

Warszawa, dnia 13 stycznia 2022r.

**Opinia prawna**  
**dot. dyżuru medycznego diagnostów laboratoryjnych**

**Podstawa prawna:**

- 1) Ustawa z dnia 27 lipca 2001r. o diagnostyce laboratoryjnej (Dz.U. z 2021r., poz. 866);
- 2) Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2021r., poz. 711);
- 3) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2021r., poz. 1162 z późn. zm.);

**Zasygnalizowany problem prawny:**

Do Biura Krajowej Izby Diagnostów Laboratoryjnych wpłynęło zapytanie prawne, w którym został zasygnalizowany następujący problem prawny. Diagnosta laboratoryjny pracuje w laboratorium na podstawie umowy o pracę na pełen etat od poniedziałku do piątku od godziny 8.00 do godziny 15.35 i dodatkowo w formie dyżurów medycznych. Pracodawca od liczby godzin dyżurowych odejmuje diagnoście laboratoryjnemu normalne godziny pracy (godziny związane z zejściem po dyżurze) na skutek czego wynagrodzenie za normalne godziny pracy nie ulega zmianie a zmniejsza się liczba godzin dyżurowych. Pytanie dotyczy tego czy pracodawca powinien wypłacać diagnoście laboratoryjnemu dodatek do wynagrodzenia w wysokości od 100 do 50 % godzin przepracowanych w ramach dyżuru medycznego a wliczonych w podstawowy czas pracy ?

**Ocena prawna:**

W opinii Krajowej Izby Diagnostów Laboratoryjnych czas pracy pracowników podmiotów leczniczych, w tym pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych i wykonujących zawód diagnosty laboratoryjnego regulują przepisy Działu III (art. 93 – art. 99a) ustawy z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej.

Zgodnie z art. 93 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej czas pracy pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym, z zastrzeżeniem art. 94 ust. 1, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Zgodnie z art. 97 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Ponadto zgodnie z art. 97 ust. 3 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Zgodnie z art. 95 ust. 1 tej ustawy pracownicy wykonujący zawód medyczny i posiadający wyższe wykształcenie, zatrudnieni w podmiocie leczniczym wykonującym działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, mogą być zobowiązani do pełnienia w zakładzie leczniczym tego podmiotu dyżuru medycznego.

Stosownie natomiast do art. 96 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej pracownicy, o których mowa w art. 95 ust. 1 i 1a, mogą być, po wyrażeniu na to zgody na piśmie, zobowiązani do pracy w wymiarze przekraczającym przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Przepisu art. 151 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy nie stosuje się. Okres rozliczeniowy, o którym mowa w ust. 1, nie może być dłuższy niż 4 miesiące (ust. 2). Pracodawca jest obowiązany prowadzić i przechowywać ewidencję czasu pracy pracowników, o których mowa w ust. 1, oraz udostępniać ją organom właściwym do sprawowania nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem prawa pracy, które mogą, z powodów związanych z bezpieczeństwem lub zdrowiem pracowników, a także w celu zapewnienia właściwego poziomu udzielania świadczeń zdrowotnych, zakazać albo ograniczyć możliwość wydłużenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy (ust. 3). Pracodawca nie może podejmować działań dyskryminujących wobec pracowników, którzy nie wyrazili zgody, o której mowa w ust. 1. (ust. 4). Pracodawca jest obowiązany dostarczać organom, o których mowa w ust. 3, na ich wniosek, informacje o przypadkach, w których pracownicy wyrazili zgodę w celu wykonywania pracy w wymiarze przekraczającym 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, o którym mowa w ust. 2. (ust. 5). Pracownik może cofnąć zgodę na pracę w wymiarze przekraczającym 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, informując o tym pracodawcę na piśmie, z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia (ust. 6). Do wynagrodzenia za pracę w wymiarze przekraczającym przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym stosuje się odpowiednio art. 151<sup>1</sup> § 1-3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (ust. 7).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyrok SN z dnia 4 czerwca 2013 roku, Sygn. akt I PK 293/12) wskazuje się, że „możliwość zobowiązania pracowników do pełnienia dyżurów medycznych wynika, zarówno z art. 32j ZakZdrowU, jak i art. 95 ustawy o działalności

