

Katarzyna Rybarczyk¹

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy
ORCID ID: 0000-0001-7683-6777

SZCZEGÓLNE ROZWIĄZANIA ZWIĄZANE Z EPIDEMIĄ COVID-19 DOTYCZĄCE CZASU PRACY PRACOWNIKÓW PODMIOTÓW LECZNICZYCH

ABSTRACT

Special solutions related to the COVID-19 epidemic regarding the working time of employees of medical entities

The COVID-19 epidemic and the measures taken to combat it have revealed many imperfections in the legal system. In order to enable certain groups of key employers to operate continuously in the event of an epidemic threat and epidemic, the legislator granted them special powers in the field of working time. Medical entities play a key role in this period. The aim of the article is to analyze the rights of these employers under the provisions of the special COVID act and their relationship to special provisions regulating the working time of employees of these entities.

Keywords: working time, medical entities, COVID-19

Słowa kluczowe: czas pracy, podmioty medyczne, COVID-19

¹ Absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, radca prawny wpisany na listę OIRP w Bydgoszczy. Stopień doktora nauk społecznych w dyscyplinie nauki prawne uzyskała na WPiA Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu na podstawie rozprawy „Formy prawne wykonywania zawodu lekarza w prawie polskim”. Autorka publikacji naukowych z zakresu prawa administracyjnego, prawa pracy i cywilnego. Jest pracownikiem naukowym Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy. Pracę naukową łączy z praktyką prawniczą – od wielu lat związana jest zawodowo z podmiotami działającymi w sektorze ochrony zdrowia.

Wprowadzenie

Tuż po ogłoszeniu stanu epidemii COVID-19 ustawodawca wprowadził w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych² rozwiązania, które niektórym podmiotom miały umożliwić prowadzenie działalności w sposób nieprzerwany. Uznano to za konieczne z uwagi na ich znaczenie dla ciągłości i stabilności struktur państwowych i zapewnienie bezpieczeństwa obywatelom polskiego państwa³.

Założeniem ustawodawcy było umożliwienie niektórym grupom pracodawców dokonywania określonych czynności z zakresu prawa pracy w celu zapewnienia nieprzerwanego działania przedsiębiorstw w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. W tym celu ustawodawca w art. 15x ustawy covidowej wprowadził określone instrumenty prawne, które mają zagwarantować osiągnięcie tego celu. Wprowadzone rozwiązania mają charakter epizodyczny. Zakres czasowy ich obowiązywania obejmuje wyłącznie okres stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii⁴. Kluczową rolę w zapobieganiu rozprzestrzeniania się i zwalczaniu epidemii pełnią podmioty lecznicze, istotne jest więc ustalenie, czy i w jaki sposób regulacje te odnoszą się do ich działalności.

Zakres podmiotowy art. 15x ustawy covidowej

Regulacja zawarta w art. 15x ww. ustawy ma zastosowanie jedynie do niektórych pracodawców. Ustawodawca określił jej zakres podmiotowy, wskazując określone kategorie pracodawców, nie stwierdził jednak wyraźnie, że są to podmioty lecznicze. Nie ulega wątpliwości, że odgrywają one szczególnie istotną rolę w przeciwdziałaniu epidemii. Konieczne jest więc ustalenie, czy są one uprawnione do stosowania rozwiązań wskazanych w art. 15x ustawy covidowej.

Zakres podmiotowy ww. regulacji ustawodawca określił w różny sposób, wskazując branże, w których pracodawcy prowadzą działalność, albo odnosząc go do podmiotów objętych poleceniami ministra właściwego do spraw zdrowia lub działających na określonym terenie bez względu na branżę działalności. Są to pracodawcy prowadzący działalność w branży energetycznej, ciepłowniczej, sektorze rolno-spożywczym, świadczący

² T.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 2095 ze zm., dalej: ustawa covidowa.

³ Uzasadnienie rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (druk nr 99), <https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/druk.xsp?nr=299> [dostęp: 8 maja 2022 r.].

⁴ J. Zagrobelny zwrócił uwagę, że przepis nie ma charakteru epizodycznego i obowiązuje przez czas nieokreślony (J. Zagrobelny, *Komentarz do art. 15x, teza 11*, [w:] W.K. Brzostowski i in., *Regulacje COVID-19 w prawie pracy*, Warszawa 2020), jednak rozwiązania w nim ujęte pracodawcy mogą stosować jedynie w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii.

czynności bankowe, niektóre podmioty prowadzące obiekty unieszkodliwiania odpadów wydobywczych, a także zatrudniający pracowników w przedsiębiorstwie prowadzącym działalność polegającą na zapewnieniu funkcjonowania systemów i obiektów infrastruktury krytycznej.

