

OPINIA PRAWNA

w sprawie zakresu zastosowania za nowelizacji Kodeksu Pracy z 12 lipca 2013r. do czasu pracy pracowników szpitali prywatnych

23 sierpnia 2013r. weszła w życie ustawa z 12 lipca 2013r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Dz.U.2013.896).

Trzy duże zmiany

Nowelizacja wprowadza trzy zasadnicze zmiany w zasadach rozliczania czasu pracy pracowników. Art. 129, który w §1, podobnie jak dotychczas, przewiduje 8-godzinny dzień i 40-godzinny tydzień pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, przewiduje obecnie w §2, możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy w każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy. Z kolei nowy art. 140¹ wprowadza możliwość zawarcia w rozkładzie czasu pracy różnych godzin rozpoczęcia pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy. Rozkład czasu pracy może obecnie przewidywać także przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy. Ograniczeniem obowiązującym w takim przypadku jest jednak dobowy (11 godzin) i tygodniowy (35 godzin) czas odpoczynku, którego ruchomy rozkład czasu pracy nie może naruszać. Przy zachowaniu tego warunku ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie będzie stanowiło pracy w godzinach nadliczbowych. Kolejna duża zmiana wynika z art. 150 §5 i wprowadza możliwość ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy z pracownikiem, niezależnie od tego, co przewiduje regulamin pracy lub układ zbiorowy, oraz wynikająca z art. 151 §2¹ możliwość udzielenia pracownikowi w trakcie pracy czasu na załatwienie spraw osobistych, z jednoczesnym zobowiązaniem go do odpracowania tego czasu w innym dniu – w takim przypadku dłuższa praca w tym dniu nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Czas pracy w podmiotach leczniczych

W odniesieniu do pracowników podmiotów leczniczych nadal obowiązują jednak zapisy art. 93 i nast. ustawy z 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej (j.t. DzU.2013.217 – dalej: uodl). Nowelizacja Kodeksu pracy nie wprowadziła zmian do tej ustawy, jak również do innych ustaw zawierających przepisy szczególne w zakresie czasu pracy, zatem ustawy szczególne, w tym uodl pozostają w mocy w zakresie, w jakim zawierają rozwiązana szczególne dotyczące czasu pracy danej grupy pracowników. Należy więc uznać, że przepisem umożliwiającym wydłużenie dobowego czasu pracy w odniesieniu do



Kancelaria Prawa Medycznego i Farmaceutycznego Iwona Kaczorowska - Kossowska

pracowników podmiotów leczniczych pozostaje art. 94 uodl, zgodnie z którym jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, w stosunku do pracowników mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których dopuszczalne jest przedłużenie wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę, z zastrzeżeniem art. 93 ust. 3 i 4 (dot. czasu pracy pracowników niewidomych zatrudnionych na stanowiskach wymagających kontaktu z pacjentami). W rozkładach czasu pracy pracowników, o których mowa w art. 93 ust. 1, nie może przekraczać przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, a w stosunku do pracowników, o których mowa w art. 93 ust. 2 - przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Okres rozliczeniowy, o którym tu mowa nie może być dłuższy niż miesiąc. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy.

Przepisy art. 93-99 ustawy o działalności leczniczej pozostają wiążące w odniesieniu do pracowników wszystkich podmiotów leczniczych. Dział III ustawy nosi tytuł 'Czas pracy pracowników podmiotów leczniczych', co oznacza, iż ma zastosowanie nie tylko do podmiotów publicznych, ale do wszystkich podmiotów leczniczych, czyli m.in. do podmiotów leczniczych będących przedsiębiorcami (art. 4 ust. 1 pkt 1 uodl).

Podobnie należy ocenić wpływ nowelizacji w zakresie dotyczącym długości okresu rozliczeniowego. Nowe brzmienie art. 129 §3 KP stanowi, iż rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony – w formie pisemnej lub elektronicznej – na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.

