

Dr hab. Michał Raczkowski

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0001-5585-9101

e-mail: m.raczkowski@wpia.uw.edu.pl

Dr Wojciech Ostaszewski

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-7181-308X

e-mail: w.ostaszewski@wpia.uw.edu.pl

Czas pracy w zatrudnieniu równoległym

Working time in parallel employment

Streszczenie

Artykuł poświęcony został analizie czasu pracy w zatrudnieniu równoległym. Zaprezentowane zostały ogólne uwagi o czasie pracy w takim modelu zatrudnienia, w tym także w ramach tzw. podzielonego zatrudnienia występującego niejednokrotnie w grupach kapitałowych. Autorzy prezentują mankamenty równoległego zatrudnienia dotyczące indywidualnego pracownika i rozważają zasadność limitowania czasu pracy. W tym kontekście prezentują skrótowo uwagi o czasie pracy w transporcie — zarówno lotniczym, jak i drogowym. Rozwiązania dotyczące transportu zestawiają z regulacjami czasu pracy pracowników podmiotów leczniczych. Biorąc bowiem pod uwagę motywy limitowania czasu w pracy w transporcie autorzy rozważają, czy podobny mechanizm nie powinien dotyczyć również pracowników podmiotów leczniczych.

Słowa kluczowe

czas pracy, zatrudnienie równoległe, grupa kapitałowa, czas pracy pracowników medycznych, czas pracy w transporcie

JEL: K31

Abstract

This article examines working time in parallel employment. General considerations about working time in such an employment model are presented, including the so-called 'split employment' sometimes found in capital groups. The authors present the disadvantages of parallel employment for the individual employee and consider the legitimacy of limiting working time. In this context, they briefly comment on working time in transport — both air and road. They juxtapose the transport solutions with the working time regulations for employees of medical entities. Given the motives for limiting working time in transport, the authors consider whether a similar mechanism should not also apply to employees of medical entities.

Keywords

working time, parallel employment, capital group, working time of medical workers, working time in transport

Pojęcie zatrudnienia równoległego

Zatrudnienie równoległe stanowi rozwinięcie wyprowadzonego przez B. Cudowskiego wniosku dotyczącego zbiegu unormowań dodatkowego zatrudnienia sędziego i nauczyciela akademickiego. W każdym z tych przypadków (obecnie normowanych odpowiednio w art. 86 ustawy — Prawo o ustroju sądów powszechnych, tekst jedn.

DzU z 2020 r. poz. 2072 ze zm. i art. 125 ustawy — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce; tekst jedn. DzU z 2022 r., poz. 574 ze zm.) drugie z zatrudnień jest traktowane przez ustawodawcę jako dodatkowe, z czym trudno się pogodzić w świetle elementarnych zasad logiki. B. Cudowski uznawał zatem, że należy tu mówić o „wykonywaniu równoległych zatrudnień” (Cudowski, 2007, s. 288). Taką też konwencję terminologiczną przyjmować można

w tych wszystkich przypadkach, w których ustawa nie daje podstaw do jakiegokolwiek wyróżniania jednej z relacji zatrudnienia w stosunku do innej. Ma to, tytułem przykładu, zastosowanie do opisu zjawiska pracy na rzecz dwóch lub więcej podmiotów tworzących grupę spółek (Raczkowski, 2019, s. 97).

Termin ten ma jednak oczywiście szersze zastosowanie. Podejmowanie tego rodzaju zatrudnienia może bowiem następować zarówno z inicjatywy samego pracownika, jak i z inicjatywy podmiotu powiązanego z jego pracodawcą. Takim też ujęciem posługujemy się w niniejszym opracowaniu.

Ujęcie to ma przede wszystkim wymiar faktyczny. Równoległe zatrudnienie stanowi bowiem opis zjawiska, z którym jedynie szczątkowo wiążą się regulacje prawne. Potrzebę wprowadzenia tego rodzaju regulacji dostrzegamy w odniesieniu do tego wycinka problematyki równoległego zatrudnienia, które dotyczy czasu pracy. Motywy, dla których taką tezę formułujemy, wymagają krótkiego przypomnienia istotnych uwarunkowań tej instytucji prawa pracy.