Wymienienie w art. 15x ust. 2 ustawy covidowej określonych branż działalności pozwala w sposób jednoznaczny od razu wykluczyć z nich podmioty lecznicze. Jednakże art. 15x ust. 1 ma zastosowanie m.in. do pracodawców zatrudniających pracowników w przedsiębiorstwie prowadzącym działalność polegającą na zapewnieniu funkcjonowania systemów i obiektów infrastruktury krytycznej w rozumieniu art. 3 pkt 2 ustawy z dnia 26 kwietnia 2007 r. o zarządzaniu kryzysowym⁵, co powoduje konieczność ustalenia, o jakich pracodawców chodzi.

Zgodnie z przepisem art. 3 pkt 2 ww. ustawy przez infrastrukturę krytyczną należy rozumieć systemy oraz wchodzące w ich skład powiązane ze sobą funkcjonalnie obiekty, w tym obiekty budowlane, urządzenia, instalacje, usługi kluczowe dla bezpieczeństwa państwa i jego obywateli oraz służące zapewnieniu sprawnego funkcjonowania organów administracji publicznej, a także instytucji i przedsiębiorców. Infrastruktura krytyczna obejmuje systemy: zaopatrzenia w energię, surowce energetyczne i paliwa, łączności, sieci teleinformatycznych, finansowe, zaopatrzenia w żywność, zaopatrzenia w wodę, ochrony zdrowia, transportowe, ratownicze, zapewniające ciągłość działania administracji publicznej, produkcji, składowania, przechowywania i stosowania substancji chemicznych i promieniotwórczych, w tym rurociągi substancji niebezpiecznych. Przepis ten wprost wskazuje, że infrastruktura ta obejmuje systemy ochrony zdrowia (art. 3 pkt 2 lit. g ustawy o zarządzaniu kryzysowym).

Oznacza to konieczność zaliczenia wszystkich podmiotów wykonujących działalność leczniczą, a więc podmiotów leczniczych i praktyki zawodowe, do infrastruktury krytycznej, a w konsekwencji ich objęcie regulacją zawartą w art. 15x ustawy covidowej.

Zakres przedmiotowy art. 15x ustawy covidowej

Omawiana regulacja uprawnia pracodawców z ww. sektorów do stosowania rozwiązań dotyczących czasu pracy pracowników odmiennych od wynikających z zasad ogólnych. Została ona ustanowiona w celu umożliwienia określonej grupie pracodawców odpowiedzialnych za elementy infrastruktury krytycznej oraz stacje paliw – w razie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii – wykonywanie czynności z zakresu prawa pracy, które umożliwiają nieprzerwane działanie podmiotów będących częścią tej infrastruktury. Takie rozwiązanie uznano za niezbędne ze względu na jej znaczenie dla ciągłości i stabilności struktur państwowych i zapewnienia bezpieczeństwa obywatelom. Uzasadniono tym częściowe ograniczenie niektórych praw pracowniczych oraz szczególny tryb stosowania tych przepisów (tj. z wykluczeniem kodeksowych procedur związanych z przeprowadzeniem konsultacji bądź uzgodnień z przedstawicielami

⁵ T.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 122.

pracowników, w tym ze związkami zawodowymi)⁶. W literaturze wskazano, że ta regulacja poprzez poszerzenie niektórych uprawnień pracodawców w stosunku do pracowników stanowi jednocześnie ograniczenie praw pracowniczych⁷.

W przypadku podmiotów leczniczych powszechnie obowiązujące przepisy odnoszące się do czasu pracy znajdują się nie tylko w Kodeksie pracy⁸, lecz również w ustawie o działalności leczniczej (art. 92–99b), która reguluje zagadnienia dotyczące w szczególności systemów i rozkładów czasu pracy, norm czasu pracy i dyżurów. Przepisy zawarte w tej ustawie regulują sytuację pracowników zatrudnionych w tych jednostkach. Są to przepisy szczególne względem przepisów powszechnego prawa pracy⁹. Omawiany przepis art. 15x ustawy covidowej wyłącza w zakresie w nim określonym zarówno stosowanie regulacji powszechnego prawa pracy, jak i zawartych w ustawie o działalności leczniczej.