O ile nowe brzmienie art. 129 §3 należy uznać za wiążące dla podmiotów leczniczych w zakresie, w jakim zobowiązuje on pracodawcę do sporządzenia rozkładu czasu pracy w formie pisemnej lub elektronicznej i podania go do wiadomości pracownika na co najmniej tydzień przed rozpoczęciem pracy w danym okresie, o tyle w przypadku podmiotów leczniczych nie w każdym przypadku wiążące będzie wymaganie, by okres rozliczeniowy wynosił co najmniej 1 miesiąc.

Regulacją o charakterze *lex specialis* w stosunku do art. 129 §3 Kp pozostaje bowiem nadal art. 97 ust. 4 ustawy o działalności leczniczej, zgodnie z którym pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, przy czym pracownikowi pełniącemu dyżur medyczny okres odpoczynku, o którym mowa w ust. 1, powinien być udzielony bezpośrednio po zakończeniu pełnienia dyżuru medycznego, przy czym w przypadku uzasadnionym organizacją pracy może być on skrócony do 24 godzin, udzielanego jednak w okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 14 dni.

Regulacją kodeksową dotyczącą okresów odpoczynku dobowego tygodniowego są przepisy art. 132 i 133 KP, które jednak nie zawierają postanowień odnoszących się do okresu rozliczeniowego w przypadku skrócenia okresu odpoczynku, zatem zastosowanie znajduje tu nadal przepis art. 97 uodl.

Dyżury medyczne

W zakresie regulacji dotyczących dyżurów medycznych ustawa o działalności leczniczej odsyła do przepisów Kodeksu pracy w dwóch przypadkach:

- w zakresie zasad obliczenia wynagrodzenia za dyżur medycznych (art. 95 ust. 5 i 6 odsyła do art. 151¹ § 1-3), oraz
- w zakresie w jakim wyłącza stosowanie przepisów prawa pracy regulujących nie unormowaną w uodl materię, tj. możliwości planowania pracy w wymiarze przekraczającym dzienną normę godzin pracy, oraz możliwości przekroczenia ilości 150 godzin nadliczbowych w ciągu roku (art. 95 ust. 4 i art. 96 ust. 1 uodl).

Mimo zawartego w art. 96 ust. 1 odesłania, nie budzi wątpliwości, że pełnienie dyżuru medycznego nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych, a jedynie wynagrodzenie za pracę w ramach dyżuru medycznego obliczane jest według zasad obowiązujących w odniesieniu do godzin nadliczbowych. Treść art. 151¹ §1-3 nie ulega zaś zmianie, wskutek należy stwierdzić, że dyżury medyczne będą nadal planowane i wynagradzane według zasad dotychczasowych.

Pozostaje także w mocy treść art. 96 ust. 2 uodl, zgodnie z którym okres rozliczeniowy, w przypadku zobowiązania pracownika do pracy w wymiarze przekraczającym przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może być dłuższy niż 4 miesiące.

Zmiany mające zastosowanie do szpitali

Nowe postanowienia Kodeksu pracy odnoszące się do godzin nadliczbowych mają natomiast pełne zastosowanie w odniesieniu do pozostałych aspektów czasu pracy pracowników podmiotów leczniczych. Dopuszczalne będzie więc:

- wprowadzenie systemu przerywanego czasu pracy (art. 139 §3 i 5 KP),
- zastosowanie rozkładów czasu pracy przewidujących różne godziny rozpoczęcia pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy (art. 140¹ KP)
- możliwość udzielenia pracownikowi czasu na załatwienie spraw osobistych z jednoczesnym zobowiązaniem go do odpracowania tego czasu w innym dniu bez konieczności rozliczenia dodatkowych godzin w tym dniu jako godzin nadliczbowych (art. 151 §2¹)

Gdynia, 23.08.2013r.

Iwona Kaczorowska-Kossowska
Radca prawny