Ogólne uwagi o czasie pracy w ramach zatrudnienia równoległego

Regulacje zaliczane łącznie do „czasu pracy” mają w uproszczeniu za zadanie z jednej strony określać granice czasowe pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy, a z drugiej formułować gwarancje dla pracownika przejawiające się m.in. w okresach minimalnego odpoczynku (zarówno dobowym, jak i tygodniowym), przerwach czy maksymalnym limicie tygodniowego czasu pracy. W tym też kontekście zwrócić należy uwagę, że konstrukcja indywidualnego stosunku pracy dotyczy relacji jednego pracownika z jednym pracodawcą. Innymi słowy **wszelkie ograniczenia czy gwarancje ustanawiane na rzecz pracowników — w ramach unormowań „czasu pracy” — mają co do zasady zastosowanie odrębnie w stosunku do każdego ze stosunków pracy w jakich pozostaje pracownik (w przypadku zatrudnienia równoległego).**

Zwracał na to uwagę B. Cudowski w swoich analizach poświęconych dodatkowemu zatrudnieniu, wskazując na historyczne (w polskich realiach sięgające lat 60. ubiegłego wieku) uwarunkowanie postrzegania czasu pracy przez pryzmat pojedynczego stosunku pracy (Cudowski, 2007, s. 34–35).

Warto w tym kontekście zwrócić uwagę zwłaszcza na przepisy o minimalnym odpoczynku. Biorąc pod uwagę, że Kodeks pracy dzieli „czas” jedynie na „czas pracy” i „czas odpoczynku” (pomijamy w tym zakresie kwestię dyżuru), a także stosowanie owych przepisów wyłącznie w ramach danego stosunku pracy — dojść należy do wniosku, że poprawna jest wykładnia, w myśl której pracownik po zakończeniu pracy u jednego z pracodawców i rozpoczęciu pracy u kolejnego w istocie z punktu widzenia stosunku pracy łączącego go z pierwszym pracodawcą — odpoczywa. Innymi słowy, do gwarantowanego Ko-

deksem pracy czasu odpoczynku w odniesieniu do jednego pracodawcy — wlicza się czas pracy u drugiego. Pomiędzy tym, że wniosek ten może budzić sprzeciw na gruncie aksjologii, to jednak regulacja Kodeksu pracy w tym zakresie nie budzi wątpliwości.

Zatrudnienie równoległe niejednokrotnie występuje systemowo w grupach kapitałowych, w ramach modelu tzw. „podzielonego” zatrudnienia — w celu, m.in. optymalizacji, ale także faktycznego zapotrzebowania na pracę danego pracownika w ograniczonym zakresie w kilku podmiotach powiązanych, pełen etat pracownika dzielony jest pomiędzy kilka spółek (z którymi pracownik nawiązuje stosunki pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy).

W przypadku zatrudnienia równoległego w niepełnym wymiarze czasu pracy, poza naturalnymi konsekwencjami wynikającymi z istnienia kilku stosunków pracy, istotne są dodatkowo w sferze czasu pracy następstwa wynikające ze stosowania przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych i przerwach w pracy.

W zakresie godzin nadliczbowych zaznaczyć należy, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, jeśli w umowie zatrudnionego w niepełnym wymiarze nie wskazano limitu godzin, którego przekroczenie uprawnia do dodatków jak za godziny nadliczbowe, należą się one dopiero po ośmiu godzinach roboczych (por. wyroki SN z 9 lipca 2008 r., I PK 315/07 i z 27 marca 2012 r., III PK 77/11). W przypadku zatem „podzielenia” etatu na dwa (lub więcej) odrębne stosunki pracy (w niepełnym wymiarze czasu pracy) z pracodawcami powiązanimi i braku regulacji w umowach co do limitu, powyżej którego pracownik ma prawo do dodatku jak za godziny nadliczbowe — sytuacja pracownika jest niewątpliwie istotnie mniej korzystna niż pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Wskazać także należy, że art. 151 § 3 k.p. wprowadza ograniczenie maksymalnego limitu godzin nadliczbowych, jaki pracodawca może powierzyć pracownikowi w ciągu roku kalendarzowego. Jeżeli w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę nie ustalono innej liczby godzin — maksymalnie jest to 150 godzin rocznie. W przypadku zatrudnienia w dwóch podmiotach limit ten jest liczony u każdego z pracodawców odrębnie. Każdy z pracodawców — co jest normalną praktyką rynkową — w regulaminie pracy przewidzieć może wyższy limit i ten będzie obowiązywać pracownika w odniesieniu do danego stosunku pracy (a zatem pracownik zatrudniony w dwóch podmiotach może mieć przedmiotowy limit ustalony na poziomie 416 godzin u każdego z pracodawców osobno).