Zakres uprawnień kierowników podmiotów leczniczych

Na podstawie art. 15x ust. 1 ustawy covidowej pracodawcy uzyskali uprawnienie do tego, aby w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, przez czas oznaczony nie dłuższy niż do czasu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii:

- 1) zmienić system lub rozkład czasu pracy pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji;
- 2) polecić pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji;
- 3) zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (wyłączono w tym zakresie stosowanie art. 151⁵ § 2 zdanie drugie k.p. zawierającego zakaz naruszania prawa pracownika do odpoczynku);
- 4) polecić pracownikowi realizowanie prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

6 Pismo sekretarza stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Stanisława Szweda z 10 czerwca 2020 r. stanowiące odpowiedź na wystąpienie Rzecznika Praw Obywatelskich z dnia 20 maja 2020 r. (III.7044.42.2020), https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwin9YO08vL3AhVcCRAIHbNOBGsQFnoECAIQAAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.rpo.gov.pl%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2F0dpowied%25C5%25BA%2520MRPiP-S%252C%252010.06.2020.pdf&usq=AOvVaw0WrhQYXCS3_sfIrfhlbs8X [dostęp: 22 maja 2022 r.].

7 J. Czerw, *Ograniczenia praw w związku ze stanem epidemii COVID-19 w Polsce – wybrane zagadnienia*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2022, nr 9, s. 69.

8 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U z 2022 r. poz. 1510 ze zm.), dalej k.p.

9 Zob. U. Walasek-Walczak, [w:] *Ustawa o działalności leczniczej. Komentarz*, red. F. Grzegorzczak, Warszawa 2013, art. 93. Tak również Sąd Najwyższy np. w wyroku z dnia 22 lutego 2018 r., II PK 354/16, OSNP 2018/10/135.

Przesłanki wprowadzenia powyższych rozwiązań się różnią. W pierwszym i drugim przypadku ich wprowadzenie jest uzależnione wyłącznie od spełnienia przesłanki „niezbędności dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji”. Nie występuje ona w odniesieniu do dwóch kolejnych uprawnień.

Pierwsza kompetencja pracodawcy obejmuje możliwość zmiany systemu lub rozkładu czasu pracy pracowników (art. 15x ust. 2 pkt 1). Budzi ona szereg wątpliwości. W pierwszej kolejności zwrócić uwagę należy, że przepis nie określa trybu wprowadzania tych zmian. Wydaje się jednak, że są to samodzielne uprawnienia pracodawcy i nie jest konieczne uwzględnienie udziału zakładowej organizacji związkowej przy korzystaniu z uprawnień przewidzianych tą regulacją w sytuacjach, w których w myśl przepisów ogólnych takie współdziałanie jest niezbędne¹⁰. Taka interpretacja tego przepisu jest zgodna z celem, który przyświecał ustawodawcy. Regulacja prawna dotycząca systemów i rozkładów czasu pracy, które mogą być stosowane w podmiotach leczniczych, zawarta jest zarówno w Kodeksie pracy, jak i ustawie o działalności leczniczej. Stosowane w danym podmiocie leczniczym systemy i rozkłady czasu pracy mogą zostać zmienione przez pracodawcę na podstawie ww. ustawy covidowej, jeśli będzie to niezbędne dla zapewnienia ciągłości jego funkcjonowania, niezależnie także od wewnątrzzakładowych regulacji. Wyłączona przy tym będzie np. konieczność powołania się na przesłankę uzasadniającą przedłużenie wymiaru czasu pracy do 12 godz. na dobę odnoszącą się do rodzaju pracy lub jej organizacji, określoną w art. 94 ust. 1 u.d.l., będącym powtórzeniem art. 135 k.p. Wątpliwości wzbudza jednak to, czy ustawodawca zezwolił jednocześnie pracodawcom na objęcie czasem pracy, w którym zostaje on przedłużony do 12 godz., także pracownik w ciąży oraz pracowników opiekujących się dzieckiem do lat czterech, bez ich zgody (art. 94 ust. 4 u.d.l.). Przepisy te mają charakter ochronny, wobec czego należałoby przyjąć, że nie będą one objęte wyjątkiem zezwalającym na wydłużenie ich czasu pracy w równoważnym czasie pracy do 12 godz. na dobę. Wskazane jednak byłoby wyraźne zaznaczenie tego w treści regulacji ustawowej, tak jak uczyniono w przypadku urlopów związanych z rodzicielstwem. Uprawnienie przewidziane w omawianym przepisie nie daje natomiast możliwości modyfikacji okresów rozliczeniowych. Zmiana rozkładu lub systemu czasu pracy na tej podstawie może zostać dokonana w trakcie okresu rozliczeniowego, co rodzi komplikacje związane z rozliczeniem czasu pracy danego pracownika w okresie rozliczeniowym. W doktrynie zwrócono uwagę, że powyższa regulacja nie określa żadnych zasad dotyczących rozliczenia czasu pracy w związku z dokonaniem takiej zmiany, a wiąże się z nią ryzyko „wystąpienia istotnych trudności z prawidłowym obliczeniem nominału czasu pracy, który pracownik powinien wypracować w danym okresie. Takie obliczenie powinno być, jak się wydaje, prowadzone osobno dla okresu przed zmianą wynikającą z komentowanego przepisu i po niej”¹¹.

