

## Wynagrodzenie za dyżury medyczne

Kategoria: Polityka Zdrowotna

Opublikowano: niedziela, 03, lipiec 2016 00:00

Katarzyna Liszka-Michałka

Odśłony: 2170

---

Dyżur medyczny nie może być kwalifikowany w całości w kategoriach pracy ponadnormatywnej, czy też pracy w godzinach nadliczbowych - tak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2014 r. I PK 313/13.

Zasadniczy problem prawny wymagający wyjaśnienia w świetle niniejszej sprawy sprowadzał się do pytania: czy w warunkach organizacji pracy, w których wskutek wyznaczania dyżurów medycznych w rozumieniu art. 95 ustawy z 2011 r. o działalności leczniczej, wyłączona została możliwość wykonywania pracy w pełnym wymiarze normalnego czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, lekarz nabywa prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w nominalnym czasie pracy.

Zagadnieniem tej treści postanowieniem z 4 kwietnia 2014 r., I PK 229/13, Sąd Najwyższy przedstawił do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego. Rozstrzygając przedstawione zagadnienie prawne Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów podjął 6 listopada 2014 r. (w sprawie I PZP 2/14) uchwałę o następującej treści:

"Za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego dopełniającego czas pracy lekarza do obowiązującej go przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy (art. 95 ust. 4 w związku z art. 93 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej) przysługuje jedynie dodatek w wysokości określonej przez odpowiednio stosowane przepisy art. 151<sup>1</sup> § 1-3 k.p. (art. 95 ust. 5 tej ustawy)".

Sąd Najwyższy rozpatrując niniejszą sprawę podzielił stanowisko zawarte we wskazanej uchwale, uznając za przekonującą wspierającą ją argumentację. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy wskazał, że norma czasu pracy jest tą wartością graniczną, powyżej której, pozostawanie w dyspozycji pracodawcy kwalifikowane jest, jako czas pracy ponadnormatywnej. Nie można więc uznawać za pracę ponadnormatywną czasu pracy nieprzekraczającego wartości, którą jest norma. Inaczej rzecz ujmując, jeżeli pracownik w danym okresie pozostaje w dyspozycji pracodawcy ponad normę czasu pracy, to jego czas pracy dzieli się na część odpowiadającą normie do chwili jej wypełnienia i pozostałą część ponadnormatywną. W sytuacji, gdy pracownik wykonuje pracę w czasie ponadnormatywnym, nie może więc wystąpić "czas nieprzepracowany w ramach normy".

Dopuszczalność planowania pracy lekarza na dyżurze medycznym wynika z art. 95 ust. 4 ustawy, w myśl którego 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. Zgodzić się trzeba z poglądem, że treść tego przepisu wskazuje na możliwość planowania dyżuru medycznego w zakresie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy oraz ponad normę tygodniową. Dopuszczalność planowania dyżuru medycznego w zakresie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy oznacza zaś, że harmonogram pracy, w którym pracodawca wyznacza lekarzowi godziny pracy w ramach wymiaru czasu pracy może obejmować normalne godziny pracy oraz godziny dyżuru medycznego. Godziny dyżuru medycznego planowane przez pracodawcę mogą więc dopełniać godziny pracy do obowiązującej lekarza przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

Z powyższego wynika, że dyżur medyczny nie może być kwalifikowany w całości w kategoriach pracy ponadnormatywnej, czy też pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd Najwyższy w powiększonym składzie podkreślił, że przy przyjęciu, że dyżur medyczny może być planowany i pełniony w ramach przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy staje się jasne, że nieodniesienie się w definicji dyżuru medycznego do obowiązujących pracownika norm lub wymiaru czasu pracy, lecz do wykonywania czynności zawodowych poza normalnymi godzinami pracy, nie jest przypadkowe, a określenie "poza

## Wynagrodzenie za dyżury medyczne

Kategoria: Polityka Zdrowotna

Opublikowano: niedziela, 03, lipiec 2016 00:00

Katarzyna Liszka-Michałka

Odśłony: 2170

---

normalnymi godzinami pracy" nie oznacza wykonywania pracy ponad obowiązującą pracownika przeciętną tygodniową normę czasu pracy. W ten sposób ustawodawca, nie zmieniając definicji dyżuru medycznego, nadał jej inne znaczenie. Niespójność między możliwością planowania dyżuru w normalnym czasie pracy i jednoczesną niemożliwością jego pełnienia w normalnych godzinach pracy staje się pozorna, gdy przyjmiemy, że normalnymi godzinami pracy lekarza są godziny wyznaczone mu w harmonogramie do przepracowania w ramach konkretnej doby (odpowiadające dobowej normie czasu pracy), a dyżurem medycznym czas, który przypada poza tak określonymi normalnymi godzinami pracy.

Przypomnieć bowiem należy, że art. 95 ust. 4 ustawy z 2011 r. stanowi o możliwości planowania dyżuru medycznego w ramach przeciętnej tygodniowej normy czasu (również w zakresie przekraczającym tę normę), a nie w ramach normalnych godzin pracy, czy w zakresie przekraczającym normalne godziny pracy, wobec czego nie ma podstaw do utożsamiania tych dwóch pojęć (przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy i normalnych godzin pracy). Normalnymi godzinami pracy są godziny przypadające do przepracowania w danej dobie według harmonogramu (odpowiadające dobowej normie czasu pracy), choćby po ich zsumowaniu w okresie rozliczeniowym okazało się, że tak obliczony czas pracy nie sięga obowiązującej pracownika przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Praca poza tak określonymi normalnymi godzinami pracy lekarza jest dyżurem medycznym, który wynagradzany jest według innych zasad niż praca w normalnych godzinach, z uwzględnieniem tego, że przepisy ustawy o działalności leczniczej, w zakresie, w jakim regulują czas pracy pracowników zakładów opieki zdrowotnej, mają charakter przepisów szczególnych w stosunku do unormowań Kodeksu pracy o czasie pracy. Relacja między tymi unormowaniami układa się w myśl ogólnych zasad rządzących stosunkiem przepisów szczególnych do przepisów ogólnych. Dlatego też w zakresie zasad wynagradzania za czas dyżuru medycznego ustawodawca w art. 95 ust. 5 ustawy nakazuje jedynie odpowiednio stosować reguły określone w art. 151<sup>1</sup> § 1-3 k.p.