

COMPLAINT¹
TO THE COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
CONCERNING FAILURE TO COMPLY WITH COMMUNITY LAW

1. Surname and forename of complainant:

nazwisko imię

2. Where appropriate, represented by:

3. Nationality:

Polish

4. Address or Registered Office²:

ul.

Polska (Poland)

5. Telephone/fax/e-mail address:

tel. :

mobile :

e-mail :

¹ You are not obliged to use this form. You may also submit a complaint by ordinary letter, but it is in your interest to include as much relevant information as possible. You can send this form by ordinary mail to the following address:

Commission of the European Communities
(Attn: Secretary-General)
Rue de la Loi 200,
B-1049 Brussels
BELGIUM

You may also hand in the form at any of the Commission's representative offices in the Member States. The form is accessible on the European Union's Internet server (<http://europa.eu.int/comm/sg/lexcomm>).

² To be admissible, your complaint has to relate to an infringement of Community law by a Member State. You should inform the Commission of any change of address and of any event likely to affect the handling of your complaint.

6. Field and place(s) of activity:

Wnioskodawca jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę w :

Polska (Poland),

na stanowisku lekarza

Umowa o pracę została zawarta w dniu _____ r. na czas nieokreślony/
określony.

7. Member State or public body alleged by the complainant not to have complied with Community law:

Polska – Parlament Rzeczypospolitej Polskiej

8. Fullest possible account of facts giving rise to complaint:

Wnioskodawca jest zatrudniony w Szpitalu _____
na stanowisku _____.

W ramach łączącego wnioskodawcę z pracodawcą stosunku pracy wnioskodawca pełni _____ – _____ dyżurów miesięcznie, przy czym czas pełnienia jednego dyżuru wynosi w dzień powszedni 16 godzin 25 min., a w dzień świąteczny 24 godziny. Daje to od _____ do _____ dodatkowych godzin pracy miesięcznie.

Dyżur jest pełniony w siedzibie pracodawcy - _____
_____.

Czas pracy dyżurów nie jest wliczany do czasu pracy wnioskodawcy, wnioskodawca nie jest również uprawniony do żądania dodatkowego dnia wolnego w zamian za czas dyżuru. Dodatkowo pracodawca, zobowiązując pracownika do pełnienia dyżuru, nie jest zobowiązany do uwzględniania jakichkolwiek minimalnych okresów odpoczynku, wobec czego lekarz może zostać zobowiązany w dni powszednie do dyżurowania bezpośrednio po skończeniu pracy w danym dniu (świadczony w wymiarze 7 godz. 35 minut), a po skończeniu dyżuru następnego dnia o godz. 7⁰⁰ może być zobowiązany do dalszego świadczenia pracy w wymiarze do 7 godz. 35 minut. W dni świąteczne dyżur trwa 24 godziny, a jeśli jego zakończenie przypada w dzień roboczy np. w poniedziałek lekarz nadal może być zobowiązany do świadczenia pracy w wymiarze do 7 godz. 35 minut.

W konsekwencji dyżurujący lekarz, może dwukrotnie w ciągu tygodnia pozostawać na terenie Szpitala bez przerwy 31 godzin i 35 minut. (świadcząc pracę lub pozostając w dyspozycji do jej świadczenia podczas dyżuru). Może również być zobowiązany do pełnienia dwóch dyżurów w dwa kolejne dni a następnie do świadczenia pracy w

trzecim dniu, co może powodować pozostawanie w szpitalu przez 55 godzin i 35 minut (!) bez prawa do dodatkowego wypoczynku.

Pracodawca jest uprawniony do żądania od pracownika – lekarza pełnienia dyżurów w powyższym wymiarze na podstawie art. 32j ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. 1991 r. Nr 91, poz. 408), dalej ustawa o ZOZ.

Przepis art. 32j ustawy o ZOZ ma następującą treść:

1. Lekarze oraz inni posiadający wyższe wykształcenie pracownicy wykonujący zawód medyczny, zatrudnieni w zakładzie opieki zdrowotnej przeznaczonym dla osób, których stan zdrowia wymaga udzielania całodobowych świadczeń zdrowotnych, mogą być zobowiązani do pełnienia w tym zakładzie dyżuru medycznego.

