

Sopot, dnia 19.02.2014 roku

## **ODPOWIEDŹ NA PYTANIE PRAWNE**

**skierowane przez Zleceniodawcę Pana Piotra Watolę Przewodniczącego  
Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy Region małopolski  
w dniu 19.02.2014r. o godzinie 8.33  
w ramach abonamentu Lex Secure Twoja Opieka Prawna**

### **Przedmiot odpowiedzi:**

1. Czy można podpisać porozumienie nieopatrzone datą jego sporządzenia, które będzie wprowadzało zmiany z mocą wsteczną?
2. Czy zmiany wprowadzane na mocy niniejszego porozumienia nie są mniej korzystne, niż przepisy Kodeksu pracy?
3. Jakie będą skutki zawartego w porozumieniu postanowienia: "rozkłady czasu pracy dla poszczególnych pracowników ustalane będą zgodnie z zasadami określonymi w przepisie art. 129 § 3 i § 4 Kodeksu pracy"?

### **Podstawy prawne:**

1. Art. 5, art. 9 § 2, art. 129 § 3 i § 4, art. 140<sup>1</sup>, art. 150 § 3 pkt. 1 Ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z roku 1998 nr 21 poz. 94 j.t. z późn.zm)
2. Art. 93, art. 94 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. Dz.U. z roku 2013 poz. 217 j.t. z późn zm. ),

### **Klauzula prawna:**

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

Niniejszą Odpowiedź na pytanie prawne wydaje się do wiadomości Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy z prawem publikacji przez Zleceniodawcę.

Odpowiedź dotyczy wyłącznie kwestii w niej określonych i nie może być interpretowana jako obejmująca, w tym przez domniemanie, inne, niewspomniane w niej kwestie.

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

### **Stan faktyczny:**

Dyrektor Szpitala podpisał z pracownikami porozumienie dotyczące wprowadzenia rozkładów czasu pracy. Porozumienie zostało podpisane w lutym bieżącego roku i nie zostało opatrzone datą. Z treści porozumienia wynika, że zmiany dotyczące rozkładu czasu pracy mają obowiązywać z mocą wsteczną od 1 września 2013 roku.

### **Stan prawny:**

Rozpoczynając rozważania na temat przedstawionych przez Zleceniodawcę problemów, należy w pierwszej kolejności odwołać się do postanowień art. 140<sup>1</sup> Kodeksu pracy (dalej jako k.p.). W przepisie tym, ustawodawca uregulował możliwość wprowadzania tzw. elastycznego czasu pracy. W takim przypadku rozkład czasu pracy obowiązujący pracowników, może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy.

Tryb wprowadzenia ww. rozkładu czasu pracy, został uregulowany w art. 150 § 3 pkt. 1 k.p. Zgodnie z niniejszym przepisem konieczne jest zawarcie odpowiednich postanowień w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi albo z odpowiednio wyłonionymi przedstawicielami pracowników, jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe. W związku z powyższym nie ma możliwości, aby pracodawca sam zdecydował o zmianie czasu pracy w trybie jednostronnej decyzji.

W przedmiotowej sprawie kluczowa jednak nie jest kwestia zawarcia porozumienia wprowadzającego ruchomy czas pracy z datą wsteczną, a kwestia samej dopuszczalności wprowadzenia takiego rozwiązania. W ocenie sporządzającego odpowiedź na pytanie prawne, takie porozumienie jest **niedopuszczalne z mocy prawa**.

W tym miejscu należy przywołać art. 5 k.p, wskazujący, że jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami. Tak więc, należy przyjąć, że ustawy szczególne lub

rozporządzenia regulujące odrębnie stosunki pracy pewnych grup zawodowych, mają pierwszeństwo w stosowaniu przed kodeksem pracy. W przypadku pracowników służby zdrowia, ustawą regulującą kwestie m.in. czasu pracy jest ustawa o działalności leczniczej. W art. 93 i 94 wspomnianej ustawy, wskazane są zasady obliczania czasu pracy wraz z **maksymalnymi dopuszczalnymi okresami rozliczeniowymi oraz uregulowane są zasady rozkładu czasu pracy**. Nie można więc w miejsce tych uregulowań ustawy o działalności leczniczej wprowadzać przepisów Kodeksu pracy. Warto również zaznaczyć, że nie ma znaczenia fakt, iż regulacja ruchomego czasu pracy wprowadzona została później niż regulacje ustawy o działalności leczniczej, gdyż przy rozstrzygnięciu wątpliwości dotyczących stosowania wydłużonych okresów rozliczeniowych w placówkach służby zdrowia należy stosować zasadę *lex posteriori generali non derogat legi priori speciali*, która mówi, że ustawa ogólna późniejsza nie uchyla ustawy szczególnej wcześniejszej.

Jedyną drogą, w ramach której można wprowadzić inne postanowienia niż przewidziane w ustawie o działalności leczniczej, jest wprowadzenie w formie porozumienia lub układu zbiorowego pracy postanowień korzystniejszych, niż przewidziane w ustawie. W tym przypadku, strony zawierające porozumienie, do jego treści skopiowały zapisy Kodeksu pracy, które są **mniej korzystne, niż uregulowania z Ustawy o działalności leczniczej**.

Każde porozumienie dotyczące przedłużania okresów rozliczeniowych, należy przekazywać do Państwowej Inspekcji Pracy. PIP wypowiedziało się nt. porozumień ws. wydłużenia czasu pracy w dwóch szpitalach: w Olecku i Pasłęku, kwestionując ważność takiego porozumienia, z uwagi na uregulowanie tych kwestii w ustawie o działalności leczniczej. Jak podkreśla Teresa Cabała z PIP, ekspert ds. służby zdrowia, w wypowiedzi dla Gazety Prawnej (artykuł Tomasza Zalewskiego „Elastyczny czas pracy nie dla szpitali” z dnia 12.02.2014 rok), *„Placówki medyczne, które takie porozumienia (dot. wprowadzania tzw. ruchomego czasu pracy – przyp.) zawarły, nie mogą ich stosować, bo są one z mocy prawa nieważne. Kwestie okresów rozliczeniowych zostały dokładnie uregulowane w ustawie o działalności leczniczej i nie ma możliwości, by stosować w tym zakresie wybiórcze rozwiązania przewidziane przez kodeks pracy”*

## Wnioski:

Reasumując, w świetle stanu faktycznego rozpatrywanego w niniejszej odpowiedzi na pytanie prawne - w ocenie sporządzającej odpowiedź, takie porozumienie jest **niedopuszczalne z mocy prawa**, gdyż nie jest dopuszczalne zastępowanie regulacji ustawy o działalności leczniczej normami Kodeksu pracy.

W ocenie opiniującego skopiowanie do porozumienia przepisów Kodeksu pracy w zakresie wprowadzenia rozkładów czasu pracy, jest mniej korzystne niż uregulowania z Ustawy o działalności leczniczej.

Niniejsza odpowiedź na pytanie prawne została przygotowana na zlecenie Lex Secure Sp. z o.o. przez LEGALIS Kancelarię Radców Prawnych i Adwokatów Komar-Komarowscy, Piotrowska, Sulima i Partnerzy z siedzibą w Sopocie.

Z poważaniem



RADCA PRAWNY  
*Kajetan Komar-Komarowski*