10 Ł. Pisarczyk, A. Boguska, *Sfera zatrudnienia w działaniach antykryzysowych. Wybrane zagadnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, nr 5, s. 8; Ł. Prasolek, *Czas pracy w związku z COVID-19*, Warszawa 2020, el/Legalix.

11 K. Stefański, [w:] *Komentarz do niektórych przepisów ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*, [w:] *Tarcza antykryzysowa 1.0– 4.0, ustawa o dodatku solidarnościowym i inne regulacje, jako szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych związane z COVID-19. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 279.

Kolejne uprawnienie określa przepis art. 15x ust. 1 pkt 2 ustawy covidowej. Umożliwia on pracodawcom prowadzącym działalność polegającą na zapewnieniu funkcjonowania systemów i obiektów infrastruktury krytycznej polecanie pracownikom świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji. W doktrynie już podniesiono, że wątpliwości interpretacyjne wzbudza tak ogólnikowo określona przesłanka polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, zwłaszcza użyte tutaj sformułowanie „w niezbędnym zakresie”¹². Być może chodzi o rozróżnienie nadgodzin z uwagi na podstawę ich polecenia określoną przepisami Kodeksu pracy bądź różne grupy pracowników. Jeśli chodzi o wymiar, to nie został on określony przepisami ustawy o działalności leczniczej. Limit nadgodzin przepracowanych z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy wskazują przepis art. 151 § 3 k.p. (150 godz. w roku kalendarzowym) bądź wewnętrzne akty prawne lub umowa o pracę (art. 151 § 3 i 4 k.p.). Na względzie należy w tej mierze mieć fakt, że w układzie zbiorowym, w regulaminie pracy lub w umowie o pracę można ustalić inną dopuszczalną liczbę godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż wynikająca z ww. regulacji. Regulacje te będą miały zastosowanie w odniesieniu do wszystkich pracowników podmiotów leczniczych. Oznacza to, że roczny limit nadgodzin nie obowiązuje w przypadku zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych w warunkach opisanych w tym przepisie z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy na podstawie omawianego przepisu ustawy covidowej.

Wątpliwości wzbudza w tym przypadku określenie, jak daleko ograniczenie to zostało zniesione. Czy dopuszczalna liczba nadgodzin będzie nieograniczona czy jednak limitowana wymaganym czasem odpoczynku? Na uwagę zwraca zaakcentowanie w art. 15x ust. 1 pkt 3 ustawy covidowej wyłączenia stosowania art. 151⁵ § 2 zdanie drugie k.p., co oznacza tym samym dopuszczenie, aby czas dyżuru został ustalony z naruszeniem prawa pracownika do odpoczynku. Analogicznego zastrzeżenia ustawodawca nie uczynił, dopuszczając przekroczenie limitu nadgodzin. Prowadzi to do wniosku, że liczba nadgodzin może przekraczać ich górną granicę określoną ww. regulacjami, lecz nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku¹³.

Przepis powyższy stanowi *lex specialis* w stosunku do przepisów Kodeksu pracy i wobec tego ma pierwszeństwo stosowania przed nimi. Wobec tego, mając na względzie także jego cel, liczba nadgodzin poleconych pracownikowi na podstawie tej szczególnej regulacji może przekraczać limity zarówno w skali okresu rozliczeniowego, jak i roku kalendarzowego. Istotna jest w tym zakresie konieczność zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa, co wymaga każdorazowo dokonania oceny konkretnych okoliczności i uzasadnienia przez kierownika takiego podmiotu tego odstępstwa wystąpieniem takiej potrzeby.

