

Sopot, dnia 26 stycznia 2016 r.

Sygn.: 003821

OPINIA PRAWNA

Przedmiot opinii:

1. Do ilu godzin pracy w tygodniu mogą być zobowiązani lekarze pracujący w niepełnym wymiarze czasu, którzy nie podpisali klauzuli opt-out?

Wnioski:

Lekarzy pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy obowiązują takie same normy czasu pracy jak pracowników pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy. Praca lekarza pełniona łącznie z odbywanymi dyżurami medycznymi oraz z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w tygodniu.

Na pracodawcy ciąży obowiązek prawidłowego planowania i rozliczania czasu pracy. Pracodawca ma możliwość polecenia pracownikowi pracy zarówno w godzinach ponadwymiarowych (tj. godzinach ponad ustalony w umowie o pracę wymiar czasu pracy), jak również w godzinach nadliczbowych.

Należy zaznaczyć, że stałe polecenie pracy w godzinach ponadwymiarowych może w konkretnych przypadkach oznaczać, że pracodawca nieprawidłowo określił w umowie wymiar czasu pracy pracownika (tj. faktyczne zapotrzebowanie na pracę konkretnego pracownika jest większe niż określony w umowie wymiar czasu pracy).

W przypadku braku ustalenia w umowie o pracę dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p., lekarz pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy nabędzie prawo do

dotatku do wynagrodzenia dopiero po przekroczeniu obowiązujących lekarzy norm czasu pracy.

Podstawy prawne:

1. Art. 93 ust. 1, art. 96 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t. j. Dz.U.2015.618 ze zm.);
2. Art. 130 § 1, art. 131 § 1 i 2, art. 151 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz.U.2014.1502 ze zm.).

Stan faktyczny:

Lekarze wykonują swoją pracę na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. Lekarze nie podpisali klauzuli opt-out.

Stan prawny:

W celu odpowiedzi na zadane przez Zleceniodawcę pytanie, należy odnieść się do treści art. 93 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej (dalej u. d. l.), w myśl którego czas pracy pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym 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.

Powyżej przedstawiono **normy czasu pracy** przewidziane dla lekarzy. Odpowiadając na zadane pytanie prawne, zasadnym byłoby wskazanie w tym momencie różnicy pomiędzy wymiarem czasu pracy, a normą czasu pracy.

Wymiar czasu pracy to liczba godzin i minut pozostawania przez pracownika w dyspozycji pracodawcy ustalona w ramach doby, tygodnia, miesiąca czy okresu rozliczeniowego. Natomiast **norma czasu pracy** stanowi maksymalny, dopuszczalny prawem czas pracy określany zarówno w ujęciu dobowym, jak i średniotygodniowym.

Praca lekarzy w ramach wskazanych wyżej norm jest określana jako praca w normatywnym czasie pracy. Istnieje jednak możliwość przekraczania tak określonych norm czasu pracy i podjęcie pracy ponadnormatywnej. Przepisy przewidują jednak maksymalną tygodniową normę czasu pracy, która nie może zostać przekroczona. Zgodnie z art. 131 § 1 ustawy Kodeks pracy (dalej k.p.), tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi **nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin** w przyjętym okresie rozliczeniowym. Ograniczenie przewidziane w ww. przepisie nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 131 § 2 k.p.).

Zatem, co do zasady, **praca lekarza pełniona łącznie z odbywanymi dyżurami medycznymi oraz godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w tygodniu**. Jednakże na podstawie art. 96 ust. 1 u. d. l., wskazani w tym przepisie pracownicy podmiotu leczniczego po wyrażeniu zgody na piśmie mogą przekroczyć przeciętny limit 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Jest to tzw. klauzula opt-out, która została wprowadzona do polskiego porządku prawnego w drodze implementacji dyrektywy unijnej (2003/88/WE).

W przytoczonym stanie faktycznym lekarze wykonują swoją pracę w niepełnych wymiarach czasu pracy oraz bez podpisania tzw. klauzuli opt-out. Należy podkreślić, że wykonywanie pracy w niepełnym wymiarze czasu, nie wpływa w żaden sposób na średniotygodniową maksymalną normę czasu pracy. W myśl art. 131 § 1 k.p. średniotygodniowy limit czasu pracy, również dla lekarzy pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, wyniesie więc 48 godzin, łącznie z godzinami nadliczbowymi. **Przepis dotyczący maksymalnej tygodniowej normy czasu pracy odnosi się do pracodawcy, który co do zasady nie może żądać, aby pracownik pracował ponad przeciętnie 48 godzin w tygodniu i w ten sposób planować jego czasu pracy.**

Wymiar czasu pracy pracownika w przyjętym okresie rozliczeniowym – czyli liczbę godzin pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy – oblicza się na podstawie art. 130 § 1 k.p. Zgodnie z niniejszym przepisem należy w tym celu:

- 1) pomnożyć 40 godzin (dla lekarzy 37 godzin 55 minut) przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym;
- 2) dodać do otrzymanej liczby iloczyn 8 godzin (dla lekarzy 7 godzin i 35 minut) i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego przypadających od poniedziałku do piątku;
- 3) obniżyć wymiar o 8 godzin (dla lekarzy 7 godzin 35 minut) za każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela.

