

Sopot, dnia 27 marca 2017 r.

Sygn.: 004439

## **ODPOWIEDŹ NA PYTANIE PRAWNE**

skierowane przez Zleceniodawcę w dniu 27 marca 2017 r. o godzinie 15:04 w ramach abonamentu Lex Secure 24h Opieka Prawna

### **Przedmiot odpowiedzi:**

1. Czy lekarka karmiąca piersią, może zostać zobowiązana do pełnienia dyżurów medycznych w wymiarze 10 godzin 5 minut tygodniowo?

### **Podstawy prawne:**

1. Art. 176, art. 179 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz.U.2016.1666 ze zm.).
2. Art. 95 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t. j. Dz.U.2016.1638 ze zm.);
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (t. j. Dz.U.2016.2057).

### **Klauzula prawna:**

Przygotowując niniejszą Odpowiedź na pytanie prawne przeanalizowano i polegano wyłącznie na informacjach otrzymanych od Zleceniodawcy. Nie badano, ani nie weryfikowano prawdziwości przedstawionego stanu faktycznego.

Sporządzający niniejszą Odpowiedź na pytanie prawne zastrzega sobie prawo weryfikacji niniejszego opracowania w przypadku ujawnienia faktów nieznanych mu w momencie jego sporządzenia.

**Lex Secure Sp. z o.o.**  
**Al. Niepodległości 723/2**  
**81-853 Sopot**

Wysokość kapitału zakładowego:

NIP: 5862017484  
REGON: 191884226  
KRS: 0000069507  
500.000 PLN opłacony w całości

biuro@opiekaprawna.pl  
www.opiekaprawna.pl  
www.lexsecure.pl

tel. 58 500 59 00  
fax: 58 500 59 01  
24h Infolinia Prawna  
501538539

Niniejszą Odpowiedź na pytanie prawne wydaje się do wiadomości Zleceniodawcy z prawem do publikacji przez Zleceniodawcę. Odpowiedź dotyczy wyłącznie kwestii w niej określonych i nie może być interpretowana, jako obejmująca, w tym przez domniemanie, inne, niewspomniane w niej kwestie.

W niniejszej Odpowiedzi na pytanie prawne zaprezentowano niezależną, subiektywną ocenę sporządzającego, dotyczącą prawnych aspektów przedmiotu analizy, w szczególności ocena prawna przedstawiona w Odpowiedzi nie daje gwarancji wyniku danej sprawy, w przypadku skierowania jej na drogę postępowania sądowego lub administracyjnego.

## **Stan prawny:**

Na wstępie niniejszej odpowiedzi należy wskazać na treść art. 95 ust. 1 i 2 ustawy o działalności leczniczej (dalej u.d.l.), zgodnie z którym pracownicy wykonujący zawód medyczny i posiadający wyższe wykształcenie, zatrudnieni w podmiocie leczniczym wykonującym działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, mogą być zobowiązani do pełnienia w zakładzie leczniczym tego podmiotu dyżuru medycznego. Dyżurem medycznym jest wykonywanie poza normalnymi godzinami pracy czynności zawodowych przez osoby, o których mowa powyżej, w podmiocie leczniczym wykonującym stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne.

Czas pełnienia dyżuru medycznego wlicza się do czasu pracy. Praca w ramach pełnienia dyżuru medycznego może być planowana również w zakresie, w jakim będzie przekraczać 37 godzin 55 minut na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 95 ust. 3 i 4 u.d.l.).

Pracownicy, o których mowa w art. 95 ust. 1, nie mogą być zobowiązani do pracy w wymiarze przekraczającym przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, bez wyrażenia na to zgody na piśmie.

Przechodząc do odpowiedzi na pytanie należy zauważyć, że co do zasady kobietom karmiącym piersią spełniającym przesłanki określone w art. 95 ust. 1 u.d.l. można powierzać wykonywanie dyżurów medycznych, których wymiar łącznie z nominalnym czasem pracy nie przekroczy przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Należy jednak zwrócić uwagę, że na podstawie art. 187 kodeksu pracy (dalej k.p.) kobieta karmiąca piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu

pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

Ponadto, zgodnie z art. 179 k.p. pracodawca zatrudniający pracownicę karmiącą piersią przy pracy wymienionej w rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet z dnia 10 września 1996 r., jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy lub w przypadku wykonywania niektórych rodzajów prac jest obowiązany dostosować warunki pracy do wymagań określonych w tych przepisach lub tak **ograniczyć czas pracy**, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy.

Dla przykładu, prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego są całkowicie zabronione dla kobiet karmiących piersią (pkt IV ppkt 2 rozporządzenia), podobnie prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmozą (pkt VII ppkt 1 rozporządzenia).

Natomiast, prace w pozycji stojącej mogą być wykonywane przez kobiety karmiące piersią maksymalnie do 3 godzin w czasie zmiany roboczej.

Osoba odpowiedzialna za BHP w zakładzie pracy powinna dokonać analizy przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet z dnia 10 września 1996 r. i ustalić, czy zatrudniona przez Zleceniodawcę kobieta karmiąca piersią wykonuje prace wymienione w tym rozporządzeniu.

Przepisy dotyczące uprawnień przysługujących kobiecie karmiącej piersią wynikających z art. 179 k.p. stosuje się odpowiednio do pracodawcy w przypadku, gdy przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę karmiącą dziecko piersią wynikają z orzeczenia lekarskiego. W razie gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy. Pracownica w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia. Po ustaniu przyczyn uzasadniających

przeniesienie pracownicy do innej pracy, skrócenie jej czasu pracy lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownicę przy pracy i w wymiarze czasu pracy określonych w umowie o pracę.

## **Wnioski:**

Podsumowując, co do zasady kobietom karmiącym piersią spełniającym przesłanki określone w art. 95 ust. 1 u.d.l. można powierzać wykonywanie dyżurów medycznych, których wymiar łącznie z nominalnym czasem pracy nie przekroczy przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Należy mieć jednak na uwadze prawo kobiety karmiącej piersią do dodatkowych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy oraz zakazy wynikające z przepisu art. 179 k.p.

W przypadku chęci skorzystania przez Pana z pomocy radców prawnych i adwokatów, współpracujących z Lex Secure Sp. z o.o. w ramach Ogólnopolskiej Sieci Opieki Prawnej - należy skontaktować się bezpośrednio z Infolinią prawną Lex Secure Sp. z o.o. pod numerem telefonu 501 538 539.

Z poważaniem,

**RADCA PRAWNY**  
*Grunwald*  
**Paweł Grunwald**

**Lex Secure Sp. z o.o.**  
**Al. Niepodległości 723/2**  
**81-853 Sopot**

Wysokość kapitału zakładowego:

NIP: 5862017484  
REGON: 191884226  
KRS: 0000069507  
500.000 PLN opłacony w całości

biuro@opiekaprawna.pl  
www.opiekaprawna.pl  
www.lexsecure.pl

tel. 58 500 59 00  
fax: 58 500 59 01  
24h Infolinia Prawna  
501538539