W okresie obowiązywania stanu epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego powyższy limit liczby nadgodzin nie obowiązuje w odniesieniu do nadgodzin przepracowanych

¹² K. Stefański, *Koherencja przepisów o czasie pracy w ustawie antykryzysowej i regulacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 5, DOI: 10.33226/0032-6186.2020.5.6, s. 48.

¹³ K. Stefański, *Czas pracy w sektorach krytycznych w dobie COVID-19*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, nr 5, s. 22; K. Stefański, [w:] *Tarcza antykryzysowa...*, s. 282; M. Rotkiewicz, *Prawa i obowiązki pracodawcy a koronawirus*, Warszawa 2020, el./Legalis.

z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy. Wątpliwości wzbudza jednak, jak należy rozliczyć liczbę nadgodzin w przypadku powrotu do limitu w trakcie roku w związku z ustaniem stanu zagrożenia epidemicznego i stanu epidemii. Jeżeli pracownik pracował w ciągu roku więcej niż dopuszczalna liczba nadgodzin według ogólnie obowiązujących zasad, np. w przepisach Kodeksu pracy, to w jaki sposób rozliczyć te nadgodziny w razie ustania stanu zagrożenia epidemicznego i stanu epidemii w ciągu tego roku i powrotu do ww. limitu? Czy okres, w którym limit nie obowiązywał, będzie brany pod uwagę, a limit ten obowiązywał będzie odrębnie do końca danego roku jedynie w okresie, jaki pozostał do końca tego roku? Czy raczej limit nadgodzin powinien zostać rozliczony np. proporcjonalnie do okresu, który pozostał do końca roku? Z problemem tym przyjdzie zmierzyć się podmiotom leczniczym, wydaje się bowiem mało prawdopodobne, by oba powyższe stany zostały zniesione równo z końcem roku kalendarzowego. Wydaje się, że w przypadku przywrócenia w trakcie roku górnej granicy liczby nadgodzin należało będzie rozdzielić okres, w którym były one nielimitowane (stan zagrożenia epidemicznego i stan epidemii), od czasu pozostałego do końca roku kalendarzowego. W pierwszym okresie limitem nie będą objęte żadne nadgodziny, a w drugim okresie będą nim objęte jedynie nadgodziny wskazane w art. 151 § 1 pkt 2 k.p. Biorąc pod uwagę, że maksymalna dopuszczalna liczba nadgodzin określona została w ww. regulacji w odniesieniu do całego roku kalendarzowego, ich wymiar musi uwzględniać okres, jaki pozostał do końca danego roku, przy czym na względzie należy mieć także limity: dobowy, tygodniowy oraz w całym okresie rozliczeniowym, co będzie przekładało się na maksymalną liczbę nadgodzin w tym czasie. Analogicznie będzie się to odnosiło do limitów określonych w regulacjach wewnętrznych czy umowie o pracę. Dla uniknięcia tych wątpliwości powinno być to przedmiotem regulacji ustawowej.

Praca nadliczbowa będzie limitowana czasem odpoczynku pracownika. Ograniczenie tygodniowej liczby nadgodzin w okresie rozliczeniowym wynika z art. 131 k.p., w którym ustanowiono maksymalny, przeciętny w okresie rozliczeniowym, 48-godzinny tygodniowy wymiar czasu pracy, łącznie z godzinami nadliczbowymi (bez względu na to, czy są to godziny przepracowane w ramach akcji ratowniczej, przy usuwaniu awarii, czy też ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy). Kolejne ograniczenie wynika z art. 133 § 2 k.p., który przyznaje pracownikowi zatrudnionemu przy prowadzeniu akcji ratowniczej lub przy usuwaniu awarii prawo do tygodniowego, nieprzerwanego 24-godzinnego odpoczynku. Limit dobowy wynikał będzie z dobowej normy czasu pracy pracownika.

