uwaga 2 oraz P. Prusinowski, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93*, Warszawa 2022, LEX/el., komentarz do art. 78 k.p., uwaga 5.

<sup>18</sup> E. Maniewska, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks...*, komentarz do art. 78 k.p., uwaga 2.

<sup>19</sup> P. Prusinowski, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks...*, komentarz do art. 78 k.p., uwaga 5 i przywołane tam orzecznictwo SN.

poziomu tego oferowanego wynagrodzenia) oraz ewentualnie roszczenie o ustalenie treści stosunku prawnego (umowy o pracę) w zakresie obejmującym stawkę wynagrodzenia oraz zajmowane stanowisko i związany z nim zakres obowiązków.

Niezależnie od powyższego należy zwrócić uwagę na daleko idące niedoskonałości obowiązujących aktów prawnych, w tym zwłaszcza u.s.u.n.w. oraz rozporządzenia Ministra Zdrowia z dn. 10 lipca 2023 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami. Podstawowym mankamentem, leżącym u podstaw sytuacji, do których odnosi się nin. opinia, jest właśnie powiązanie wysokości wynagrodzenia minimalnego z poziomem kwalifikacji wymaganym na danym stanowisku, a nie – z poziomem rzeczywiście posiadanych przez pracownika kwalifikacji. W istocie, pracodawcy nadużywają przepisów zatrudniając wyżej wykwalifikowane pielęgniarki i położne na stanowiskach w mniej korzystnych grupach zaszerogowania i oczekując od nich wykonywania zadań, do których wymagane są wyższe kwalifikacje. Stan ten umożliwia konstrukcja ww. rozporządzenia, które przewiduje możliwość zatrudnienia na danych stanowiskach zarówno osób posiadających wyższe, jak i niższe kwalifikacje, różnicując dostępność stanowisk długością stażu pracy. Ponadto ww. akty prawne pomijają w ogóle kwestię podnoszenia kwalifikacji przez pielęgniarki i położne w inny sposób, tj. poprzez odbywanie kursów kwalifikacyjnych i specjalistycznych.

Odpowiedzią na powyższe mankamenty jest obywatelski projekt ustawy o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych<sup>20</sup> – będący aktualnie przedmiotem prac legislacyjnych. W toku prac nad projektem zostały przedstawione różne argumenty, odnoszące się nie tylko do zagadnień budżetowych (kosztów związanych z koniecznością podniesienia wynagrodzeń), ale również czysto praktycznych. W szczególności wskazano na sytuacje odwrotne do problemów analizowanych na gruncie nin. opinii, gdy pielęgniarki/położne, posiadając wyższe kwalifikacje, ale zajmując stanowiska tych kwalifikacji niewymagające, wykonują taką samą ilościowo i jakościowo pracę, co mniej wykwalifikowane pielęgniarki/położne, zajmujące te same stanowiska. Niektórzy argumentują, że obecna regulacja koresponduje z art. 78 § 1 k.p. w wymiarze, w jakim przepis mówi o wynagrodzeniu odpowiadającym kwalifikacjom wymaganym (a nie: posiadanym) na danym stanowisku.<sup>21</sup>

Należy mieć na względzie, że rozporządzenie Ministra Zdrowia z dn. 10 lipca 2023 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach

<sup>20</sup> Druk Sejmu IX kadencji nr 3421, aktualnie: druk Sejmu X kadencji nr 33.

<sup>21</sup> D. Dzienisiuk, *Opinia prawna z dn. 19 stycznia 2024 r. dotycząca obywatelskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw (druk nr 33)*, s. 5–6 oraz W. Zgliczyński, *Opinia merytoryczna z dn. 22 stycznia 2024 r. do obywatelskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (druk nr 33)*, s. 8.

stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami dopuszcza obejmowanie stanowisk przez osoby posiadające różne wykształcenie, nierzadko wprowadzając dodatkowy wymóg posiadania odpowiedniego stażu dla osób z wykształceniem niższym. Jest to rozwiązanie zrozumiałe i trudno wyobrazić sobie, aby ta kwestia była rozwiązana w inny sposób.

