

PORADY PRAWNE – Wolters Kluwer Polska

Dyżur medyczny – czas trwania

Pytanie

Ile czasu powinien trwać dyżur medyczny, aby można go było nazwać dyżurem?

Jestem lekarzem w trakcie specjalizacji i muszę odbyć przynajmniej 3 dyżury miesięcznie.

Jak odnieść to do kontekstu pracy zmianowej?

Odpowiedź

Przepisy 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.) nie precyzują, ile czasu powinien trwać dyżur medyczny. Pośrednio można wywnioskować, że czas dyżuru może wahać się od 1 godziny do 13 godzin, w zależności od indywidualnego rozkładu czasu pracy pracownika.

Uzasadnienie

W § 5 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 października 2005 r. w sprawie specjalizacji lekarzy i lekarzy dentystów (Dz. U. Nr 213, poz. 1779 z późn. zm.) dyżury medyczne określone zostały jako forma dydaktyczna wpisana w obowiązujący ramowy program specjalizacji, z zaleceniem obowiązku ich pełnienia w czasie realizacji programu odpowiedniej specjalizacji, w liczbie określonej w tym programie, nie mniej niż 3 dyżury w miesiącu. Nie został określony natomiast czas trwania takiego dyżuru.

Pracownikowi pełniącemu dyżur medyczny przysługuje bezpośrednio po dyżurze nieprzerwany 11-godzinny odpoczynek dobowy (art. 32jb ust. 2 u.z.o.z.).

W art. 32jb ust. 1 u.z.o.z. ustawodawca kategorycznie stwierdził, że prawo do takiego wypoczynku przysługuje "w każdej dobie". Należy tu sięgnąć do kodeksowej definicji doby pracowniczej. Po nowelizacji ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) dokonanej ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. (Dz. U. Nr 213, poz. 2081) w art. 128 § 3 pkt 1 Kodeksu pracy wprowadzona została definicja doby pracowniczej, przez którą należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Zdaniem Głównego Inspektoratu Pracy (stanowisko z dnia 27 listopada 2007 r.) w stosunku do pracowników pełniących dyżur 11-godzinny, okres odpoczynku dobowego, który przypada w dobie pracowniczej, powinien być udzielony bezpośrednio po zakończeniu pełnienia dyżuru zgodnie z art. 32jb ust. 2 u.z.o.z.

W praktyce więc, zdaniem Głównego Inspektoratu Pracy, nie ma przeszkód prawnych, aby odpoczynek dobowy udzielany był po zakończeniu dyżuru, którego maksymalny czas trwania musi

zamykać się w obrębie 24 godzin od chwili rozpoczęcia pracy, gdy dyżur pełniony jest po zakończeniu normalnej pracy.

Oznaczałoby to, że dla pracownika, którego dobowy wymiar czasu pracy wynosi 7 godzin i 35 minut, dyżur nie mógłby przekraczać 16 godzin 25 minut.

Dla pracującego przez 12 godzin w równoważnym czasie pracy dyżur nie mógłby przekraczać 12 godzin.

W przypadku dyżuru pełnionego w dniu wolnym od pracy mógłby on trwać nawet do 24 godzin.

Pogląd prezentowany przez Główny Inspektorat Pracy nie znajduje jednak uzasadnienia w wykładni gramatycznej art. 32jb ust. 2 u.z.o.z., który wyraźnie stanowi, że pracownikowi pełniącemu dyżur medyczny okres odpoczynku, o którym mowa w ust. 1 powinien być udzielony bezpośrednio po zakończeniu pełnienia dyżuru medycznego.

W art. 32jb ust. 1 u.z.o.z. mowa jest o okresie co najmniej 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku "przysługującego w każdej dobie". Przepis art. 32jb ust. 2 u.z.o.z. gwarantuje, że dyżur zawsze musi przypadać po okresie normalnej pracy, ponieważ okres odpoczynku dobowego ma przypadać po normalnej pracy. Uniemożliwia to sytuację, w której pracownik po dyżurze w stanie określonego zmęczenia przystępuje do normalnej pracy i dopiero po niej korzysta z dobowego odpoczynku.

Należy uznać, że niezależnie od przyjętego systemu czasu pracy dobowy wymiar czasu pracy wraz z wliczanym do niego czasem trwania dyżuru w każdej dobie nie może przekraczać 13 godzin. Wymiar dyżuru dla pracownika pracującego 7 godzin 35 minut na dobę nie może przekraczać 5 godzin 25 minut. Dla pracującego 12 godzin na dobę – 1 godziny.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady Nr 88/2003/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. U. UE L 299 z 18 listopada 2003, str. 9) w art. 17 ust. 2 i 3 lit. c(i) dopuszcza wprowadzenie, w szczególności w drodze ustawowej, odstępstw od zasady 11-godzinnego odpoczynku w okresie 24-godzinnym w przypadku usług odnoszących się do przyjmowania, leczenia lub opieki zapewnianej przez szpitale lub podobne zakłady, włącznie z działalnością lekarzy stażystów. W stosunku do pracowników wykonujących niektóre rodzaje prac, odstępstwa od minimalnych okresów odpoczynku mogą zostać przyjęte, pod warunkiem że zainteresowanym pracownikom zapewni się równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku. W wyjątkowych przypadkach, w których z obiektywnych przyczyn nie jest możliwe udzielenie równoważnych okresów odpoczynku, pracownikom należy zapewnić odpowiednią ochronę (art. 17 ust. 2 dyrektywy). Gdyby przyjąć interpretację Głównego Inspektoratu Pracy, to art. 32jb u.z.o.z. naruszałby art. 17 ust. 2 dyrektywy.

Magdalena Rycak, ekspert ABC Serwis Prawo i Zdrowie, Wolters Kluwer Polska, www.abc.com.pl.