Czas pracy pracowników podmiotów leczniczych nie jest dla wszystkich taki sam. Co do zasady nie może przekraczać 7 godz. 35 min na dobę i przeciętnie 37 godz. 55 min na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 93 ust. 1 u.d.l.). W przypadku pracowników technicznych, obsługi i gospodarczych tego podmiotu czas pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie może przekraczać 8 godz. na dobę i przeciętnie 40 godz. na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 93 ust. 2 u.d.l.). Wobec tego limit liczby nadgodzin dla tych pracowników będzie się różnił. Zwiększenie limitu 150 godz. nadliczbowych jest możliwe do granicy 48-godzinnego tygodniowego czasu pracy, niezależnie od grupy pracowników podmiotu leczniczego.

W podmiocie leczniczym, biorąc pod uwagę ww. dobową normę czasu pracy, co do zasady można zwiększyć roczny limit nadgodzin takiego podmiotu do 524 godz. 20 min (52 tyg. w roku \times 10 godz. 5 min nadgodzin dopuszczalnych przeciętnie w tygodniu), z wyjątkiem pracowników technicznych, obsługi i gospodarczych, dla których będzie to 416 godz. nadliczbowych (52 tyg. w roku \times 8 godz. nadgodzin możliwych przeciętnie w tyg.). W miesięcznym okresie rozliczeniowym maksymalna liczba nadgodzin pracowników podmiotu leczniczego nie może przekroczyć łącznie 40 godz. 20 min (4 tyg. \times 10 godz. 5 min), z wyjątkiem pracowników technicznych, obsługi i gospodarczych, w których przypadku nie może być to więcej niż 32 godz. (4 tyg. \times 8 godz.). Dopuszczalna dobowo liczba nadgodzin wynika z konieczności zapewnienia 11-godzinne go okresu odpoczynku i wyniesie ona 5 godz. w przypadku pracowników technicznych, obsługi i gospodarczych, a dla pozostałych pracowników – 5 godz. 25 min. Sporna jest kwestia zmniejszenia tego limitu o wymiar urlopu danego pracownika, co jednak nie znajduje podstaw w treści obowiązujących przepisów.

Powyższych granic liczby godzin nadliczbowych wyznaczonych okresami odpoczynku pracodawca nie może przekroczyć nawet w przypadku polecenia jej wykonywania na podstawie art. 15x ust. 1 pkt 2 omawianej regulacji.

Jeśli chodzi o pozostałe uprawnienia pracodawcy wynikające z art. 15x ust. 1 ustawy covidowej, to może on zobowiązać pracownika do pełnienia dyżuru w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a w tym przypadku czas jego pełnienia może nie uwzględniać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133 k.p. (art. 15x ust. 1 pkt 3 ustawy covidowej). Regulacja znajdująca się w art. 15x ust. 1 pkt 3 ustawy covidowej odpowiada w zasadzie swoim brzmieniem art. 151⁵ § 1 k.p. z tą istotną różnicą, że nie zawiera wymogu, by gotowość do wykonywania pracy dotyczyła pracy wynikającej z umowy o pracę. Tak więc na gruncie tej szczególnej regulacji dopuszczalne jest zlecenie zadań w ramach dyżuru, które mogą wykraczać poza rodzaj umówionej pracy.

W przypadku tego uprawnienia należy mieć na względzie ustawę o działalności leczniczej regulującą dyżury medyczne (art. 95 u.d.l.) i dyżury „pod telefonem” (art. 98 u.d.l.) oraz określającą okresy odpoczynku (art. 97 u.d.l.).

Dyżurem medycznym jest wykonywanie w zakładzie leczniczym tego podmiotu poza normalnymi godzinami pracy czynności zawodowych przez te osoby, a jego czas jest wliczany do czasu pracy. Zgodnie z ustawą o działalności leczniczej mogą go pełnić osoby wykonujące zawód medyczny i posiadające wyższe wykształcenie, które są zatrudnione w podmiocie leczniczym wykonującym działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne (art. 95 ust. 1 u.d.l.). Osoby te mogą zostać również zobowiązane do pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych (dyżur ten jest pełniony poza zakładem leczniczym podmiotu, dopiero w przypadku wezwania do podmiotu leczniczego zastosowanie mają przepisy dotyczące dyżuru medycznego). W odniesieniu do pozostałych pracowników regulacja dotycząca dyżurów (tj. gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę) znajduje się w art. 151⁵ k.p. Ustawa o działalności leczniczej różnicuje dyżury osób wykonujących zawód medyczny w zależności od miejsca jego pełnienia i ich wykształcenia.

