



RPW/60563/2016 P  
Data: 2016-10-06

## GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Roman Giedrojc

Warszawa, 30 września 2016 r.

GNP-306-0799-15-2/16

BIURO RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH	
WPL.	2016 -10- 0 6
ZAL. ....	NR .....

Pan

Adam BODNAR

Rzecznik Praw Obywatelskich

*Szanowny Panie,*

Nawiązując do pisma z dnia 31 sierpnia 2016 r., znak: GNP-306-0799-15-1/16, uprzejmie informuję, że kontrola w Centrum Dializa Spółka z o.o. z siedzibą w Sosnowcu przy ul. Jabłoniowej 27, została zakończona podpisaniem protokołu kontroli przez pracodawcę dnia 2 września 2016 r.

Kontrolą objęto przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp, w szpitalach będących jednostkami organizacyjnymi Spółki, tj.: w Białogardzie, Pszczynie, Opatowie oraz Łasku (badano m.in. kwestie dotyczące stosunku pracy, czasu pracy, wynagrodzenia, przestrzegania przepisów ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, szkoleń bhp, badań profilaktycznych, czynników szkodliwych dla zdrowia, wyposażenia w środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze).

Inspektorzy pracy poinformowali (w dniu 7 lipca 2016 r.) przedstawicieli Zarządu Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w Centrum Dializa Spółka z o.o. w Sosnowcu z siedzibą w Szpitalu Białogard o tematyce i zakresie kontroli. W spotkaniu z inspektorami pracy brali udział przedstawiciele Zarządu Regionu Koszalińskiego „Pobrzeże” NSZZ „Solidarność”.

We wszystkich skontrolowanych szpitalach inspektorzy stwierdzili nieprawidłowości, które dotyczyły m.in. następującej problematyki:

### Umowy cywilnoprawne:

W toku kontroli dokonano ustaleń w zakresie zgodności charakteru świadczonej pracy z rodzajem umowy. Stwierdzono, że na rzecz Spółki pracę wykonuje obecnie: 728 osób na podstawie umów cywilnoprawnych, 595 osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą oraz 870 osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy. W

wyniku kontroli stwierdzono, w każdym z objętych kontrolą szpitali, nieprawidłowości polegające na zawieraniu umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę. W 42 przypadkach (dotyczących wykonywania m.in. świadczeń pielęgnarskich, pracy opiekuńczej, salowej sprzątającej, usług ratowniczo-medycznych), w wyniku porównania zakresów obowiązków osób zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę z czynnościami realizowanymi przez wymienione powyżej osoby w ramach umów zlecenia stwierdzono, iż nie wykazują one różnic w tym zakresie. Jak ustalono, charakterystyczne dla stosunku pracy są warunki wykonywania pracy: praca wykonywana jest za wynagrodzeniem, w określonym, wyznaczonym przez pracodawcę miejscu pracy, w określonym, wyznaczonym przez pracodawcę czasie pracy – praca planowana jest w harmonogramach czasu pracy, przy użyciu sprzętu, narzędzi i materiałów będących własnością pracodawcy, na ryzyko podmiotu zatrudniającego, praca jest podporządkowana i wykonywana pod nadzorem i kierownictwem osób działających w imieniu pracodawcy – kierujących pracownikami.

#### **Dokumentacja w sprawach związanych ze stosunkiem pracy:**

Kontrola ujawniła nieprawidłowości (w szpitalach w Białogardzie, Pszczynie, Opatowie i Łasku) w zakresie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, tj.: ewidencji czasu pracy (braki ewidencji lub nierzetelne jej prowadzenie) i kart wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej. Stwierdzono nieprawidłowe ustalanie harmonogramów pracy dla pracowników zatrudnionych w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy do 12 godzin.

#### **Czas pracy:**

Pracownicy niepełnosprawni zatrudnieni w Szpitalu w Białogardzie wykonywali pracę w wymiarze dobowym przekraczającym obniżony wymiar wynikający z przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Pracodawca nie dysponuje orzeczeniami, wydanymi na wniosek ww. pracowników niepełnosprawnych, w których lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub lekarz sprawujący opiekę nad tymi osobami wyraziłby zgodę na niestosowanie przepisów art. 15 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w zakresie dotyczącym możliwości zatrudnienia ww. pracowników w wymiarze przekraczającym 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo

(lub też 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo), a także w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

W szpitalu w Białogardzie stwierdzono również uchybienia związane z dwukrotnym wykonywaniem pracy w tej samej dobie pracowniczej przez techników RTG, prowadzące do naruszenia dobowej normy czasu pracy w ramach podstawowego systemu czasu pracy oraz zmianowej organizacji pracy. Pracodawca w tych przypadkach nie wprowadził organizacji pracy zakładającej różne godziny rozpoczynania i kończenia pracy, a pracownicy nie zostali objęci indywidualnym rozkładem czasu pracy. Stwierdzono także zobowiązanie pracowników (tj. techników RTG w szpitalu w Białogardzie, pielęgniarki bloku operacyjnego w szpitalu w Pszczynie) do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w ramach dyżuru, o którym mowa w art. 151<sup>5</sup> § 1 Kodeksu pracy. Jak stwierdzono, wskazany dyżur powierzany był w wymiarze kolejnych 24 godzin w soboty, niedziele i święta oraz w wymiarze kolejnych 15 godzin 25 minut lub też 14 godzin w dniach, w których pracownicy świadczyli już pracę w godzinach normalnych (w wymiarze 7 godzin 35 minut). Pracownikom nie zapewniono zatem wymaganego 11 godzinnego odpoczynku dobowego oraz wymaganego odpoczynku tygodniowego, tj. kolejnych 35 godzin odpoczynku w tygodniu, obejmujących 11 godzin odpoczynku dobowego.