lecniczej, przy czym czas pełnienia dyżuru medycznego podlega wliczeniu do czasu pracy (art. 32j ust. 2 ZakZdrowU oraz art. 95 ust. 3 ustawy o działalności leczniczej). Praca na dyżurze medycznym może być przez pracodawcę planowana, również w zakresie powodującym przekroczenie tygodniowej normy czasu pracy wynoszącej 37 godzin 55 minut w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 32j ust. 3 ZakZdrowU oraz art. 95 ust. 4 ustawy o działalności leczniczej), gdyż do pracy w ramach dyżuru nie stosuje się regulacji Kodeksu pracy odnoszących się do udzielania pracownikowi dnia wolnego od pracy w zamian za pracę wykonaną w dniu wolnym od pracy o wynikającym z rozkładu czasu pracy (art. 151<sup>3</sup>) ani dotyczących wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez pracowników kadry zarządzającej zakładem pracy (art. 151<sup>4</sup>). Natomiast - i to jest najważniejsze - wynagrodzenie za czas dyżuru medycznego powinno być ustalane według zasad przewidzianych w art. 151<sup>1</sup> § 1-3 KP, a więc na zasadach ustalania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 32j ust. 4 ZakZdrowU oraz art. 95 ust. 5 ustawy o działalności leczniczej).

Ze wskazanych przepisów (zwłaszcza z art. 32j ust. 4 ZakZdrowU oraz art. 95 ust. 5 ustawy o działalności leczniczej) wynika jednoznacznie, że za czas dyżuru medycznego pracownikowi przysługuje zawsze (za każdą godzinę dyżuru) wynagrodzenie obliczane, jak za godziny nadliczbowe (według art. 151<sup>1</sup> § 1-3 KP), niezależnie od tego, czy czas dyżuru spowodował przekroczenie obowiązującego pracownika medycznego wymiaru (nominału) czasu pracy. Tak więc za każdą godzinę pełnionego przez pracownika dyżuru medycznego należy mu się wynagrodzenie, jak za godziny nadliczbowe, bez względu na to, czy czas dyżuru przekracza "normalne" godziny pracy w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Za przepracowany dyżur medyczny pracownikowi należy się "normalne wynagrodzenie" (czyli takie, jakie pracownik otrzymuje stale i systematycznie) oraz odpowiednie dodatki, których wysokość jest uzależniona od tego, czy dyżur jest wykonywany w porze nocnej, w niedziele lub święta itp. (...).

Konkludując należy stwierdzić, że czas dyżuru medycznego stanowi odrębną kategorię prawną pracy ponadnormatywnej. Dlatego godziny dyżuru medycznego muszą być osobno ewidencjonowane, nie mogą pokrywać się z normalnymi godzinami pracy a dyżur powinien być tak zaplanowany, aby jasno wynikało, które godziny są "normalnymi godzinami pracy" w ramach wymiaru (nominału) czasu pracy, a które są godzinami dyżurowymi. Dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy przesądzające (i wystarczające) jest stwierdzenie, że za czas dyżuru medycznego pracownikowi zawsze przysługuje wynagrodzenie, jak za godziny nadliczbowe (według art. 151<sup>1</sup> § 1-3 KP), bez względu na to, czy czas dyżuru spowodował przekroczenie obowiązującego go czasu pracy "w ramach etatu" oraz bez względu, czy

*pracownik jest zatrudniony w pełnym, czy niepełnym wymiarze czasu pracy. Dla takiego sposobu ustalenia wynagrodzenia za czas dyżuru medycznego (jak za pracę w godzinach nadliczbowych) nie mają też znaczenia przyczyny, dla których nie było możliwe "wypracowanie" obowiązującego pracownika nominalu czasu pracy (jest to prawdopodobnie skutek niemożności lub znacznej trudności w ustaleniu takich harmonogramów pracy zawierających planowane dyżury, aby - przy konieczności właściwego udzielania dobowego i tygodniowego odpoczynku - pracownik w okresie rozliczeniowym wypełnił obowiązujący go wymiar czasu pracy, który może być jednak odpowiednio zmodyfikowany).*

W w/w wyroku Sąd Najwyższy zaakceptował pogląd sądu I instancji, iż pracownik ma roszczenie o wyrównanie normalnego wynagrodzenia za godziny pracy brakujące do wymiaru w związku z korzystaniem z odpoczynków bezpośrednio po dyżurach.

