

PORADY PRAWNE – Wolters Kluwer Polska

Dyżury "pod telefonem" – wynagrodzenie, ilość dyżurów, zakup telefonów

Pytanie

W naszym szpitalu tzw. dyżury pod telefonem trwają siedemnaście godzin. Czy w przypadku wezwania do szpitala lekarza, przysługuje mu wynagrodzenie tylko za czas, w którym przebywał i pracował w szpitalu po wezwaniu, czy też za cały dyżur? Inaczej formułując pytanie: czy lekarz wezwany z domu do wykonania zabiegu operacyjnego, powinien otrzymać wynagrodzenie za półtorej godziny pracy (tyle trwał zabieg) czy też za całe siedemnaście godzin dyżuru telefonicznego?

Dyrekcja szpitala zmuszając nas do dyżurowania telefonicznego, chce również wymusić na nas kupno telefonów komórkowych.

Czym obowiązkiem, pracodawcy czy pracownika, jest zakup telefonu? Jaki przepis prawa to reguluje?

Jakie przepisy prawa precyzują ile lekarz może pełnić dyżurów pod telefonem i dyżurów stacjonarnych w zakładzie pracy?

Odpowiedź

Lekarze oraz inni posiadający wyższe wykształcenie pracownicy wykonujący zawód medyczny, zatrudnieni w zakładzie opieki zdrowotnej przeznaczonym dla osób, których stan zdrowia wymaga udzielania całodobowych świadczeń zdrowotnych, mogą być zobowiązani do pełnienia w tym zakładzie dyżuru medycznego oraz do pozostawania w "pogotowiu pracy" i oczekiwania na wezwanie na dyżur. Obowiązek ten wynika z treści art. 32j ust. 1 oraz art. 32k ust. 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 z późn. zm.; dalej jako: u.z.o.z.). Pełnienie dyżuru może więc być obowiązkiem pracownika, wówczas odmowa pełnienia dyżuru stanowić będzie naruszenie obowiązków pracowniczych (Praca lekarza w niedziele i święta, Prawo w służbie zdrowia, Rok VIII, nr 29 (103), wrzesień 2003 r., str. 7–8). Lekarz nie może więc odmówić pracodawcy, ilekroć ten zleci mu pełnienie dyżuru medycznego. Do pełnienia dyżurów w zakładzie nie są zobowiązane ustawą osoby nieposiadające statusu pracownika, zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej chyba, że taki obowiązek wynika z zawartej z nimi umowy.

Ustawa o zakładach opieki zdrowotnej obecnie nie określa minimalnej ani maksymalnej ilości dyżurów medycznych w miesiącu. Czas pełnienia dyżuru wlicza się do czasu pracy, co oznacza, że dyżury medyczne są wliczane do dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych i to ten limit wpływa na ilość możliwych dyżurów medycznych w okresie rozliczeniowym. W zakładach opieki zdrowotnej można też korzystać z przewidzianej w dyrektywie możliwości wydłużania czasu pracy ponad 48 godzin na tydzień (tzw. klauzula "opt-out"). Lekarze oraz inni posiadający wyższe wykształcenie pracownicy wykonujący zawód medyczny, zatrudnieni w zakładzie opieki zdrowotnej przeznaczonym dla osób, których stan zdrowia wymaga udzielania całodobowych świadczeń zdrowotnych, mogą być, po wyrażeniu na to zgody na piśmie, zobowiązani do pracy w zakładzie opieki zdrowotnej w wymiarze przekraczającym 48 godzin na tydzień, obliczonym jako

średnia w odniesieniu do okresu rozliczeniowego. Przepisu art. 151 § 3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) nie stosuje się (nie obowiązuje kodeksowy roczny limit 150 godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym – ograniczeniem wobec tych pracowników są jedynie okresy wypoczynku dobowego i tygodniowego). W takim przypadku okres rozliczeniowy nie może być dłuższy niż 4 miesiące. Praca w wymiarze przekraczającym 48 godzin na tydzień wymaga więc zawarcia z pracownikiem porozumienia (wyrażenia przez niego zgody na stosowanie klauzuli opt-out). Pracodawca nie może podejmować działań dyskryminujących wobec pracowników, którzy nie wyrazili takiej zgody. Pracownik może również 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.

Obowiązkiem pracodawcy jest wyposażenie pracownika w narzędzia niezbędne do wykonywania pracy, w tym np. zakup telefonu jeśli jest on niezbędny dla realizacji powierzonych mu zadań. Od dobrej woli pracownika zależy natomiast czy zgodzi się na wykorzystywanie do celów służbowych należącego do niego prywatnego telefonu. Przepisy prawa pracy nie regulują wprost kwestii obowiązku zakupu telefonów komórkowych dla pracowników, odpowiednie regulacje prawne dotyczą jedynie rozliczania kosztów takiego używania telefonu (ekwiwalentów pieniężnych za używanie przez pracowników przy wykonywaniu pracy narzędzi, materiałów lub sprzętu, stanowiących ich własność – art. 21 ust. 1 pkt 13 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych; tekst jedn.: Dz. U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 z późn. zm.).

Tamara Zimna, ekspert ABC Serwis Prawo i Zdrowie, Wolters Kluwer Polska, www.abc.com.pl.