

OPINIA PRAWNA
W SPRAWIE USTALENIA WZAJEMNYCH RELACJI POMIĘDZY DYŻUREM
„POD TELEFONEM” A PRAWEM DO DOBOWEGO LUB TYGODNIOWEGO
ODPOCZYNKU

Opinię przygotowano w oparciu o następujące akty prawne:

1. ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks Pracy (Dz.U. nr 24, poz. 141 z póź. zm.)
2. ustawa z dnia 30 sierpnia 1991r. - o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. nr 91, poz. 408 z póź. zm.)

Zgodnie z treścią art. 32k ustawy o zakładach opieki zdrowotnej lekarz może zostać zobowiązany do pozostawania poza zakładem opieki zdrowotnej w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych potocznie zwane dyżurem pod telefonem. Ustawa o zakładach opieki zdrowotnej przewiduje, iż za każdą godzinę pełnienia dyżuru pod telefonem należy się wynagrodzenie w wysokości 50% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. Wskazana ustawa nie reguluje relacji pomiędzy dyżurem pod telefonem a prawem do dobowego lub tygodniowego odpoczynku.

Rozważania nad wzajemną relacją pomiędzy dyżurem pod telefonem a prawem do dobowego lub tygodniowego wypoczynku należy rozpocząć od odpowiedzi na pytanie o charakter dyżuru pod telefonem. Z art. 32k ustawy o zakładach opieki zdrowotnej wynika, iż jest to zobowiązanie do pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych. Jak należy takie zobowiązanie rozumieć wskazuje kodeks pracy. Zgodnie z art. 151⁵ § 1 wskazanego aktu prawnego pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Jest to ustawowa definicja pojęcia dyżur. Zatem zobowiązanie pracownika do pozostawania w gotowości do świadczenia pracy, po godzinach pracy, jest dyżurem. Kolejne pytanie na które należy odpowiedzieć to czy można do pracy lekarza stosować definicję dyżuru zawartą w kodeksie pracy. Odpowiedź zawarta jest w art. 5 kodeksu pracy. Wprowadza on ogólną zasadę zgodnie z którą w zakresie nieuregulowanym przepisami szczegółowymi stosuje się przepisy kodeksu pracy. Ponieważ ustawa o zakładach opieki zdrowotnej nie definiuje pojęcia dyżur (definiuje wyłącznie pojęcie dyżuru medycznego) to należy stosować definicję zawartą w kodeksie pracy.

Powyższe uwagi prowadzą do wniosku, iż dyżur pod telefonem jest dyżurem w rozumieniu kodeksu pracy. Takie stanowisko znajduje również odzwierciedlenie w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2006r. sygn.akt I PK 150/2005 opublikowanego w OSNP 2007/1-2 poz. 9. Sąd Najwyższy wskazał w uzasadnieniu powołanego orzeczenia, iż formą wykonywania obowiązków zawodowych pracowników medycznych, poza normalnym czasem pracy, oprócz dyżuru medycznego, jest pozostawanie w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych. Zdaniem Sądu Najwyższego jest to postać dyżuru regulowanego w kodeksie pracy w art. 151¹.

Skoro dyżur pod telefonem jest postacią dyżuru to należy odpowiedzieć na pytanie czy stosuje się również przepisy kodeksu pracy dotyczące dyżuru. Odpowiedź zawarta jest w cytowanym już art. 5 kodeksu pracy zgodnie z którym w zakresie nieuregulowanym przepisami szczególnymi stosuje się kodeks pracy. Nie ma wątpliwości, iż ustawa o zakładach opieki zdrowotnej nie reguluje kwestii wpływu dyżuru pod telefonem na prawo do nieprzerwanego dobowego i tygodniowego odpoczynku. Zatem zgodnie z normą art. 5 kodeksu pracy należy w tym zakresie stosować przepisy kodeksu pracy. Przepisy kodeksu pracy jednoznacznie wskazują, iż czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku (art. 151⁵ § 2 kodeksu pracy). Oznacza to, że czas pełnienia dyżuru pod telefonem nie może być wliczany do okresu dobowego lub tygodniowego odpoczynku. W związku z tym, jeżeli pod godzinach pracy, zgodnie z dobowym wymiarem czasu pracy, lekarz zobowiązany zostanie do pełnienia dyżuru pod telefonem przez pozostałą część doby, to bezpośrednio po dyżurze pod telefonem powinien zostać udzielony odpoczynek.

Ustalenie, iż dyżur pod telefonem nie może naruszać prawa do dobowego i tygodniowego odpoczynku wiąże się z kolejną konsekwencją. Konsekwencją tą jest określenie górnej granicy czasu pracy i pełnienia dyżurów pod telefonem, determinowanej koniecznością udzielenia dobowego i tygodniowego odpoczynku. Oznacza to, że łączny czas pełnienia obowiązków pracowniczych i pełnienia dyżuru pod telefonem nie może przekroczyć 78 (lub 72 ewentualnie 67) godzin tygodniowo (czyli tyle samo ile wynosi maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy po podpisaniu klauzuli opt-out).

Należy również podkreślić, iż zgodnie z art. 32k ustawy o zakładach opieki zdrowotnej za każdą godzinę dyżuru pod telefonem przysługuje wynagrodzenie w wysokości 50% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. Okoliczność ta nie ma jednak żadnego wpływu na fakt, iż dyżur pod telefonem nie może naruszać prawa do dobowego i tygodniowego odpoczynku, ponieważ dyżur nie może być traktowany jako odpoczynek.

Reasumując, zobowiązanie lekarza do pozostawiania poza zakładem opieki zdrowotnej w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych jest dyżurem w rozumieniu art. 151⁵ kodeksu pracy. Czas pełnienia takiego dyżuru nie jest czasem pracy i jednocześnie nie może naruszać prawa pracownika do nieprzerwanego dobowego 11-to godzinnego i tygodniowego 35-cio godzinnego odpoczynku. Nie ma na to wpływu obowiązek pracodawcy wypłacania wynagrodzenia za każdą godzinę pełnienia dyżuru. Maksymalny czas pracy i pełnienia dyżuru pod telefonem nie może przekraczać 78 godzin w danym okresie rozliczeniowym.

Lesław Świstun
adwokat