Powyższe działania pozwalają na obliczenie wymiaru czasu pracy pracownika pełnoetatowego. W przypadku, gdy chcemy obliczyć wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, to otrzymany wynik dzielimy proporcjonalnie do wymiaru etatu pracownika.

Wymiar czasu pracy określony dla pracownika zatrudnionego na część etatu, nie wyklucza sytuacji, w której może on zostać przez danego pracownika przekroczony. W takim przypadku mamy do czynienia z pracą ponadwymiarową. Jest to praca wykonywana ponad ustalony w umowie o pracę wymiar czasu pracy, ale nieprzekraczająca norm czasu pracy.

Zgodnie z art. 151 § 5 k.p. **strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p.** Zgodnie z poglądami doktryny limity, o których mowa w art. art. 151 § 5 k.p. powinny być określone poniżej norm czasu pracy. Jednakże, w przypadku, gdy strony nie określą takiego limitu, pracownik przekraczający wymiar czasu pracy nie będzie uprawniony do dodatku (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., sygn. akt I PK 315/07). Pracownik otrzyma wówczas jedynie normalne wynagrodzenie.

Na pracodawcy ciąży obowiązek prawidłowego planowania i rozliczania czasu pracy. Pracodawca ma możliwość polecenia pracownikowi pracy zarówno w godzinach ponadwymiarowych (tj. godzinach ponad ustalony w umowie o pracę wymiar czasu pracy), jak również w godzinach nadliczbowych.

Należy zaznaczyć, że stałe polecanie pracy w godzinach ponadwymiarowych może w konkretnych przypadkach oznaczać, że pracodawca nieprawidłowo określił w umowie wymiar czasu pracy pracownika (tj. faktyczne zapotrzebowanie na pracę konkretnego pracownika jest większe niż określony w umowie wymiar czasu pracy). Nieprawidłowe określenie w umowie o pracę wymiaru czasu pracy może prowadzić do pozbawienia pracownika przysługujących mu uprawnień, np. obniżenia wymiaru urlopu wypoczynkowego, który jest zależny od wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Klauzula prawna:

Przygotowując niniejszą Opinię prawną przeanalizowano i polegano wyłącznie na informacjach otrzymanych od Zleceniodawcy. Nie badano, ani nie weryfikowano prawdziwości przedstawionego stanu faktycznego. Sporządzający niniejszą Opinię prawną zastrzega sobie prawo weryfikacji niniejszego opracowania w przypadku ujawnienia faktów nieznanym mu w momencie jego sporządzenia.

Niniejszą Opinię prawną wydaje się do wiadomości Zleceniodawcy wraz z prawem publikacji przez Zleceniodawcę. Opinia prawna dotyczy wyłącznie kwestii w niej określonych i nie może być interpretowana jako obejmująca, w tym przez domniemanie, inne, niewspomniane w niej kwestie.

W niniejszej Opinii prawnej zaprezentowano niezależną, subiektywną ocenę sporządzającego, dotyczącą prawnych aspektów przedmiotu analizy, w szczególności ocena prawna przedstawiona w Opinii prawnej nie daje gwarancji wyniku danej sprawy, w przypadku skierowania jej na drogę postępowania sądowego lub administracyjnego.

W przypadku chęci skorzystania przez Pana z pomocy radców prawnych i adwokatów współpracujących z Lex Secure Sp. z o.o. w ramach Ogólnopolskiej Sieci Opieki Prawnej, należy skontaktować się bezpośrednio z Infolinią prawną Lex Secure Sp. z o.o. pod numerem telefonu 501 538 539.

Z poważaniem



RADCA PRAWNY
Kajetan Komar-Komarański

Lex Secure Sp. z o.o.
Al. Niepodległości 723/2
81-853 Sopot

Wysokość kapitału zakładowego:

NIP: 5862017484
REGON: 191884226
KRS: 0000069507
500.000 PLN opłacony w całości

biuro@opiekaprawna.pl
www.opiekaprawna.pl
www.lexsecure.pl

tel. 58 500 59 00
fax: 58 500 59 01
24h Infolinia Prawna
501538539