2. Czasu pełnienia dyżuru, o którym mowa w ust. 1, **nie wlicza się do czasu pracy**.

3. Liczba dyżurów medycznych pełnionych przez osobę wymienioną w ust. 1 nie może przekraczać 2 tygodniowo i 8 miesięcznie.

4. Za każdą godzinę dyżuru medycznego, poza przypadkami, o których mowa w ust. 5, przysługuje wynagrodzenie w wysokości co najmniej 130% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.

5. W przypadku dyżuru pełnionego w porze nocnej za każdą godzinę przysługuje wynagrodzenie w wysokości co najmniej 165% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, zaś w przypadku dyżuru pełnionego w niedziele i święta oraz dni dodatkowo wolne od pracy - co najmniej 200% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, bez względu na porę pełnienia dyżuru.

6. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającą z osobistego zaszerogowania pracownika przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

7. Za czas pełnienia dyżuru medycznego **nie przysługuje czas wolny od pracy**. W uzasadnionych przypadkach ordynator (kierownik) może zwolnić pracownika z części dnia pracy, po zakończonym dyżurze, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

8. Zasad wynagradzania, o których mowa w ust. 4 i 5, nie stosuje się do lekarzy stażystów, których zasady wynagradzania określają odrębne przepisy.

Powyższy przepis jest niezgodny z dyrektywami UE – dyrektywą Rady Nr 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy i z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady Nr 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r., dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy, które to dyrektywy Polska była obowiązana wprowadzić do krajowego porządku prawnego z racji swojego członkostwa w Unii Europejskiej.

Uregulowanie przyjęte w art. 32j ustawy o ZOZ pozostaje w sprzeczności przede wszystkim z art. 2 pkt 1 dyrektyw Nr 93/104/WE i Nr 2003/88/WE, które nakazują za czas pracy uznawać każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy i wypełnia swe czynności lub obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi i/lub praktyką krajową. Prawo europejskie nakazuje uznawać za czas pracy również czas dyżuru, niezależnie od tego, czy pracownik świadczy pracę podczas tego dyżuru. Uznanie czasu dyżuru medycznego za czas pracy powoduje, że czas pracy lekarza, pełniącego dyżury medyczne, jest sumą godzin przepracowanych w normalnym trybie i sumą godzin dyżurów pełnionych przez lekarza w danym okresie rozliczeniowym. W konsekwencji, niezależnie od tego, czy lekarz wykonuje swoją „normalną” pracę, czy pełni dyżur – zastosowanie powinny znaleźć przepisy art. 3, art. 5, art. 6 dyrektyw Nr 93/104/WE i Nr 2003/88/WE, które nakazują zapewnić pracownikowi minimalny czas odpoczynku w ilości 11 nieprzerwanych godzin w okresie obejmującym 24 godziny, minimalny czas przerwy w pracy w okresie tygodniowym w wymiarze 24 godzin łącznie z dziennym czasem przerwy w pracy w ilości 11 godzin oraz wprowadzają wymóg,

aby przeciętny czas pracy pracownika w okresie siedmiodniowym, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie przekraczał 48 godzin. Obowiązujący w polskim porządku prawnym przepis art. 32j ustawy o ZOZ wyklucza skorzystanie przez pracowników – lekarzy z powyższych praw pracowniczych.

Niezaliczenie czasu dyżuru do czasu pracy przy jednoczesnym wyłączeniu możliwości żądania czasu wolnego w zamian za czas dyżuru oraz brak wyznaczenia minimalnych okresów odpoczynku pozbawia lekarzy powyższych uprawnień wynikających z dyrektyw UE dotyczących czasu pracy pracowników zarówno co do maksymalnego tygodniowego czasu pracy jak i minimalnych okresów odpoczynku.

Wnioskodawca zdaje sobie sprawę z faktu, że Polska mogła przewidzieć odstępstwa od stosowania niektórych przepisów powyższych dyrektyw na mocy ich art. 17 (m.in. odstępstwa mogą dotyczyć organizacji czasu pracy w szpitalach), jednakże w żadnym wypadku ustawodawca nie może wyłączyć uprawnienia pracownika wynikającego z art. 6 obu dyrektyw, tj. uprawnienia do 48 – godzinnego (wraz z godzinami nadliczbowymi) tygodnia pracy.

