



Ministerstwo Zdrowia

Sekretarz Stanu

Józefa Szczurek-Żelazko

Warszawa, 14 maja 2020 r.

PPWA.054.36.2020.MF

Pan  
Stanisław Trociuk  
Zastępca Rzecznika  
Praw Obywatelskich

Szanowny Panie Rzeczniku,

w nawiązaniu do pisma z dnia 23 kwietnia 2020 r. (znak: III.7044.42.2020.LN) dotyczącego protestu Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych przeciwko *dokonanym bez konsultacji społecznych zmianom treści art. 15x ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 374, z późn. zm.)*, zwanej dalej jako „ustawa”, uprzejmie proszę o przyjęcie poniższych wyjaśnień.

W art. 73 pkt 30 ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz.U. poz. 695) wprowadzono zmianę art. 15x ustawy.

Podkreślenia wymaga, że Minister Zdrowia nie był autorem powyższych regulacji, nie jest zatem upoważniony do odniesienia się do zarzutów dotyczących przebiegu prac nad projektem ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 r.

Odnosząc się do obecnego brzmienia art. 15x ustawy wskazania wymaga, że zgodnie z tym przepisem w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii pracodawca może, na 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, przepisu art. 151<sup>5</sup> § 2 zdanie drugie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.) nie stosuje się;
- 4) polecić pracownikowi realizowanie prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

Zgodnie z art. 15x ust. 2 pkt 1 lit. a ustawy przepis ust. 1 stosuje się 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 kryzysowym (Dz. U. z 2019 r. poz. 1398, z późn. zm.).

Zgodnie z art. 3 pkt 2 lit. g ustawy z dnia 26 kwietnia 2007 r. o zarządzaniu kryzysowym przez pojęcie infrastruktura krytyczna 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 ochrony zdrowia.

Zgodnie z art. 15x ust. 3 ustawy w przypadkach, o których mowa w ust. 1:

- 1) pracodawca obowiązany jest zapewnić pracownikowi zakwaterowanie i wyżywienie niezbędne do realizacji przez pracownika jego obowiązków pracowniczych. Wartość świadczeń polegających na zakwaterowaniu i wyżywieniu nie podlega wliczeniu do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne;
- 2) pracodawca odmawia udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, w tym urlopu, o którym mowa w art. 167<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, urlopu bezpłatnego oraz innego urlopu, a także przesuwając termin takiego urlopu lub odwołuje pracownika z takiego urlopu, jeżeli został on już pracownikowi udzielony.

Podkreślenia przy tym wymaga, że zgodnie z obowiązującymi przepisami odpowiedzialność za właściwą organizację pracy w danym podmiocie leczniczym spoczywa na pracodawcy – kierowniku tego podmiotu. I to właśnie on zobowiązany jest

do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz dostosowania organizacji pracy do warunków i potrzeb właściwych dla zarządzanego przez niego podmiotu.

Pragnę szczególnie zaznaczyć, że czynienie starań aby zapewnić bezpieczeństwo osób udzielających świadczeń zdrowotnych w podmiotach leczniczych oraz ich pacjentów, należy nie tylko do pracownika, ale też do podmiotu, który go zatrudnia.

W obecnej, wyjątkowej sytuacji panującej epidemii na terenie kraju, kierownik podmiotu leczniczego powinien w sposób szczególny kierować się celem ograniczenia ryzyka rozprzestrzenienia choroby zakaźnej w zarządzanym podmiocie oraz zapewnienia dostępności do świadczeń w istniejących w jego podmiocie, często ograniczonych możliwościach kadrowych. Środki prawne powinny być przy tym uzależnione od faktycznych okoliczności w danym przypadku, w tym możliwości podmiotu.

Nie można przy tym pomijać obowiązku przestrzegania przez kierownika podmiotu leczniczego przepisów prawa pracy, w tym w szczególności przepisów określających maksymalne normy czasu pracy oraz minimalne okresy odpoczynku dobowego i tygodniowego. Od przestrzegania tych przepisów zależy bowiem nie tylko bezpieczeństwo i higieniczne warunki pracy osób zatrudnionych w podmiotach leczniczych, ale również bezpieczeństwo zdrowotne pacjentów.

Pracodawca - kierownik podmiotu leczniczego jest zatem obowiązany stosować - w zakresie nieuregulowanym odmiennie w art. 15x ustawy z dnia 2 marca 2020 r. - przepisy dotyczące czasu pracy, jak również wynagrodzenia za pracę (w tym art. 151<sup>1</sup> Kodeksu pracy dotyczący wynagradzania za godziny nadliczbowe i art. 98 ustawy o działalności leczniczej dotyczący wynagrodzenia za pozostawanie w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych).

Z poważaniem,

Józefa Szczurek-ŻelazkoSekretarz Stanu

/dokument podpisany elektronicznie/