



Paulina Kutrzebka, 2015-06-10 11:49

Czas pracy lekarzy a dyżur medyczny



Jednoznaczna interpretacja przepisów regulujących rozliczanie czasu pracy lekarzy, w tym wynagradzanie za dyżury medyczne, nie jest zadaniem prostym.

Jednoznaczna interpretacja przepisów regulujących rozliczanie czasu pracy lekarzy, w tym wynagradzanie za dyżury medyczne, nie jest zadaniem prostym.

Wskazuje na to praktyka w wielu podmiotach leczniczych, w których godziny dyżurowe w miesięcznym rozliczeniu były traktowane jako godziny nadliczbowe, za które wypłacane były dodatki w wysokości 50 lub 100 proc. wynagrodzenia. Wynikało to z tego, iż godziny dyżurowe były wliczane do normalnego czasu pracy, co zazwyczaj powodowało przekroczenie tygodniowej normy czasu pracy, ponad 37 godz. 55 minut, a to mogło skutkować zwiększeniem liczby godzin nadliczbowych. W konsekwencji w niektórych podmiotach dochodziło do wypłaty podwójnych wynagrodzeń za przepracowanie tych samych godzin, za godziny dyżurowe i z tytułu godzin nadliczbowych.

Warto więc przybliżyć zasady, które w sposób praktyczny ułatwią rozliczanie czasu pracy lekarzy. W tym zakresie pomocna jest – wydana 6 listopada 2014 r. – Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego, rozstrzygająca de facto spór co do odpłatności za dyżury medyczne (sygn. akt I PZP 2/14).

Zgodnie z podstawą prawną, wyrażoną w art. 93 ust. 1 Ustawy o działalności leczniczej, czas pracy lekarzy zatrudnionych w podmiocie leczniczym, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i średnio 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Są to normalne godziny pracy przypadające do przepracowania w danej dobie, zazwyczaj od poniedziałku do piątku, od 8.00 do 15.35.

Ponadto lekarze, na podst. art. 95 ust. 1 ww. ustawy, zatrudnieni w podmiocie leczniczym wykonującym działalność leczniczą (stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne) mogą być

zobowiązani do pełnienia dyżuru medycznego, przy czym do wynagrodzenia za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych.

Stosownie do tego przepisu, za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1. 100 proc. wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

- a) w nocy,
- b) w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

2. 50 proc. wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Wspomniany wyżej dyżur medyczny może być pełniony tylko przez lekarza, który pozostaje ze szpitalem w stosunku pracy. Jeżeli zatem lekarz świadczy jedynie usługi na rzecz podmiotu leczniczego w ramach umowy cywilnoprawnej (np. jako praktyka zawodowa), wówczas nie pełni dyżuru medycznego w rozumieniu komentowanego przepisu, lecz jest to dyżur w znaczeniu potocznym.

Wobec błędnych interpretacji, jednoznacznie należy wskazać, że dyżur medyczny, chociaż wlicza się do czasu pracy, nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych, gdyż ustawodawca wyraźnie wykluczył tę możliwość traktowania go jako godzin nadliczbowych w rozumieniu kodeksu pracy. Za taką argumentacją przemawia również fakt, iż praca w ramach pełnienia dyżuru medycznego może być planowana również w zakresie, w jakim przekraczać będzie 37 godzin 55 minut na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Pracy zaś w godzinach nadliczbowych nie można planować i z góry uwzględniać jej w rozkładzie czasu pracy danego pracownika (Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2008 r., I PZP 10/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 342, LEX nr 379845).

Takie rozwiązanie ustawowe jest zgodne z orzecznictwem zarówno Trybunału Konstytucyjnego, Sądu Najwyższego, jak i Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (obecnie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej). Trybunał Konstytucyjny podkreślił, że ustawodawca polski jako ustawodawca krajowy nie ma wyłączonej możliwości uregulowania dyżuru medycznego jako pracy ponadwymiarowej, która nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok z dnia 16.10.2006 r., K 25/05, OTK-A 2006, nr 9, poz. 122,).

Ponadto wskazał również, że dyżur medyczny stanowi swoiste połączenie „normalnego” wykonywania pracy, gotowości do wykonywania pracy oraz wypoczynku (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 października 2000 r., K 12/00, OTK 2000, nr 7, poz. 255). Dodatek w wysokości 100 proc. wynagrodzenia przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej – w tym przypadku 48-godzinnej, normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy, za którą pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości 100 lub 50 proc.

