



Ministerstwo Zdrowia

Departament Dialogu Społecznego

Warszawa, 30 kwietnia 2019

DSZ.055.1.2019.BJ

Zawiadomienie o sposobie załatwienia petycji wielokrotnej

Zgodnie z treścią art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870) w związku z petycją wielokrotną w sprawie wprowadzenia obowiązkowych przerw w pracy lekarzy na dyżurach, zawiadamiam, że obecnie nie jest planowana inicjatywa ustawodawca w zakresie zmiany przepisów regulujących czas pracy lekarzy.

Uzasadnienie

Kwestie czasu pracy lekarzy i innych pracowników podmiotów leczniczych reguluje ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2018 r. poz. 2190 z późn. zm.). Ustawa o działalności leczniczej określa maksymalny wymiar czasu pracy pracowników medycznych na przeciętnie 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin i 55 minut na tydzień.

Możliwość planowego wydłużenia pracy powyżej tych norm możliwa jest wyłącznie w ramach dyżuru medycznego przy czym łączny czas pracy i czas pełnienia dyżuru nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin na tydzień (chyba że pracownik wyrazi uprzednio pisemną zgodę na objęcie go tzw. klauzulą opt-out) oraz naruszać określonych ustawą okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego.

W przypadku gdy pracownik zgodzi się na objęcie go klauzulą opt-out jego maksymalny czas pracy wynosi 78 godzin na tydzień. Skorzystanie z klauzuli opt-out obwarowane jest obowiązkiem uzyskania pisemnej zgody lekarza na pracę powyżej 48 godzin na tydzień.

Podkreślenia wymaga, że na mocy art. 3 pkt 2 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1532) przepis pozwalający na objęcie pracownika klauzulą opt – out, z dniem 1 stycznia 2028 r. traci moc prawną. Powyższe oznacza, że z dniem 1 stycznia 2028 r. łączny czas pracy i czas pełnienia dyżuru nie będzie mógł przekroczyć 48 godzin na tydzień.

W celu zabezpieczenia odpowiednich okresów odpoczynku, każdemu pracownikowi podmiotu leczniczego przepisy ustawy przyznają w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego oraz w każdym tygodniu prawo do nieprzerwanego 35 godzinnego odpoczynku tygodniowego. Odstępstwa od ścisłego przestrzegania ww. zasady udzielania odpoczynku w każdym dniu i tygodniu dotyczyć mogą jedynie pracowników, którzy mogą zostać zobowiązani do pełnienia dyżuru medycznego (np. lekarzy), przy czym pracownikom tym należy bezwzględnie udzielić równoważnego odpoczynku kompensacyjnego. Odpoczynku kompensacyjnego udziela się bezpośrednio „po zejściu” z każdego dyżuru (lekarz-pracownik nie może zgodnie z prawem dyżurować nieprzerwanie kilka dni pod rząd).

Jednocześnie należy podkreślić, że ustawa o działalności leczniczej (tak samo jak Kodeks pracy) odnosi normy czasu pracy oraz okresy odpoczynku do danego stosunku pracy a nie do osoby pracownika. Oznacza to, że kierownik podmiotu leczniczego/pracodawca obliczając czas pracy danego pracownika bierze pod uwagę wyłącznie czas pracy wynikający ze stosunku pracy łączącego go z tym pracownikiem, nie bierze natomiast pod uwagę okresów pracy wynikających ewentualnie ze stosunków zatrudnienia tego pracownika u innych pracodawców.

Pracodawca ma jednak możliwość zawrzeć z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji. Zgodnie z treścią art. 101¹ Kodeksu pracy w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). Możliwość zobowiązania pracownika do niepodejmowania w czasie trwania stosunku pracy działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności pracodawcy jest uprawnieniem pracodawcy, zaś powstrzymanie się pracownika od działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w czasie trwania stosunku pracy, jeżeli zostało przewidziane w umowie, jest obowiązkiem pracowniczym.

Dodać należy, że analogiczne rozwiązanie może być również stosowane w odniesieniu do umów cywilnoprawnych. W takim przypadku treść umowy powinna obejmować stosowne zapisy, pod warunkiem zaakceptowania ich przez strony.

Ww. normy czasu pracy nie dotyczą lekarzy zatrudnionych na podstawie innej niż stosunek pracy, tj. np. kontraktu zawartego przez szpital z lekarzem prowadzącym praktykę zawodową, umowy zlecenia czy o dzieło. Nie dotyczą też lekarzy samozatrudnionych, a więc np. tych, którzy wykonują zawód we własnych gabinetach w ramach praktyki lekarskiej.

W przypadku lekarzy kontraktowych o czasie wykonywania czynności przesądza treść umowy zawieranej przez strony, tj. lekarza i podmiot prowadzący działalność leczniczą (np. szpital). Zgodnie z postanowieniami Kodeksu cywilnego obowiązuje w tym zakresie zasada swobody zawierania umów, a więc kształtowania stosunku prawnego łączącego strony w sposób przez nie ustalony. Należy podkreślić, że zawód lekarza należy do grupy tzw. wolnych zawodów co powoduje, że uregulowania prawne dotyczące tego zawodu muszą pozostawiać swobodę m.in. co do wyboru formy jego wykonywania.

Jeżeli kierownik zakładu decyduje się na zawarcie z lekarzem umowy cywilnoprawnej, postanowienia tej umowy powinny z jednej strony zapewniać prawidłowe funkcjonowanie podmiotu leczniczego (np. ciągłość dostępu do świadczeń), z drugiej jednak strony winny pozwalać lekarzowi na takie wykonywanie pracy aby zapewnione było bezpieczeństwo pacjentów jak i samego lekarza. Kierownik szpitala jest bowiem zgodnie z ustawą o działalności leczniczej odpowiedzialny za właściwe całościowe zarządzanie podległą mu placówką, w tym za takie kształtowanie stosunków prawnych łączących szpital z lekarzami, które pozwoli zabezpieczyć przede wszystkim dobro pacjenta (przepracowany lekarz bez wątpienia nie daje rękojmi zapewnienia należytej opieki nad pacjentami).

Również lekarz, którego oświadczenie woli jest tak samo ważne przy zawieraniu umowy cywilnoprawnej jak oświadczenie woli kierownika szpitala powinien mieć na względzie późniejszą możliwość faktycznej realizacji postanowień umowy, na której zawarcie wyraża zgodę, zgodnie z przewidzianymi prawem zasadami wykonywania zawodu oraz deontologii zawodowej. Kodeks Etyki Lekarskiej, do którego przestrzegania zobowiązany jest każdy lekarz wskazuje, jako nadrzędną zasadę wykonywania zawodu dobro chorego. Określa przy tym, że z przestrzegania tej zasady nie zwalniają lekarza wymagania administracyjne, naciski społeczne czy też mechanizmy rynkowe.

Organem odpowiedzialnym za kontrolę przestrzegania prawa pracy w podmiotach leczniczych jest Państwowa Inspekcja Pracy (PIP). Kontrole obejmują przestrzeganie norm czasu pracy, okresów odpoczynku oraz takich kwestii jak np. obchodzenie przepisów o czasie pracy poprzez wielokrotne zatrudnianie pracowników przez ten sam podmiot lub stosowanie zatrudnienia poza pracowniczego na warunkach właściwych dla stosunku pracy.