Odmiennej ocenę tego samego problemu Sąd Najwyższy przedstawił w wyroku z dnia 8 października 2013r., Sygn. akt III PK 110/12 stwierdzając, że lekarz, który godzi się na pełnienie dyżurów w rozmiarze wyłączającym możliwość wykonywania pracy w pełnym wymiarze normalnego czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie nabywa prawa do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany z tego powodu w normalnym czasie pracy. W ocenie Sądu Najwyższego „nie można zgodzić się z twierdzeniem powodów, że bez podstawy prawnej ich wynagrodzenie zostało zmniejszone. Pogląd o zmniejszeniu wynagrodzenia opiera się na błędnym przekonaniu, że samo pozostawanie w stosunku pracy jest przesłanką wystarczającą do nabycia prawa do wynagrodzenia za przewidziany w ustawie i umowie wymiar czasu pracy. Tymczasem wymiar ten oznacza czas, w którym pracodawca ma prawo żądać wykonywania pracy przez pracownika i zarazem ma obowiązek umożliwienia mu tego, zaś pracownik ma obowiązek wykonywania pracy lub przynajmniej pozostawania w dyspozycji pracodawcy (art. 22 § 1 w związku z art. 128 § 1 KP). Z samego wymiaru czasu pracy nie wynika prawo pracownika do wynagrodzenia. Prawo do niego zależy od rzeczywistego zachowania stron stosunku pracy. Powodowie nie spełnili przesłanek nabycia prawa do wynagrodzenia przewidzianych w art. 80 i art. 81 § 1 KP, czyli że to nie pozwany "zmniejszył" im wynagrodzenie, lecz oni go nie nabyli za czas rzeczywiście nieprzepracowany w ustalonym stanie faktycznym.

Natomiast zastosowana przez pozwanego konstrukcja fikcyjnego zaliczenia części godzin faktycznie pełnionych dyżurów w miejsce godzin nieprzepracowanego normalnego czasu pracy celem jego uzupełnienia do pełnego wymiaru - rozpatrywana z punktu widzenia prawa lekarzy do wynagrodzenia - jedynie zbędnie skomplikowała sytuację prawną. Zamiast bowiem po prostu płacić powodom wynagrodzenie za pracę rzeczywiście wykonaną w ramach

normalnego czasu pracy i w ramach dyżurów (art. 80 zdanie pierwsze KP), pozwany płacił im nienależne wynagrodzenie za nieprzepracowaną część normalnego czasu pracy i jednocześnie - dla uniknięcia dwukrotnego płacenia za ten sam czas - to nienależne wynagrodzenie zaliczył jako wynagrodzenie zasadnicze za dyżur i uzupełnił je o należne dodatki 50 % lub 100 %.

*Ta fikcyjna klasyfikacja części pracy powodów jest nieprzydatna dla pozwanego także w odniesieniu do ewidencji czasu pracy lekarzy (art. 32ja ust. 3 ZakZdrowU). Ewidencja ta musi bowiem wykazywać rzeczywistą liczbę godzin przepracowanych w normalnym czasie pracy i w czasie dyżurów. W tym zakresie i dla ustalenia okresów odpoczynku czas dyżuru wlicza się do czasu pracy (art. 32j ust. 2 tej ustawy)''.*

W/w rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego została rozstrzygnięta w uchwale 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2014r., Sygn. akt I PZP 2/14. W uchwale tej Sąd Najwyższy stwierdził, iż „z art. 95 ust. 4 ustawy o działalności leczniczej (art. 32j ust. 3 ZakZdrowU) wynika, że planowanie pracy w ramach dyżuru medycznego jest związane z przeciętną tygodniową normą czasu pracy, a nie z normą dobową, czego konsekwencją musi być stwierdzenie, że i rozliczanie czasu pracy w ramach pełnienia tego dyżuru musi odnosić się do przeciętnej tygodniowej normy czasu, a nie do normy dobowej, co należy uwzględnić przy odpowiednim stosowaniu do obliczania wynagrodzenia za czas pełnienia dyżuru medycznego art. 151<sup>1</sup> § 1 - 3 KP. Inaczej rzecz ujmując, czas pracy w ramach pełnienia dyżuru medycznego w obowiązującym okresie rozliczeniowym dla obliczenia należnego wynagrodzenia powinien być zestawiony z obowiązującą pracownika przeciętną tygodniową normą czasu pracy, przy wyróżnieniu tych godzin dyżuru, które jedynie dopełniają czas pracy do tej przeciętnej tygodniowej normy, albowiem sposób ich wynagradzania jest inny niż tych godzin dyżuru medycznego, które przekraczają przeciętną tygodniową normę czasu pracy.