Powyższy dodatek oblicza się, biorąc za podstawę wynagrodzenie, które obejmuje wynagrodzenie zasadnicze pracownika bez dodatków (wynikające z jego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną), a jeżeli taki składnik nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60 proc. wynagrodzenia. Odnosząc się do kwestii wynagradzania lekarzy za pracę w ramach dyżuru medycznego, warto wspomnieć uzasadnienie Uchwały Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2014 r. Co do zasady – wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obejmuje dwa

elementy: zasadnicze wynagrodzenie oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151§ 1 Kodeksu pracy).

Jak wskazał Sąd Najwyższy, pracownikowi za każdą godzinę pracy nadliczbowej należy wypłacić normalną stawkę godzinową, która stanowi dopłatę z tytułu świadczenia pracy w wymiarze wyższym niż był pierwotnie ustalony. Takie normalne wynagrodzenie wraz z dodatkiem przysługuje lekarzowi za każdą godzinę dyżuru medycznego przekraczającą obowiązującą go przeciętną normę czasu pracy. Nie ma podstaw, aby pominąć założenie, że pracodawca powinien w sposób identyczny obliczać wynagrodzenie za pracę w ramach dyżuru medycznego dopełniającego czas pracy do obowiązującej pracownika przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

Samo pojęcie norm czasu pracy winno być interpretowane jako normy nakładu pracy pracownika, któremu będzie odpowiadać umówione wynagrodzenie za pracę. W praktyce lekarz za tę część dyżuru medycznego, która będzie uzupełniała obowiązującą go przeciętną tygodniową normę czasu pracy, otrzyma wynagrodzenie w normalnej stawce określonej w umowie. Wobec tak przyjętego sposobu wyliczenia, rozwiązują się niejasności, które powstawały w praktyce w przypadku ewentualnego podwajania stawek wynagradzania. Za godziny dyżuru medycznego, które przekroczą przeciętną tygodniową normę czasu pracy lekarzowi powinien zostać wypłacony wyłącznie dodatek w wysokości jak za nadgodziny. Nie występuje więc tu problem nabycia prawa do wynagrodzenia „za czas nieprzepracowany w nominalnym czasie pracy.”

Przykład

Przeanalizujmy przykładowe rozliczenie miesięczne czasu pracy lekarza, który zatrudniony jest w szpitalu oraz świadczy pracę od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 15.35, tym samym obowiązuje go norma czasu pracy 7 godzin 35 min. na dobę. W danym miesiącu, w środę lekarz odbył dyżur medyczny od 15.35 do godz. 8.00 następnego dnia (trwał on łącznie 16 godzin i 25 minut). Po zakończeniu dyżuru lekarz nie kontynuował pracy, gdyż skorzystał z prawa do odpoczynku.

Opierając się na argumentacji Sądu Najwyższego, rozliczenie powinno wyglądać następująco: lekarz powinien otrzymać pełną miesięczną pensję zasadniczą, która nie ulega zmniejszeniu. Następnie za pierwsze 7 godz. 35 minut pełnionego przez lekarza dyżuru w środę, czyli od godz. 15.35 do godz. 23.10, pracodawca powinien wypłacić jedynie wartość dodatku za nadgodziny, a nie normalną stawkę godzinową za godziny pełnienia dyżuru. Za następne zaś godziny dyżuru (od 23.10 do 8.00 w czwartek), czyli za czas przekraczający 7 godz. 35 minut lekarzowi przysługuje normalna stawka godzinowa wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatek za nadgodziny. Za pierwsze 7 godzin 35 minut dyżuru lekarz nie otrzyma wynagrodzenia jak za pozostałe, ponieważ stanowią one dopełnienie normalnego czasu pracy, jaki wypracowałby w czwartek, gdyby nie skorzystał z prawa do odpoczynku. Zatem za ten czas nie należy się normalne wynagrodzenie będące składnikiem wynagrodzenia za nadgodziny, a jedynie dodatek za godziny nadliczbowe.

Podsumowanie

Czas dyżuru medycznego stanowi odrębną kategorię pracy ponadnormatywnej, stąd też winien być osobno ewidencjonowany oraz nie powinien pokrywać się z normalnymi godzinami pracy. Zatem czas pracy lekarza powinien być zaplanowany w taki sposób, aby jasno wynikało, które godziny są „normalnymi godzinami pracy”, a które godzinami dyżurowymi, tak aby można było w sposób równie jasny określić wartość przysługującego wynagrodzenia.

Źródło: „Służba Zdrowia”