W przedmiocie czasu pracy lekarzy i bezpośredniego skutku dyrektyw UE regulujących ten czas pracy kilkakrotnie wypowiedział się Europejski Trybunał Sprawiedliwości (orzeczenie *Simap* z dnia 3 października 2000 r., sygn. C-303/98, orzeczeniu w sprawie *Jaeger* z dnia 9 września 2003 r., sygn. C-151/02 ; orzeczenie *Dellas* z dnia 1 grudnia 2005 r., sygn. C-14/04). Zgodnie z konsekwentnym poglądem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości za czas pracy uznaje się czas, podczas którego pracownik pracuje, będąc do dyspozycji pracodawcy, a „czas pracy” jest przeciwstawiony „czasowi wolnemu”, przy czym dyrektywa nie przewiduje sytuacji, w której zakresy tych dwóch pojęć miałyby nakładać się na siebie. W konkluzji Trybunał doszedł do jednoznacznego wniosku, że w przypadku pełnienia przez lekarza dyżuru w miejscu pracy, czas tego dyżuru należy zaliczyć do czasu pracy, nawet jeśli faktyczne wykonywanie czynności zawodowych jest uzależnione od konkretnych okoliczności, które wystąpią podczas pełnienia tego dyżuru. W konsekwencji Trybunał uznał, że czas pełnienia dyżuru może również mieć charakter godzin nadliczbowych, o których mowa w art. 6 dyrektywy Nr 93/104/WE.

W powyższych orzeczeniach Europejski Trybunał Sprawiedliwości (ETS) wyraźnie podkreślił, że definicja „czasu pracy” zawarta w dyrektywie, mimo iż odsyła do przepisów krajowych lub praktyki krajowej, nie oznacza, że państwa członkowskie są upoważnione do samodzielnego określania zakresu tego pojęcia. ETS stwierdził więc, że na mocy regulacji wewnętrznych nie mogą zostać pracownikowi odebrane prawa, które mu przysługują zgodnie z dyrektywą. W konsekwencji ETS ponownie uznał, że czas pełnienia przez lekarza dyżuru w szpitalu należy zaliczyć w pełni do czasu pracy, niezależnie od tego czy podczas tego dyżuru pracownik podejmował czynności zawodowe i w jakim zakresie. W konsekwencji, zdaniem Trybunału art. 3 i art. 6 dyrektywy wyłącza zastosowanie przepisów krajowych, pozwalających na pełnienie dyżuru przez lekarza bezpośrednio po czasie wykonywania pracy albo pozwalających, ze względu na nieuznanie czasu dyżuru za czas pracy, na wydłużenie czasu pracy ponad 48 godzin w tygodniu (paragraf 79 uzasadnienia).

Stosowanie w wewnętrznym polskim porządku prawnym art. 32j ustawy o ZOZ, wyłączającego z pojęcia czasu pracy czas dyżuru (podczas którego pracownik jest fizycznie obecny na terenie szpitala – pracodawcy) stoi więc w ewidentnej sprzeczności z europejską definicją czasu pracy, przyjętą w dyrektywach Nr 93/104/WE i Nr

2003/88/WE, przez co nagminnie łamane są prawa pracownicze lekarzy, którzy bez prawa do dodatkowego czasu wypoczynku są zobowiązani świadczyć dyżury (w tym również dyżury nocne i świąteczne) na terenie szpitala, a czas pełnienia dyżuru, nawet jeśli lekarz przez cały czas dyżuru pełni swoje obowiązki, nie jest wliczany do czasu pracy.

W związku z powyższym nawet pełnienie 24 – godzinnego dyżuru dwa razy w tygodniu nie uzasadnia przyznania pracownikowi dodatkowego czasu wypoczynku. Utrzymanie aktualnie obowiązującego w Polsce porządku prawnego w zakresie czasu pracy lekarzy prowadzi do tego, że jako lekarz mogą być „legalnie zobowiązujący” do świadczenia pracy (na dyżurze) nawet w wymiarze 48 godzin tygodniowo, co sprawia, że mój tygodniowy czas pracy może ulec wydłużeniu nawet do 88 godzin.

