**Rozliczanie czasu pracy w podmiotach leczniczych w 2020 roku Jak uniknąć błędów**

**Problematyka czasu pracy pracowników zatrudnionych w ochronie zdrowia do 30 czerwca 2011 r. była regulowana przepisami ustawy z 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (tekst jedn.: Dz.U. z 2007 r. nr 14, poz. 89 ze zm.). W rezultacie wejścia w życie od 1 lipca 2011 r. ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 2190 ze zm.) zostały uchylone regulacje zawarte w ustawie o zakładach opieki zdrowotnej. W przepisach działu III ustawy o działalności leczniczej zawarto szczególną regulację dotyczącą czasu pracy osób zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Nie ulega**

**jednak wątpliwości, że regulacja ta, zamieszczona w przepisach art. 93–99 ustawy o działalności leczniczej, nie jest pełna, stąd stosowanie przepisów Kodeksu pracy w zakresie w nich nieuregulowanych jest w pełni uzasadnione.**

**Porady na temat rozliczania czasu pracy znajdziesz na portalu** <https://serwiszoz.pl/>

**Przepisy Kodeksu pracy będziemy stosować m.in. w kwestii:**

l sposobu obliczania wymiaru czasu pracy,

l rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych,

l prowadzenia ewidencji czasu pracy,

zagadnienie to bowiem nie zostało unormowane w sposób odmienny przez przepisy ustawy o działalności leczniczej. Ustawa o działalności leczniczej zawiera w obszarze regulacji odnoszących się do czasu pracy rozwiązania wprowadzone do polskiego prawa pracy ustawą z 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. nr 176, poz. 1240), która dostosowała od 1 stycznia 2008 r. przepisy ustawy z 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej do postanowień dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. w sprawie niektórych aspektów organizacji czasu pracy.

Przypomnijmy, że Europejski Trybunał Sprawiedliwości w Luksemburgu w wielu sprawach, m.in.:

l orzeczenie z 9 września 2003 r. w sprawie Landeshauptstadt Kiel przeciwko Norbertowi Jaegerowi,

l postanowienie z 11 stycznia 2007 r. w sprawie Jana Vorela przeciwko Nemocnice Cesky Krumlov,

stwierdził, że „**dyżur pełniony przez lekarza mającego obowiązek znajdować się w szpitalu musi być w całości uważany za czas pracy, nawet wówczas, jeżeli taka osoba może odpoczywać w miejscu pracy w czasie, w którym jej usługi nie są potrzebne**”.

Ustawa z 24 sierpnia 2007 r. nowelizująca ustawę o zakładach opieki zdrowotnej:

l uchyliła obowiązujący stan prawny do 31 grudnia 2007 r., zgodnie z którym pełnienia dyżuru nie wlicza się do czasu pracy,

l przewidywała, że dyżur medyczny ma być wynagradzany jak praca w godzinach nadliczbowych,

l stanowiła, że praca w ramach pełnienia dyżuru medycznego mogła być planowana również w zakresie, w jakim będzie przekraczać 37 godzin 55 minut na tydzień, w przyjętym okresie rozliczeniowym,

l umożliwiała, aby lekarz lub inna osoba wykonująca zawód medyczny zatrudniona w zakładzie opieki zdrowotnej do pracy świadczyli pracę w wymiarze przekraczającym 48 godzin na tydzień, w okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 4 miesiące (tzw. klauzula „opt-out”),

l określała, jakie wymogi muszą zostać spełnione, aby pracownik mógł wykonywać pracę w formule „opt-out”,

l uprawniała organy Państwowej Inspekcji Pracy do zakazania albo ograniczenia możliwości wydłużenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy („opt-out”), gdy może to mieć wpływ na bezpieczeństwo lub zdrowie pracowników, a także w celu zapewnienia właściwego poziomu udzielania świadczeń zdrowotnych,

l wprowadziła zakaz podejmowania przez pracodawcę jakichkolwiek działań dyskryminujących wobec pracowników, którzy nie wyrazili zgody na objęcie ich klauzulą „opt-out”,

l wprowadziła bezwzględny obowiązek udzielania pracownikom pełniącym dyżur medyczny co najmniej 11-godzinnego odpoczynku dobowego bezpośrednio po zakończeniu pełnienia dyżuru; z kolei odpoczynek tygodniowy przy pełnieniu dyżuru medycznego wynosi co najmniej 24 godziny i jest równoważony w obrębie 14 dni.

Analogiczne rozwiązania prawne znalazły się w ustawie z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej. **Wprowadzone zmiany w praktyce wywołują liczne konflikty i wręcz utrudniają właściwą organizację pracy w podmiotach leczniczych.**

Przykładem tego jest spór, jak obliczać wynagrodzenie za dyżur medyczny lekarzowi, który nie wypracowuje „nominalnego” czasu pracy w okresie rozliczeniowym w związku z koniecznością „schodzenia” do dyżurze albo czy pracownik medyczny może w ekstremalnych przypadkach nie mieć zapewnionego prawa do odpoczynku dobowego. **Publikacja ta udziela odpowiedzi na liczne pytania, które zajmują kadrę zarządzającą oraz służby personalne w placówkach ochrony zdrowia, zarówno publicznych, jak i niepublicznych po blisko 9 latach od wejścia w życie nowych rozwiązań prawnych.** Informacje związane z czasem pracy i urlopami wypoczynkowymi wzbogacane są licznymi przykładami.

Więcej porad na temat rozliczania czasu pracy znajdziesz w książce „**Rozliczanie czasu pracy w podmiotach leczniczych w 2020 roku. Jak uniknąć błędów” + wzory dokumentów na CD**.

Książkę kupisz tutaj: <https://fabrykawiedzy.com/rozliczanie-czasu-pracy-w-podmiotach-leczniczych-w-2020-roku-jak-uniknac-bledow-praktyczne-wskazowki.html>

