

Sopot, dnia 15 stycznia 2018 r.

Sygn.: 007180

ODPOWIEDŹ NA PYTANIE PRAWNE

skierowane przez Zleceniodawcę w dniu 15 stycznia 2018 r.
o godzinie 17:38 w ramach abonamentu Lex Secure 24h Opieka Prawna

Przedmiot odpowiedzi:

1. Kto ponosi odpowiedzialność w przypadku przekroczenia tygodniowych norm czasu pracy lekarzy, którzy nie podpisali klauzuli opt-out?

Podstawy prawne:

1. Art. 93 ust. 1, art. 95 ust. 1-4, art. 97 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t. j. Dz.U.2017.2110 ze zm.);
2. Art. 3, art. 3¹ § 1, art. 18⁴ § 1, art. 131 § 1, art. 262 § 1, art. 281 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz.U.2016.1666);
3. Art. 10 ust. 1 pkt 1, art. 11 pkt 7, art. 33 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t. j. Dz.U.2017.786 ze zm.);
4. Art. 218 § 1a ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t. j. Dz.U.2017.2204);
5. Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2017 r. o sygn. SDI 69/17.

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.

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 faktyczny:

Lekarze zatrudnieni w szpitalu pracują codziennie w godzinach 8:00-15:35 w podstawowym systemie czasu pracy. Niektórzy z nich mają wyznaczone po 3-4 dyżury medyczne w miesiącu od 15:35 do 8:00, po których następuje dzień wolny od pracy. Wszyscy lekarze o których mowa, nie podpisali klauzuli opt-out. Powstało pytanie, jakie konsekwencje może ponieść szpital, w przypadku przekroczenia tygodniowych norm czasu pracy lekarzy, czy też niezachowania prawa do odpoczynku, w przypadku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Stan prawny:

Zgodnie z art. 93 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej (dalej jako u.d.l.), czas pracy pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym, z zastrzeżeniem art. 94 ust. 1, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Natomiast art. 93 ust. 4 u.d.l. stanowi, że okres rozliczeniowy, o którym mowa w ust. 1-3, nie może przekraczać 3 miesięcy.

Instytucja dyżuru medycznego została sprecyzowana w treści art. 95 ust. 1 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 w ust. 1, w podmiocie leczniczym wykonującym stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne (art. 95 ust. 2 u.d.l.).

W myśl art. 95 ust. 3 u.d.l., czas pełnienia dyżuru medycznego wlicza się do czasu pracy.

Z powyższych przepisów wynika, iż praca w ramach dyżuru medycznego nie jest pracą w godzinach nadliczbowych, zatem może być ona planowana w takim zakresie, w jakim będzie przekraczała normy czasu pracy lekarzy. Nadto odbywanie dyżurów medycznych nie jest uzależnione od konieczności istnienia po stronie pracodawcy szczególnych potrzeb, tak jak ma to miejsce w przypadku pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych.

Pomimo faktu, iż w myśl art. 95 ust. 3 u.d.l. czas pełnienia dyżuru medycznego wlicza się do czasu pracy, to jednak na podstawie ust. 4 pracodawca może planować wykonywanie dyżurów medycznych przez lekarzy również w zakresie przekraczającym obowiązujące ich normy czasu pracy. Przepis ten stanowi bowiem, że 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.

Przepisy Kodeksu pracy (dalej jako k.p.), określają maksymalny tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi, który nie może zostać przekroczony również przez lekarzy. Zgodnie z art. 131 § 1 k.p. **tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym**. Zasada „przeciętności” oznacza, że istnieje możliwość równoważenia czasu pracy w ten sposób, aby średnio, w przyjętym okresie rozliczeniowym, tygodniowy wymiar czasu nie przekroczył normy wskazanej w przepisach.

Należy wskazać, iż dokonując wykładni art. 95 u.d.l. w związku z art. 131 k.p., okres pracy danego lekarza uwzględniając możliwość pełnienia przez niego dyżurów medycznych (bez konieczności zawarcia tzw. klauzuli opt-out) **nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym**. Praca w ramach dyżuru medycznego ponad te normy będzie uzależniona od uzyskania uprzedniej pisemnej zgody pracownika.

