

## **Opinia w sprawie dyżurów pracowniczych pełnionych w domu przez pielęgniarki**

W odpowiedzi na zapytanie z dnia 7 października 2013 r. uprzejmie przedstawiam opinię prawną dotyczącą dyżurów pracowniczych pełnionych w domu przez pielęgniarki, zwanych dalej: „dyżurami”:

Tytułem wstępu pragnę wskazać, iż na terenie różnych okręgowych izb istnieje różna praktyka w zakresie wypłaty wynagrodzenia za czas dyżuru.

Dalej trzeba wskazać, iż po myśli art. 9 § 1 k.p. ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Zgodnie zaś z § 2 cyt. Przepisu, postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Konsekwencją powyższych zapisów jest norma wynikająca z art. 18 k.p., który w § 1 stanowi, iż postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Stosownie zaś do dyrektyw wypływających z art. 18 § 2 k.p., postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

Jak z powyższego wynika, w sytuacji, w której przepisy regulaminów, czy też umów o pracę byłyby dla pracownika (tu: pielęgniarki) mniej korzystne aniżeli wynika to z przepisów prawa pracy (np.: ustawy), tego rodzaju postanowienia są nieważne, a w ich miejsce stosować należy odpowiednie przepisy prawa pracy.

Powyższa uwaga jest istotna w kontekście poniższych rozważań.

Otóż jak stanowi art. 95 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (tj.: Dz. U. 2013 r. poz. 217) - dalej zwanej: „ustawą” - pracownicy wykonujący zawód medyczny (a więc także pielęgniarki i położne - por.: art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy) i posiadający wyższe wykształcenie, zatrudnieni w podmiocie leczniczym wykonującym działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne mogą być zobowiązani do pełnienia w przedsiębiorstwie tego podmiotu dyżuru medycznego.

Stosownie zaś do treści art. 98 ust. 1 tej ustawy, pracownicy, o których mowa w art. 95 ust. 1, mogą zostać zobowiązani do pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych.

Z powyższego wynika, iż pielęgniarka (spełniająca warunki określone art. 95 ust. 1) może zostać zobowiązana do pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych. Kwestia wynagrodzenia za czas pozostawania w tego rodzaju gotowości określona została w art. 98 ust. 2 ustawy. Stanowi on, iż za każdą godzinę pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych przysługuje wynagrodzenie w wysokości 50% stawki

godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. Zgodnie zaś z ust. 3 tego przepisu, godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się, dzieląc kwotę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającą z osobistego zaszeregowania pracownika przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

Inne zasady naliczenia i wypłaty wynagrodzeń stosować należy w przypadku wezwania do podmiotu leczniczego. W takim bowiem przypadku, w myśl art. 98 ust 4 ustawy zastosowanie mają przepisy dotyczące dyżuru medycznego.

A skoro tak, to w myśl art. 95 ust. 3 ustawy czas pełnienia dyżuru medycznego wlicza się do czasu pracy.

Ponadto, stosownie do treści art. 95 ust. 5 ustawy, do wynagrodzenia za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego stosuje się odpowiednio przepisy art. 151<sup>1</sup> § 1-3 k.p.

W tej sytuacji, istotne jest odesłanie do art. 151<sup>1</sup> § 3 k.p., zgodnie z którym za czas dyżuru pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia.

Reasumując tę część rozważań dotyczących pielęgniarek spełniających wymogi art. 95 ust. 1 ustawy: za każdą godzinę pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych przysługuje im wynagrodzenie w wysokości 50% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, a w przypadku wezwania do podmiotu leczniczego - wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia.

Jak wskazano powyżej, regulaminy czy umowy o pracę mogą regulować powyższe kwestie w sposób bardziej korzystny dla pielęgniarek. W sytuacji, w której czyniłyby to w sposób mniej korzystny - tego rodzaju postanowienia będą nieważne, a w ich miejsce wejdą odpowiednie (powyższe) przepisy prawa pracy.

Jeżeli chodzi o pielęgniarki nie spełniające wymogów art. 95 ust. 1 ustawy (np.: nie legitymujące się wykształceniem wyższym) zastosowanie mieć będą przepisy ogólne.

I tak, art. 151<sup>5</sup> § 1 k.p. stanowi, że pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur). Po myśli § 2 cyt. przepisu, czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy (ale czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku (...)).

