Uzasadnienie

Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach budżetowych działających w ochronie zdrowia stanowi wykonanie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 773 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465). Zgodnie z wymienionym przepisem warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych   
w państwowych jednostkach sfery budżetowej, jeżeli nie są oni objęci układem zbiorowym pracy, określa, w drodze rozporządzenia – w zakresie niezastrzeżonym w innych ustawach do właściwości innych organów – minister właściwy do spraw pracy na wniosek właściwego ministra.

Minister Zdrowia wystąpił z wnioskiem o nowelizację rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 kwietnia 2008 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych   
w niektórych państwowych jednostkach budżetowych działających w ochronie zdrowia  
(Dz. U. z 2023 r. poz. 987).

Projekt rozporządzenia przewiduje zmianę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach budżetowych działających w ochronie zdrowia, określonych w załączniku nr 1 w tabelach   
1 i 2 do przedmiotowego rozporządzenia, zgodnie z propozycjami przedstawionymi przez Ministra Zdrowia.

W myśl rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r. (Dz. U. poz. 1893), minimalne wynagrodzenie za pracę od 1 stycznia 2024 r. wynosi 4242 zł, a od 1 lipca 2024 r. będzie wynosić 4300 zł**. O**bowiązek ustalenia wynagrodzenia pracownika co najmniej na poziomie minimalnego wynagrodzenia wynika z przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207 oraz z 2023 r. poz. 1667).

Ponadto, zgodnie z art. 9 ust. 1 pkt 3 lit. a ustawy budżetowej na rok 2024 (Dz. U. poz. 122), średnioroczny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej wynosi   
120 %. W świetle natomiast art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 2692 oraz z 2024 r. poz. 123) podwyższenie wynagrodzeń dla pracowników państwowej sfery budżetowej następuje w ciągu 3 miesięcy po ogłoszeniu ustawy budżetowej, z wyrównaniem od dnia 1 stycznia danego roku.

W związku z powyższym, w załączniku nr 1 do nowelizowanego rozporządzenia:

1) w tabeli 1 minimalne kwoty wynagrodzenia zasadniczego w kategoriach zaszeregowania   
I–XVIII wynoszą odpowiednio 4242 zł – 5080 zł (obecnie 3490 zł – 4180 zł), natomiast maksymalne kwoty wynagrodzenia zasadniczego 4440 zł – 10310 zł (obecnie 3700 zł – 8590 zł);

2) w tabeli 2 minimalne kwoty wynagrodzenia zasadniczego w kategoriach zaszeregowania   
I–XV wynoszą odpowiednio 4242 zł – 5600 zł (obecnie 3490 zł – 4610 zł),   
natomiast maksymalne kwoty wynagrodzenia zasadniczego 4440 zł – 18690 zł (obecnie 3 700 zł – 15 570 zł).

Oznacza to wzrost minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego o ok. 21%, a maksymalnych stawek o 20%.

Podwyższenie minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego (w tym minimalnej stawki w I kategorii zaszeregowania) nie spowoduje dodatkowych skutków finansowych, tj. mieścić się będzie w ramach planowanych limitów wynagrodzeń dla poszczególnych jednostek.

Z kolei podwyższeniemaksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego w tabelach nie spowoduje automatycznego wzrostu wynagrodzeń pracowników, natomiast pozwoli na ustalenie wyższych wynagrodzeń w przyszłości.

Należy podkreślić, że maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego stanowią o możliwości, nie zaś obowiązku pracodawcy ustalenia zatrudnionemu pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego na takim poziomie. Ustalenie w rozporządzeniu kwoty maksymalnej wynagrodzenia zasadniczego nie rodzi też po stronie pracownika roszczenia o ustalenie jego wynagrodzenia na poziomie kwoty maksymalnej wynagrodzenia zasadniczego.

Widełkowe ukształtowanie kwot wynagrodzenia zasadniczego pozwala natomiast pracodawcy będącemu jednostką budżetową na kształtowanie wynagrodzenia poszczególnych pracowników w taki sposób, aby nie tylko gwarantowało ono kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę, ale także odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy, a więc zgodnie z kryteriami ustalania wysokości wynagrodzenia określonymi w art. 78 § 1 Kodeksu pracy oraz w ramach środków finansowych będących w dyspozycji danej jednostki budżetowej.

Maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego są ustalone w wysokości co najmniej   
4440 zł, co pozwala na ustalenie pracownikowi uprawnionemu jedynie do wynagrodzenia zasadniczego gwarantowanego ustawowo minimalnego wynagrodzenia za pracę. Minimalne wynagrodzenie za pracę nie ma charakteru wyłącznie wynagrodzenia zasadniczego. Jest to łączne wynagrodzenie pracownika za nominalny czas pracy w danym miesiącu, a więc poza wynagrodzeniem zasadniczym obejmuje również inne składniki wynagrodzenia i świadczenia pracownicze zaliczone do wynagrodzeń osobowych, w tym premie, nagrody i dodatki do wynagrodzenia.

W świetle art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw, podwyższenie wynagrodzeń dla pracowników państwowej sfery budżetowej następuje w ciągu 3 miesięcy po ogłoszeniu ustawy budżetowej, z wyrównaniem od dnia 1 stycznia danego roku.

W związku z powyższym w § 2 proponuje się, aby miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego miały zastosowanie od dnia 1 stycznia 2024 r., co nie spowoduje negatywnych skutków dla adresatów aktu prawnego ze względu na korzystny charakter tej regulacji. Tym samym zastosowane rozwiązanie, mimo retroaktywnego charakteru, nie narusza zasad demokratycznego państwa prawnego.

Poza wyżej omówionymi przepisami przedmiotowe rozporządzenie nie wymaga wprowadzenia dodatkowych przepisów przejściowych.

Uwzględniając treść projektowanej regulacji, która będzie miała korzystny wpływ na krąg podmiotów, do których jest adresowana, należy stwierdzić, że zasady demokratycznego państwa prawnego nie stoją na przeszkodzie wejścia w życie projektowanych rozwiązań z dniem następującym po dniu ich ogłoszenia. Ważny interes państwa wymaga zapewnienia warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach budżetowych działających w ochronie zdrowia na poziomie zgodnym ze stawkami wynagrodzenia obowiązującymi od dnia 1 stycznia 2024 r.

Zakres projektowanego rozporządzenia nie jest objęty prawem Unii Europejskiej.

Jednocześnie projekt nie narusza przepisów prawa Unii Europejskiej dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn.

Projekt nie zawiera przepisów technicznych, nie podlega zatem notyfikacji zgodnie z trybem przewidzianym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych   
(Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Projekt nie wymaga przedstawienia organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348) projekt rozporządzenia zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Przedmiotowa regulacja nie wywiera wpływu na działalność mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców.

Projektowane przepisy nie stwarzają zagrożeń korupcyjnych.