Przepisy wymagają również od pracodawcy zapewnienia pracownikom nieprzerwanego odpoczynku przez określony czas. Zgodnie z art. 97 ust. 1 u.d.l.: pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Pracownikowi pełniącemu dyżur medyczny okres odpoczynku, powinien być udzielony bezpośrednio po zakończeniu pełnienia dyżuru medycznego. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. W przypadku uzasadnionym organizacją pracy pracownikowi, o którym mowa w art. 95 ust. 1 u.d.l., przysługuje w każdym tygodniu

prawo do co najmniej 24 godzin nieprzerwanego odpoczynku, udzielanego w okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 14 dni.

Przechodząc do odpowiedzi na zadane pytanie prawne, w myśl art. 18⁴ § 1 k.p., nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje **Państwowa Inspekcja Pracy**. W przypadku łamania przez pracodawcę norm czasu pracy, można rozważyć zgłoszenie swojej sprawy do PIP, ponieważ działanie takie narusza przepisy i wpływa niekorzystnie na sytuację pracownika. W efekcie PIP może wysłać kontrolę do zakładu pracy.

Zgodnie z art. 10 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (dalej jako u.p.i.p.), do zadań tej instytucji należy między innymi nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych. Artykuł 11 pkt 7 powoływanej ustawy stanowi natomiast, iż **w sytuacji stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do nakazania pracodawcy wypłaty należnego (tj. naliczonego i bezspornego) wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi.** Nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu, a znajdują się w treści decyzji wydanej przez inspektora pracy na podstawie art. 33 ust. 1 pkt 1 u.p.i.p.

Następnie należy wskazać, że zgodnie z art. 281 pkt 5 k.p., kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych, podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.

Jak stanowi art. 3 k.p., pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Biorąc pod uwagę fakt, iż podmioty lecznicze (szpitale) są jednostkami organizacyjnymi, to one, jako całość, będą mieć status pracodawcy. Karny charakter odpowiedzialności regulowanej wskazanym przepisem nakazuje jednak stosować sankcję wobec osoby fizycznej. Zgodnie z art. 3¹ § 1 k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Dokładne ustalenie osoby ponoszącej odpowiedzialność wynikającą z art. 281 k.p. wymagać będzie ustalenia kto w danym podmiocie leczniczym

odpowiedzialny jest za podejmowanie decyzji z zakresu organizacji czasu pracy, w tym ustalania rozkładu czasu pracy (harmonogramu) lekarzy. Opiniujący nie jest w stanie stwierdzić tego jednoznacznie, nie znając podziału obowiązków w konkretnym podmiocie leczniczym.

Można również wskazać, że zgodnie z **art. 218 § 1a** ustawy Kodeks karny: kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Na zakończenie należałoby przywołać postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2017 r., sygn. akt: SDI 69/17, w myśl którego „*Druga uwaga wstępna dotyczy istoty odpowiedzialności dyscyplinarnej, która odnosi się na wstępie do pewnych modeli, wzorców postępowania o charakterze idealnym, a dopiero później bierze pod uwagę realia funkcjonowania poszczególnych placówek służby zdrowia, obciążenie lekarza, liczbę pacjentów etc. Innymi słowy odnosić się należy najpierw do tego jak być powinno, a później do tego jak w rzeczywistości jest, w często niedoskonałych realiach pracy służby zdrowia. Te realia wpływać mogą na złagodzenie odpowiedzialności, ale z reguły nie mogą od niej uwolnić. Należy zatem rozważyć, jaki byłby wzorcowy sposób zachowania lekarza w przedmiotowej sprawie. (...) do lekarza specjalisty pełniącego dyżur należała ocena, jaki jest stan pacjenta i czy należy przyjąć go niezwłocznie, czy też w innym, a jeśli tak, to w jakim terminie. Ocena taka powinna wynikać z choćby pobieżnego badania pacjenta (nawet przy braku adnotacji «pilne» na skierowaniu), rozmowy z nim, zebrania choćby skromnego wywiadu, być może także popartego badaniami przy użyciu urządzeń, którymi nie dysponował lekarz wystawiający skierowanie do szpitala, a więc po przeprowadzeniu badań obrazowych, tym bardziej, że z samego skierowania wynikały wątpliwości lekarza, których nie mógł rozwiązać bez badań, których nie mógł przeprowadzić w gabinecie. (...) Fakt pełnienia przez obwinionego jednoosobowego dyżuru, okoliczności zdarzenia opisywane przez lekarza wystawiającego skierowanie do szpitala i ordynatora oddziału, a więc realia funkcjonowania oddziału szpitala (...) były (...) brane pod uwagę przez sądy dyscyplinarne obu instancji i wpłynęły na ocenę stopnia zawinienia obwinionego”.*