Związek możliwości pełnienia dyżuru medycznego z określonym wykształceniem zrywa art. 47a ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi¹⁴. Według tego przepisu, w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, przepisy art. 95–99 u.d.l. stosuje się do pracowników wykonujących zawód medyczny w rozumieniu art. 2 pkt 3 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych¹⁵, którzy są zatrudnieni w podmiotach leczniczych udzielających świadczeń przez całą dobę. Obecnie dyżury medyczne mogą więc pełnić osoby wykonujące zawód medyczny, które posiadają średnie wykształcenie.

Konieczne jest określenie relacji, jaka zachodzi między omawianą regulacją ustawy covidowej a przepisami art. 95 i 98 u.d.l. i art. 47a ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Mając na względzie zróżnicowane podstawy prawne dyżurów w przypadku pracowników podmiotów leczniczych oraz podobieństwo regulacji, uzasadniony wydaje się wniosek, że dyżur wskazany w art. 15x ust. 1 pkt 3 ustawy covidowej jest regulacją szczególną do analogicznej znajdującej się w Kodeksie pracy i wyłącza jej stosowanie, a więc odnosi się jedynie do pracowników niewykonujących zawodu medycznego. Dyżury realizowane na podstawie art. 95 i 98 u.d.l. oraz art. 47a ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi nadal będą odbywały się bez zmian. Co więcej, ustawa o działalności leczniczej w art. 97 ustala okresy odpoczynku wszystkich pracowników. Stosowanie tej regulacji nie zostało wyłączone przez art. 15x ustawy covidowej. Prowadzi to do wniosku, że polecając pracownikom podmiotu leczniczego pełnienie któregośkolwiek z dyżurów, należy przestrzegać tych okresów.

Kolejnym uprawnieniem pracodawcy, szczególnie istotnie wpływającym na życie pracownika, jest możliwość polecenia mu realizowania prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Nazwane zostało ono „skoszarowaniem”¹⁶. Skorzystanie z tego uprawnienia nie jest uzależnione od wystąpienia przesłanki w postaci niezbędności dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa. Przepis art. 15x ust. 1 pkt 4 omawianej ustawy nie określa żadnej przesłanki skorzystania z tego uprawnienia, co należy ocenić negatywnie¹⁷. Szczególnie istotny w kontekście tego uprawnienia pracodawcy jest jego obowiązek zapewnienia zakwaterowania i wyżywienia (art. 15x ust. 3 pkt 1 tej ustawy). Jego zakres zastosowania jest jednak szerszy, gdyż odnosi się do wszystkich przypadków, o których mowa w omawianej regulacji. Obowiązek ten został określony w sposób ogólnikowy. Wyznacznikiem zakresu, w jakim powinien zostać zrealizowany, jest niezbędność ww. świadczeń do realizacji przez pracownika jego obowiązków, wobec czego konieczne będzie jego ustalenie w indywidualnych

¹⁴ T.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1657 ze zm.

¹⁵ T.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2139.

¹⁶ Zob. np. Ł. Prasolek, *Czas pracy w związku z COVID-19*, Warszawa 2020, el/Legalix; J. Zagrobelny, *Komentarz do art. 15x, teza 8...*; K. Stefański, *Koherencja...*, s. 48; Ł. Pisarczyk, A. Boguska, *Sfera zatrudnienia...*, s. 8; K. Stefański, *Czas pracy...*, s. 22.

¹⁷ W doktrynie zwrócono uwagę, że regulacja ta jest sprzeczna z określonym w art. 47 Konstytucji RP prawem każdego człowieka do decydowania o swoim życiu osobistym i prawem do prywatności (K. Stefański, *Koherencja...*, s. 48; J. Zagrobelny, *Komentarz do art. 15x, teza 8...*).

konkretnych okolicznościach. Może to prowadzić do sporów między pracownikiem a pracodawcą w tej sferze. W celu zapewnienia ochrony pracownikowi wskazane byłoby określenie w przepisach minimalnych gwarancji odnoszących się do zakresu obowiązku pracodawcy w tej kwestii.