O wynagrodzeniu za czas dyżuru (ewentualnie czasie wolnym za dyżur) traktuje art. 151<sup>5</sup> § 3 k.p. który mówi, iż za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 %

wynagrodzenia. Przepisu tego - stosownie do treści § 4 cyt. przepisu - nie stosuje się do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

W kontekście powyższego przepisu warto wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2011 r. sygn. II PK 115/11, publ.: OSNP 2013 r. Nr 9-10, poz. 103 w którym wyjaśniono, że „Pozostawanie pracownika w gotowości do wykonywania pracy po wezwaniu go przez pracodawcę za pomocą środków porozumiewania się na odległość ("pod telefonem"), jeżeli pracownik ma obowiązek stawić się do pracy w wyznaczonym czasie, jest dyżurem w innym wyznaczonym miejscu w rozumieniu art. 151<sup>5</sup> § 1 k.p.”

W uzasadnieniu przywołanego judykatur wyjaśniono, iż „regulacje zawarte w Kodeksie pracy dotyczące czasu pracy i pełnienia dyżurów mają charakter bardziej korzystny dla pracownika niż przepisy prawa wspólnotowego. W rozumieniu Kodeksu pracy czasem dyżuru jest czas, w którym pracownik jest zobowiązany do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (art. 151<sup>5</sup> § 1 k.p.). Jeżeli podczas dyżuru pracownik nie świadczył pracy, to czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy. Jednak czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133 k.p. (art. 151<sup>5</sup> § 2 in fine k.p.). Analiza przepisów Kodeksu prowadzi do wniosku, że uregulowane zostały trzy przypadki dotyczące tego problemu: po pierwsze - czas pracy, a więc czas w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy (w tym dyżur zakładowy) lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.), po drugie - czas odpoczynku, czyli czas, którym pracownik może dysponować całkowicie swobodnie (czas prywatny), oraz po trzecie - czas dyżuru poza zakładem pracy, w ramach którego pracownik nie wykonuje pracy, niebędący czasem pracy, ale też niebędący czasem odpoczynku w rozumieniu art. 132 i 133 k.p. (por. A. Zwolińska: Dyżur [w:] Czas pracy, pod red. L. Florka, Warszawa 2011, s. 168). Czas dyżuru pełnionego poza zakładem pracy (niekoniecznie w domu pracownika), w ramach którego pracownik nie wykonuje pracy (art. 151<sup>5</sup> k.p.), nie jest więc ani czasem pracy, ani czasem odpoczynku pracownika. Miejsce dyżurowania (inne miejsce poza zakładem pracy) może być wyznaczone przez pracodawcę w różny sposób (podobnie, jak miejsce wykonywania pracy - art. 29 § 1 pkt 2 k.p.). Może to być adres (punkt) albo pewien obszar geograficzny. Taki obszar może też być określony w sposób pośredni przez zobowiązanie pracownika do stawienia się w pracy w odpowiednim czasie po wezwaniu go przez pracodawcę. Pozostawanie pracownika w gotowości do wykonywania pracy po wezwaniu go przez pracodawcę za pomocą środków porozumiewania się na odległość ("pod telefonem"), jeżeli pracownik ma obowiązek stawić się do pracy w wyznaczonym czasie, jest więc dyżurem w innym wyznaczonym miejscu w rozumieniu art. 151<sup>5</sup> § 1 k.p. Dyżurem pozazakładowym jest więc także dyżur "pod telefonem komórkowym", w trakcie którego pracownik musi mieć włączony telefon, licząc się z koniecznością świadczenia pracy po wezwaniu przez pracodawcę i stawieniu się w miejscu świadczenia pracy w określonym czasie. Pracownik dysponuje wówczas dość znacznym marginesem swobody co do sposobu spędzania tego czasu. Musi być jednak przez cały czas gotowy do świadczenia pracy, a więc nie może podejmować żadnych czynności wyłączających zarówno gotowość do pracy, jak i gotowość do stawienia się w określonym czasie w miejscu jej wykonywania pracy (por. A. Chobot: Czas pracy w znowelizowanym kodeksie pracy, Poznań 2003, s. 324; A. Sobczyk: Zasady prawnej regulacji czasu pracy, Warszawa 2005, s. 140; Ł. Pisarczyk [w:] Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VI, pod red. L. Florka, Warszawa 2011, komentarz do art. 151<sup>5</sup> k.p.).”

Powyższe oznacza, że w omawianej sytuacji, minimum należnym pielęgniarce za czas pełnienia dyżuru pod telefonem jest czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszergowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia.

Podobnie jak w przypadku pielęgniarek, o których mowa w art. 95 ust. 1 ustawy, o których mowa wyżej, zasadą jest, iż regulaminy czy umowy o pracę mogą regulować powyższe kwestie w sposób bardziej korzystny dla pielęgniarek. W sytuacji, w której czyniłyby to w sposób mniej korzystny - tego rodzaju postanowienia będą nieważne, a w ich miejsce wejdą odpowiednie przepisy prawa pracy.

Prezes

Naczelnej Rady  
Pielęgniarek i Położnych  
dr n. med. Grażyna Rogala-Pawelczyk