W powyższym kontekście rozwiązaniem kompromisowym może być jednocześnie uzależnienie wysokości wynagrodzenia minimalnego zarówno od kwestii posiadanego przez pracownika medycznego wykształcenia, jak i od kwestii wykształcenia wymaganego na danym stanowisku. Wymagałoby to jednak dalszego zróżnicowania siatki wynagrodzeń (wprowadzenie podgrup albo większej liczby grup wynagrodzenia). Dla przykładu, w świetle załącznika do ww. rozporządzenia z dn. 10 lipca 2023 r., dla objęcia stanowiska pielęgniarki (lp. 47) niezbędne jest posiadanie wykształcenia średniego albo tytułu zawodowego licencjata pielęgniarstwa. Bez względu na posiadane wykształcenie, w świetle załącznika do u.s.u.n.w., osoba zajmująca to stanowisko jest uprawniona do minimalnego wynagrodzenia określonego dla 6. grupy zawodowej. Proponowana zmiana polegać by mogła na rozróżnieniu sytuacji zawodowej osób znajdujących się w tej grupie, w zależności od faktycznie posiadanego wykształcenia, różnicując minimalne wynagrodzenie osób w ramach tej grupy. W takim wypadku osoba z wykształceniem magisterskim lub specjalizacją, zajmująca stanowisko pielęgniarki (które takiego wykształcenia nie wymaga), byłaby uprawniona do wyższego wynagrodzenia minimalnego, niż osoba na tym samym stanowisku z wykształceniem średnim – ale już nie do wynagrodzenia przysługującego osobie zajmującej stanowisko z grupy 5. lub 2. (tj. na stanowisku, które bezwzględnie wymaga wyższego wykształcenia).

Jednocześnie należy podkreślić, że nie tylko posiadanie wyższego wykształcenia lub specjalizacji, ale również ukończenie kursu kwalifikacyjnego lub specjalistycznego stanowi wymóg warunkujący możliwość spełnienia świadczeń gwarantowanych z zakresu leczenia szpitalnego, a przez to – pośrednio – zatrudnienia pielęgniarek i położnych. Z tych przyczyn, w ramach ww. propozycji, uzasadnione byłoby rozważenie dodatkowego zróżnicowania siatki wynagrodzeń, z uwzględnieniem tych dodatkowych kwalifikacji (kursów), które mogą posiadać pielęgniarki i położne.

Powyższe rozwiązanie może stanowić odpowiedź na stawiane projektowi ustawy zarzuty, wyważając – z jednej strony – konieczność uwzględniania poziomu wykwalifikowania pracowników przy ich wynagradzaniu i – z drugiej strony – kwestie zakresów obowiązków przypisanych do rzeczywiście zajmowanych stanowisk.

---

## V. KONKLUZJE

---

1. Mając na uwadze normy wynikające z art. 12 ust. 1 i 2 ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej, a także szczególny charakter tych zawodów i obowiązujące je normy deontologii zawodowej, pielęgniarki i położne nie mogą odmówić spełnienia świadczenia zdrowotnego (na zlecenie lekarskie oraz bez zlecenia) z tej przyczyny, że świadczenie wymaga posiadania przez pracownika wyższych kwalifikacji, a zakres czynności na zajmowanym stanowisku przez pracownika tych kwalifikacji nie wymaga.
2. Odmowa wykonania świadczenia może być traktowana jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.
3. Źródłem niedopuszczalnych praktyk pracodawców, polegających na zatrudnianiu pielęgniarek i położnych na stanowiskach wymagających niższych kwalifikacji w celu uniknięcia wypłaty wyższego wynagrodzenia, ma swoje źródło w niedoskonałościach ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, która uzależnia wysokość wynagrodzenia minimalnego od kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku, a nie kwalifikacji rzeczywiście posiadanych przez pracowników medycznych.
4. W tym zakresie uzasadniona byłaby nowelizacja ustawy albo poprzez powiązanie minimalnego wynagrodzenia z posiadanymi kwalifikacjami, albo poprzez zróżnicowanie wysokości minimalnego wynagrodzenia pracowników posiadających różne kwalifikacje, a zajmujących stanowiska niewymagające bezwzględnie posiadania tych kwalifikacji.
5. W obecnym stanie prawnym pielęgniarkom i położnym, którym regularnie zlecane są zadania wymagające wyższych kwalifikacji, zwłaszcza gdy zadania te nie wchodzą w zakres zadań na danym stanowisku, może przysługiwać roszczenie o podniesienie wynagrodzenia i zapłatę zaległego wynagrodzenia, jak również o ukształtowanie treści stosunku pracy w zakresie wykonywanych obowiązków.



---

Prof. dr hab. Marek Chmaj  
radca prawny