Artykuł 15x ust. 3 pkt 2 tego aktu prawnego zawiera przepis, zgodnie z którym pracodawca odmawia udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, w tym urlopu, o którym mowa w art. 167² k.p., urlopu bezpłatnego oraz innego urlopu, a także przesuwania termin takiego urlopu lub odwołuje pracownika z takiego urlopu, jeżeli został on już pracownikowi udzielony; nie dotyczy to urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego i urlopu wychowawczego. Redakcja tego przepisu budzi wątpliwości. Sugeruje on istnienie obowiązku pracodawcy, a nie jego uprawnienia¹⁸. Jest to jednak sprzeczne z całością omawianej regulacji zawartej w art. 15x ww. ustawy, która rozszerza uprawnienia pracodawcy względem pracownika w sferze dotyczącej czasu pracy. W związku z tym nie należy jej interpretować w ten sposób, że pracodawca jest zobligowany odmówić udzielenia pracownikowi ww. urlopów, lecz jako jego uprawnienie do takiej odmowy¹⁹.

Podsumowanie

Intencją ustawodawcy wprowadzającego art. 15x ustawy covidowej było zapewnienie określonym pracodawcom z różnych branż ułatwień w zakresie czasu pracy w celu umożliwienia im nieprzerwanej działalności podczas stanu zagrożenia epidemicznego i stanu epidemii. Przepisy te budzą liczne wątpliwości. Omawiana regulacja ma zastosowanie do podmiotów leczniczych, jednakże jest ona fragmentaryczna i zastępuje jedynie część przepisów dotyczących czasu pracy, które obowiązują w tych jednostkach, co dodatkowo pogłębia trudności interpretacyjne. Dla ustalenia w sposób prawidłowy uprawnień pracodawcy będącego podmiotem leczniczym konieczne jest uwzględnienie regulacji zawartej nie tylko w ustawie covidowej, lecz także wzięcie pod uwagę przepisów szczególnych obowiązujących jedynie w odniesieniu do tych podmiotów. W wyniku analizy jej treści i jej zestawienia z przepisami ustawy o działalności leczniczej nasuwa się wniosek, że ustawodawca nie uwzględnił, w sposób zamierzony lub nie, branżowych przepisów obowiązujących podmioty funkcjonujące w sferze ochrony zdrowia, w tym przypadku w zakresie dotyczącym czasu pracy ich pracowników. Dodatkowo komplikuje to prawidłowe ustalenie zakresu uprawnień pracodawcy w tym zakresie. W odniesieniu do podmiotów leczniczych wskazane jest doprecyzowanie treści przepisów omawianej ustawy poprzez jednoznaczne wskazanie zakresu podmiotowego tej regulacji, określenie zasad dotyczących rozliczania czasu pracy w związku ze skorzystaniem przez

¹⁸ W literaturze wskazano, że mając na względzie wykładnię celowościową, a nie literalne brzmienie przepisu, należy uznać, że regulacja ta wyposaża pracodawcę w uprawnienie zastosowania instrumentów w niej wymienionych, K. Stefański, [w:] *Tarcza antykryzysowa...*, art. 15(x).

¹⁹ Tak też K. Stefański, *Czas pracy...*, s. 22–23.

pracodawcę z szczególnych uprawnień, jak i też granic tych uprawnień. Jest to istotne z tego względu, że rozszerzone uprawnienia przewidziane przepisami tej ustawy stanowią jednocześnie ograniczenie uprawnień pracowników, wobec czego ich zakres nie powinien budzić wątpliwości i stwarzać możliwości dokonywania rozbieżnych interpretacji na gruncie wprowadzonych regulacji.

Bibliografia

- Brzostowski W.K. i in., *Regulacje COVID-19 w prawie pracy*, Warszawa 2020.
- Czerw J., *Ograniczenia praw pracowniczych w związku ze stanem epidemii COVID-19 w Polsce – wybrane zagadnienia*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2022, nr 9.
- Ustawa o działalności leczniczej. Komentarz*, red. F. Grzegorzczak, Warszawa 2013.
- Pisarczyk Ł., Boguska A., *Sfera zatrudnienia w działaniach antykryzysowych. Wybrane zagadnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, nr 5.
- Prasolek Ł., *Czas pracy w związku z COVID-19*, Warszawa 2020.
- Rotkiewicz M., *Prawa i obowiązki pracodawcy a koronawirus*, Warszawa 2020, el./Legalis.
- Stefański K., *Koherencja przepisów o czasie pracy w ustawie antykryzysowej i regulacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 5, DOI: 10.33226/0032-6186.2020.5.6.
- Stefański K., *Czas pracy w sektorach krytycznych w dobie COVID-19*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, nr 5.
- Tarcza antykryzysowa 1.0–4.0. Ustawa o dodatku solidarnościowym i inne regulacje. Szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.