W konsekwencji należy stwierdzić, że art. 32j ust. 1 – 2 i ust. 7 w zakresie w jakim wyklucza uznanie czasu pełnienia dyżuru przez lekarza za czas pracy i wyłącza możliwość udzielenia pracownikowi czasu wolnego w zamian za czas pełnienia dyżuru pozostaje w sprzeczności z art. 2 ust. 1, art. 3 i art. 5 – 6 dyrektyw Nr 93/104/WE i Nr 2003/88/WE. Zaistnienie powyższej sprzeczności pomiędzy przepisem prawa krajowego a przepisami prawa wspólnotowego pozwala na stwierdzenie, że Polska uchybiła swoim zobowiązaniom wynikającym z członkostwa w Unii Europejskiej, a w szczególności nie dopełniła obowiązku zapewnienia by krajowe przepisy prawne były zgodne z celami określonymi w dyrektywach Nr 93/104/WE i Nr 2003/88/WE.

9. As far as possible, specify the provisions of Community law (treaties, regulations, directives, decisions, etc.) which the complainant considers to have been infringed by the Member State concerned:

Zdaniem wnioskodawcy Rzeczpospolita Polska, nie wprowadzając w pełni do wewnętrznego porządku prawnego dyrektywy Nr 93/104/WE i Nr 2003/88/WE (poprzez nieuchylenie niezgodnych z nią przepisów ustawy o ZOZ), dopuściła się naruszenia art. 10 i art. 249 Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską (TWE), nakładających na Państwa Członkowskie zobowiązanie do podjęcia wszelkich właściwych środków w celu wprowadzenia do przepisów prawa krajowego takich rozwiązań legislacyjnych, które będą zgodne z celami określonymi w powyższych dyrektywach. Termin wprowadzenia dyrektywy Nr 93/104/WE (zastąpionej następnie dyrektywą Nr 2003/88/WE) upłynął w stosunku do Polski z dniem 1 maja 2004 r., wobec tego stan sprzeczności pomiędzy wewnętrznym porządkiem prawnym a prawem wspólnotowym utrzymuje się już ponad 2 lata, co uzasadnia podjęcie w stosunku do polskich organów prawodawczych środków dyscyplinujących, pozwalających na wyeliminowanie wyżej omówionej niezgodności.

10. Where appropriate, mention the involvement of a Community funding scheme (with references if possible) from which the Member State concerned benefits or stands to benefit, in relation to the facts giving rise to the complaint:

15. Confidentiality (tick one box)³:

- "I authorise the Commission to disclose my identity in its contacts with the authorities of the Member State against which the complaint is made."
- "I request the Commission not to disclose my identity in its contacts with the authorities of the Member State against which the complaint is made."

16. Place, date and signature of complainant/representative

Miejsce, data i podpis lekarza

³ Please note that the disclosure of your identity by the Commission's services may, in some cases, be indispensable to the handling of the complaint.

U W A G I

tej strony rzecz jasna nie wysyłamy

Skargę wysyłamy na adres podany u dołu strony 1 tj.:

Commission of the European Communities
(Attn: Secretary-General)
Rue de la Loi 200,
B-1049 Brussels
BELGIUM

Ad 1. nazwisko i imię

Ad 8. W punkcie 8 w akapicie 2 proszę dopisać zdanie :

''Pracodawca ma status publicznego/niepublicznego zakładu opieki zdrowotnej '' - jeśli nie wynika to wprost z nazwy pracodawcy w/g wzoru zamieszczonego poniżej.

8 .Fullest possible account of facts giving rise to complaint:

Wnioskodawca jest zatrudniony w Szpitalu _____
na stanowisku _____.

Pracodawca ma status publicznego/niepublicznego zakładu opieki zdrowotnej.

Szpitale oprócz dodanego do nazwy « Samodzielny Publiczny Zakład Opieki zdrowotnej » posługują się innymi nazwami np :
Szpital Specjalistyczny im.A w X, Szpital Powiatowy w Z, Szpital Okulistyczny w K itp.

Ad 14.

Ewidencja czasu pracy wnioskodawcy z podaniem czasu pełnienia dyżurów lekarskich
za okres od dnia 01 maja 2004 r. do dnia _____ r.

W polu do dnia _____ r. należy wpisać datę np. ostatniego dnia miesiąca, w którym
wysłana jest skarga.

Ewentualnie za okres faktycznie pełnionych dyżurów, ważne by obejmowały okres
po 1 maja 2004 r.