Mając na uwadze powyższe, uznać należy, że **obowiązkiem pracodawcy jest właściwa organizacja pracy, umożliwiająca wykonywanie jej w sposób jak najmniej uciążliwy i uwzględniający zasady bezpieczeństwa**. Co do zasady, odpowiedzialność za prawidłową organizację pracy ponosi pracodawca, ale ostateczne orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje

także na odpowiedzialność po stronie lekarzy, którzy nie oponują i zgadzają się na organizację pracy w sposób naruszający zasady bezpieczeństwa. **Biorąc powyższe pod uwagę należy wskazać, że lekarze oddelegowani do pracy naruszającej zasady bezpieczeństwa, są zobowiązani do zgłoszenia naruszenia organizacji pracy do pracodawcy, najlepiej w sposób pisemny dla celów dowodowych.** W ocenie opiniującego, lekarze ci są także uprawnieni do odmowy zastosowania się do poleceń służbowych, które mogą istotnie naruszyć zasady bezpieczeństwa.

Mając na względzie całokształt okoliczności przedstawionych w odpowiedzi na pytanie prawne należy wskazać, iż co do zasady, lekarze nie ponoszą odpowiedzialności za przekroczenie tygodniowej normy czasu pracy, a rzeczoną odpowiedzialność ponosi podmiot leczniczy (szpital). Jednakże wskazania wymaga, iż w przypadku gdy lekarze nie oponują i zgadzają się na organizację pracy w sposób naruszający zasady bezpieczeństwa, opisana odpowiedzialność może zaistnieć również po stronie lekarzy.

Wnioski:

Podsumowując, czas pracy lekarza nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin na tydzień w okresie rozliczeniowym, chyba że lekarz pisemnie wyrazi zgodę na przekroczenie tego czasu (podpisze tzw. klauzule opt-out).

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, nadzór nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy, a z kolei konsekwencje ich nieprzestrzegania ponosi pracodawca. W sytuacji stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do nakazania pracodawcy wypłaty należnego (tj. naliczonego i bezspornego) wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi. Nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu, a znajdują się w treści decyzji wydanej przez inspektora pracy na podstawie art. 33 u.p.i.p.

Z uwagi na fakt, iż podmioty lecznicze (szpitale) są jednostkami organizacyjnymi, to one, jako całość, będą mieć status pracodawcy. Karny charakter odpowiedzialności regulowanej przepisem art. 281 k.p. nakazuje jednak stosować sankcję wobec osoby fizycznej - powyższe wymagać będzie ustalenia kto w danym podmiocie leczniczym odpowiedzialny jest za podejmowanie decyzji z zakresu organizacji czasu pracy, w tym ustalania rozkładu czasu pracy (harmonogramu) lekarzy.

Obowiązkiem pracodawcy jest właściwa organizacja pracy, umożliwiająca wykonywanie jej w sposób jak najmniej uciążliwy i uwzględniający zasady bezpieczeństwa. Co do zasady, odpowiedzialność za prawidłową organizację pracy ponosi pracodawca, ale ostatecznie orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje także na odpowiedzialność po stronie lekarzy, którzy nie oponują i zgadzają się na organizację pracy w sposób naruszający zasady bezpieczeństwa. Biorąc powyższe pod uwagę należy wskazać, że lekarze „oddelegowani” do pracy naruszającej zasady bezpieczeństwa, są zobowiązani do zgłoszenia naruszenia organizacji pracy do pracodawcy, najlepiej w sposób pisemny dla celów dowodowych.

Mając na względzie całokształt okoliczności przedstawionych w odpowiedzi na pytanie prawne należy wskazać, iż co do zasady, lekarze nie ponoszą odpowiedzialności za przekroczenie tygodniowej normy czasu pracy, a rzeczoną odpowiedzialność ponosi podmiot leczniczy (szpital). Jednakże wskazania wymaga, iż w przypadku gdy lekarze nie oponują i zgadzają się na organizację pracy w sposób naruszający zasady bezpieczeństwa, opisana odpowiedzialność może zaistnieć również po stronie lekarzy.

W przypadku chęci skorzystania z pomocy radców prawnych i adwokatów z Kancelarii Lex Secure w ramach Ogólnopolskiej Sieci Opieki Prawnej - należy skontaktować się bezpośrednio z 24h Infolinią prawną pod numerem telefonu +48 501 538 539.

Z poważaniem,

RADCA PRAWNY
Marek Imiolkczyk
Marek Imiolkczyk