Ujawniono również przypadki niezapewnienia lekarzom pełniącym dyżury medyczne w szpitalu w Łasku co najmniej 11 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku bezpośrednio po zakończeniu dyżuru. Kontrolujący ujawnili, że lekarze świadczyli pracę i pełnili dyżury medyczne nieprzerwanie przez 31 godzin 35 minut, 54 godziny 35 minut, a nawet 79 godzin 35 minut bez wymaganego odpoczynku.

W szpitalu w Opatowie pracodawca zawarł z 5 lekarzami (pracownikami szpitala) prowadzącymi działalność gospodarczą umowy na pełnienie dyżurów medycznych. Lekarzom tym nie zapewniono co najmniej 11 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku bezpośrednio po zakończeniu dyżuru. Lekarze świadczyli pracę i pełnili dyżury medyczne nieprzerwanie przez 31 godzin 35 minut.

W szpitalu w Łasku stwierdzono przypadki niezapewnienia odpoczynku dobowego 2 pielęgniarkom świadczącym pracę na podstawie dwóch stosunków prawnych tj.: umowy o pracę i umowy o świadczenie usług pielęgniarskich zawartej z indywidualną praktyką pielęgniarską. Osoby te świadczyły pracę w ramach stosunku pracy i umowy o świadczenie usług pielęgniarskich nieprzerwanie przez 36 godzin.

Ponadto stwierdzono, że 53 lekarzy-specjalistów świadczyło pracę w szpitalu w Opatowie w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, na podstawie umów o udzielanie świadczeń zdrowotnych. Na podstawie przedłożonych „harmonogramów pracy lekarzy kontraktowych” za miesiąc kwiecień, maj i czerwiec 2016 roku dla oddziału anestezjologii i intensywnej terapii oraz oddziału chorób wewnętrznych stwierdzono, że wyżej wymienieni świadczyli pracę nieprzerwanie po 24 godziny, 48 godzin, 72 godziny, a nawet 96 godzin.

Jednocześnie pragnę wyjaśnić, iż w przypadku lekarzy i pielęgniarek wykonujących zawód w ramach praktyki zawodowej w formie indywidualnej (lub indywidualnej specjalistycznej) praktyki lekarskiej/pielęgniarki wyłącznie w zakładzie leczniczym na podstawie umowy z podmiotem leczniczym prowadzącym ten zakład (art. 5 ust. 2 pkt 1 lit. a i pkt 2 lit. a ustawy o działalności leczniczej), kontroli ze strony Państwowej Inspekcji Pracy podlega wyłącznie zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przez pracodawcę lub przedsiębiorcę, niebędącego pracodawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona.

Indywidualna praktyka lekarska/pielęgniarska to forma jednoosobowej działalności gospodarczej funkcjonującej nie tylko zgodnie z ustawą o działalności leczniczej, lecz także ustawą o swobodzie działalności gospodarczej (jest to działalność regulowana w rozumieniu przepisów tej ustawy, konieczne jest więc zarejestrowanie przez te osoby działalności gospodarczej w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej). Stosunek prawny łączący ww. lekarza/pielęgniarkę z podmiotem leczniczym nie jest stosunkiem pracy, lecz stosunkiem cywilnoprawnym. W aktualnym stanie prawnym brak jest unormowań ograniczających czas pracy tych osób. Zważywszy, że przepisy art. 304 k.p. dotyczą obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o których mowa w art. 207 § 2 k.p., Państwowa Inspekcja Pracy nie może na tej podstawie podejmować działań nadzorczych wobec zakładu leczniczego w zakresie czasu wykonywania działalności leczniczej przez ww. lekarzy/pielęgniarki.

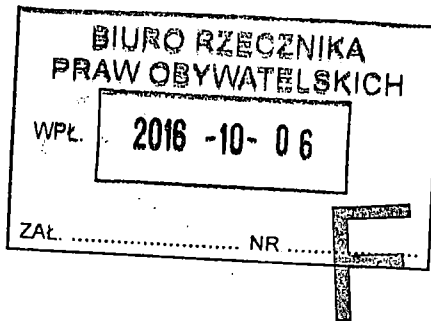
W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy zastosowali środki prawne określone w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy. Jednego ze sprawców ujawnionych wykroczeń ukarano grzywną w drodze mandatu karnego w kwocie 5000 zł, ponadto nadal prowadzone są 2 postępowania w sprawie o wykroczenia przeciwko prawom pracownika, zmierzające do skierowania do sądu wniosków o ukaranie. Do

prokuratury skierowano 3 zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstw wyczerpujących znamiona czynów określonych w art. 218 § 1a oraz art. 220 § 1 Kodeksu karnego, a także art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Laur Wyrostek  
Roman Ardejski

PANSTWO INSPEKCJA PRACY  
GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY  
02-315 Warszawa, ul. Barska 28/30  
NIP 526-10-29-544  
-3-

OPLATA POBRANA  
Umowa z Poczta Polska S.A.  
nr 311040/W  
Nadano w UP Warszawa 79



GNP-306-0799-15-2/16



(00)859007731355829370

Pan  
Adam BODNAR  
Rzecznik Praw Obywatelskich  
Al. Solidarności 77  
00-030 Warszawa