Uprzejmie wyjaśniam, że ustawa z dnia 31 marca 2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 567) o zmianie niektórych ustaw w zakresie systemu ochrony zdrowia związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 wprowadziła zmianę do ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 1239, ze zm.) o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi poprzez dodanie art. 47 a o następującym brzmieniu:  
,,W okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, przepisy art. 95-99 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2020 r. poz. 295) 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 leczniczych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1471 i 1565) zatrudnionych w podmiotach leczniczych udzielających świadczeń przez całą dobę.”  
Dotychczas pełnienie dyżuru medycznego dotyczyło wyłącznie pielęgniarek i położnych posiadających wyższe wykształcenie. W okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii przepisy dotyczące dyżuru medycznego i z tym związane zatrudnienie na zasadach art. 96-99 ustawy o działalności leczniczej mogą mieć zastosowanie do każdej pielęgniarki i położnej. Poniżej wyciąg tychże przepisów.

**Art. 95 [Dyżur medyczny]**

1. Pracownicy wykonujący zawód medyczny i posiadający wyższe wykształcenie, zatrudnieni w podmiocie leczniczym wykonującym działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, mogą być zobowiązani do pełnienia w zakładzie leczniczym tego podmiotu dyżuru medycznego.

2. Dyżurem medycznym jest wykonywanie poza normalnymi godzinami pracy czynności zawodowych przez osoby, o których mowa w ust. 1, w podmiocie leczniczym wykonującym stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne.

3. Czas pełnienia dyżuru medycznego wlicza się do czasu pracy.

4. Praca w ramach pełnienia dyżuru medycznego może być planowana również w zakresie, w jakim będzie przekraczać 37 godzin 55 minut na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Do pracy w ramach pełnienia dyżuru nie stosuje się przepisów [art. 151 § 3](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytemztgu2deltqmfyc4nbshe2dkmbsge), [art. 1513](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytemztgu2deltqmfyc4nbshe2dkmbtgy) i [art. 1514](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytemztgu2deltqmfyc4nbshe2dkmbtg4) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

5. Do wynagrodzenia za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego stosuje się odpowiednio przepisy [art. 1511 § 1-3](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytemztgu2deltqmfyc4nbshe2dkmbsgu) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

6. Zasad wynagradzania, o których mowa w przepisach [art. 1511 § 1-3](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytemztgu2deltqmfyc4nbshe2dkmbsgu) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, nie stosuje się do lekarzy stażystów, których zasady wynagradzania określają odrębne przepisy.

**Art. 96 [Zatrudnienie przekraczające 48 godzin tygodniowo]**

1. Pracownicy, o których mowa w [art. 95 ust. 1](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4yteojvgqytcltqmfyc4nbwgazdanjrgi), mogą być, po wyrażeniu na to zgody na piśmie, zobowiązani do pracy w wymiarze przekraczającym przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Przepisu [art. 151 § 3](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytemztgu2deltqmfyc4nbshe2dkmbsge) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy nie stosuje się.

2. Okres rozliczeniowy, o którym mowa w ust. 1, nie może być dłuższy niż 4 miesiące.

3. Pracodawca jest obowiązany prowadzić i przechowywać ewidencję czasu pracy pracowników, o których mowa w ust. 1, oraz udostępniać ją organom właściwym do sprawowania nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem prawa pracy, które mogą, z powodów związanych z bezpieczeństwem lub zdrowiem pracowników, a także w celu zapewnienia właściwego poziomu udzielania świadczeń zdrowotnych, zakazać albo ograniczyć możliwość wydłużenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy.

4. Pracodawca nie może podejmować działań dyskryminujących wobec pracowników, którzy nie wyrazili zgody, o której mowa w ust. 1.

5. Pracodawca jest obowiązany dostarczać organom, o których mowa w ust. 3, na ich wniosek, informacje o przypadkach, w których pracownicy wyrazili zgodę w celu wykonywania pracy w wymiarze przekraczającym 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, o którym mowa w ust. 2.

6. Pracownik może 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.

7. Do wynagrodzenia za pracę w wymiarze przekraczającym przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym stosuje się odpowiednio [art. 1511 § 1-3](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytemztgu2deltqmfyc4nbshe2dkmbsgu) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

**Art. 97 [Prawo do nieprzerwanego odpoczynku]**

1. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

2. Pracownikowi pełniącemu dyżur medyczny okres odpoczynku, o którym mowa w ust. 1, powinien być udzielony bezpośrednio po zakończeniu pełnienia dyżuru medycznego.

3. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

4. W przypadku uzasadnionym organizacją pracy pracownikowi, o którym mowa w [art. 95 ust. 1](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4yteojvgqytcltqmfyc4nbwgazdanjrgi), przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 24 godzin nieprzerwanego odpoczynku, udzielanego w okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 14 dni.

**Art. 98 [Pozostawanie w gotowości]**

1. Pracownicy, o których mowa w [art. 95 ust. 1](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4yteojvgqytcltqmfyc4nbwgazdanjrgi), mogą zostać zobowiązani do pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych.

2. Za każdą godzinę pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych przysługuje wynagrodzenie w wysokości 50% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.

3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się, dzieląc kwotę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającą z osobistego zaszeregowania pracownika przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

4. W przypadku wezwania do podmiotu leczniczego zastosowanie mają przepisy dotyczące dyżuru medycznego.

**Art. 99 [Dodatek za pracę w porze nocnej i święta]**Pracownikom wykonującym zawód medyczny, zatrudnionym w systemie pracy zmianowej w podmiocie leczniczym wykonującym działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne przysługuje dodatek w wysokości:

**1)** co najmniej 65% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, obliczanej zgodnie z [art. 98 ust. 3](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4yteojvgqytcltqmfyc4nbwgazdanjtgu), za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej;

**2)** co najmniej 45% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, obliczanej zgodnie z [art. 98 ust. 3](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4yteojvgqytcltqmfyc4nbwgazdanjtgu), za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze dziennej w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.”

**Art. 8.** W ustawie z dnia 5 grudnia 2008 r. **o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi** (Dz. U. z 2019 r. poz. 1239 i 1495 oraz z 2020 r. poz. 284, 322 i 374) wprowadza się następujące zmiany: ***pielęgniarki , położne bez względu na wykształcenie będą mogły pełnić dyżur medyczny w podmiotach leczniczych udzielających świadczeń przez całą dobę.”***

Dział Prawny WOIPIP