W ocenie Sądu Najwyższego „wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obejmuje dwa elementy: normalne wynagrodzenie za pracę oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151<sup>1</sup> § 1 KP). Za każdą godzinę pracy nadliczbowej pracownikowi należy więc przede wszystkim wypłacić jego normalną stawkę godzinową, stanowiącą dopłatę z tytułu świadczenia pracy w wymiarze wyższym niż pierwotnie ustalony. W tym zakresie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jest więc ekwiwalentem za pracę wykonywaną poza obowiązującą pracownika normą czasu pracy. Takie normalne wynagrodzenie wraz z dodatkiem przysługuje więc lekarzowi za każdą godzinę dyżuru medycznego przekraczającego obowiązującą go przeciętną tygodniową normę czasu pracy. Nie ma jednak podstaw do stwierdzenia, że identycznie powinno być obliczane wynagrodzenie za pracę w ramach dyżuru medycznego dopełniającego czas pracy do obowiązującej pracownika

przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Jak już bowiem powiedziano, normy czasu pracy rozumiane są jako normy nakładu pracy pracownika, któremu odpowiada umówione wynagrodzenie za pracę. Podobnie rzecz się ma z wynagrodzeniem lekarza przewidzianym umową o pracę.

Odpowiada ono nakładowi pracy lekarza w obowiązujących go normach czasu pracy. Za część dyżuru medycznego jedynie uzupełniającą obowiązującą lekarza przeciętną tygodniową normę czasu pracy otrzymuje on zatem normalne wynagrodzenie w stawce określonej umową. Skoro zatem ta część dyżuru medycznego jest już wynagrodzona ekwiwalentnym do rozmiaru wykonywanej pracy świadczeniem w postaci normalnego wynagrodzenia, to odpowiednie stosowanie przepisów art. 151<sup>1</sup> § 1 - 3 KP nie może oznaczać konieczności „podwojenia” tego normalnego wynagrodzenia, lecz jedynie obowiązek wypłacania za godziny dyżuru dopełniające czas pracy lekarza do obowiązującej go przeciętnej normy tygodniowej dodatków, przy odpowiednim stosowaniu do ich obliczania art. 151<sup>1</sup> § 1 - 3 KP.

Reasumując, w ocenie Sądu Najwyższego w składzie powiększonym, w świetle obowiązujących przepisów ustawy o działalności leczniczej (poprzednio ZakZdrowU w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2008 r.) nie ma możliwości stwierdzenia, że wyznaczenie dyżurów medycznych może doprowadzić do sytuacji wyłączenia możliwości „wykonywania pracy w pełnym wymiarze normalnego czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym”. Dopuszczalne jest bowiem dopełnienie dyżurem medycznym czasu pracy lekarza do obowiązującej go przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Nie występuje więc problem nabycia prawa do wynagrodzenia „za czas nieprzepracowany w nominalnym czasie pracy”, lecz jedynie sposobu wynagradzania za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego dopełniającego czas pracy lekarza do obowiązującej go przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

Sąd Najwyższy w składzie powiększonym, z przyczyn szczegółowo wyżej wskazanych, uznał, że za tę część dyżuru medycznego przysługują jedynie dodatki, przy odpowiednim stosowaniu do ich obliczania art. 151<sup>1</sup> § 1 - 3 KP.”

Mając na uwadze zaprezentowany wywód prawny, w ślad za stanowiskiem zaprezentowanym w w/w uchwale Sądu Najwyższego wskazać należy, iż 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; t.j. Dz.U. 2013 r. poz. 217 ze zm.)

przysługuje dodatek w wysokości określonej przez odpowiednio stosowane przepisy art. 151[1] § 1-3 KP (art. 95 ust. 5 tej ustawy).

Zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1 KP za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

- a) w nocy,
- b) w niedziele i święta niebędące 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% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

§ 2. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

**(-) Rafał Marchewka**

**Radca prawny**

**Wa - 6043**