W zakresie zatrudnienia równoległego w niepełnym wymiarze czasu pracy zwrócić także należy uwagę na art. 134 k.p., w myśl którego jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy. Jeżeli zatem pracownik będzie świadczył pracę na rzecz dwóch pracodawców powiązanych po 1 etatu, to u żadnego z nich nie będzie przysługiwać mu prawo do przerwy trwającej co najmniej

15 minut wliczanej do czasu pracy na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących.

Motywy limitowania czasu pracy

Przedstawione jak dotąd mankamenty równoległego zatrudnienia dotyczą indywidualnego pracownika. Patrzymy na nie właśnie przez pryzmat pracownika, porównując sytuację, w jakiej znajdowałby się, gdyby pozostawał w zatrudnieniu tylko w jednym podmiocie, do sytuacji wynikającej z pozostawania równolegle w większej liczbie stosunków pracy.

W przypadku pracodawców powiązanych rozważa się nałożenie obowiązku planowania i rozliczania czasu pracy na wszystkich pracodawców powiązanych tak, aby w szczególności zapewnić ochronę przepisów o czasie pracy (Raczkowski, 2019, s. 461). Wynika to jednak z dążenia do ochrony pracownika przed pokrzywdzeniem go wynikającym z organizacji „przedsiębiorstwa” działającego w formie grupy spółek.

Postulat wprowadzenia generalnego obowiązku rozliczania czasu pracy łącznie niezależnie od ewentualnych powiązań (a zatem także w przypadku ich braku) pomiędzy pracodawcami, z którymi pracownik zawarł stosunek pracy, wydaje się zbyt daleko idący. Wychodzimy bowiem z założenia, że (w przypadkach innych niż zgrupowanie pracodawców) pozostawianie w równoległym zatrudnieniu stanowi wybór samego pracownika, i to jego obciążają negatywne konsekwencje tego faktu. Ponownie do wniosku takiego prowadzi nas postrzeganie regulacji czasu pracy jako elementu indywidualnego stosunku pracy, w ramach którego instytucja ta chroni jedynie indywidualne interesy jego stron — przede wszystkim pracownika (na temat regulacji czasu pracy jako przejawów funkcji organizatorskiej i ochronnej — zob. Sobczyk, 2005, s. 24).

Powstaje jednak pytanie, czy limitowanie czasu pracy następuje lub powinno następować wyłącznie z tych względów. Należy brać pod uwagę, że często skutki działań pracownika znacznie wykraczają poza relacje łączące go z pracodawcą. Błąd pracownika wynikający ze zmęczenia/przepracowania może nieść za sobą istotne zagrożenie dla życia i zdrowia osób trzecich. Zasadnym wydaje się pytanie, czy dla ochrony tych osób wystarczające pozostaje limitowanie czasu pracy w indywidualnym stosunku pracy.

Uważamy, że obowiązujące regulacje prawne w części dostrzegają ten problem, wprowadzając ograniczenia dotyczące nie tylko jednego, ale również wielu stosunków zatrudnienia. Mamy tu na myśli unormowania dotyczące pracy w szeroko pojętym transporcie.

Czas pracy w transporcie lotniczym

Dbałość o bezpieczeństwo w zakresie życia i zdrowia stanowi obowiązek każdego przewoźnika, zajmującego się transportem osób. Największe chyba znaczenie zyskuje w przypadku transportu lotniczego, w którym zagrożenia przyjmują przede wszystkim postać zagrożenia życia.

Obok wielu innych czynników, na bezpieczeństwo lotów wpływa właściwy stan załóg lotniczych, ich wykształcenie i umiejętności, a także zdolność koncentracji na wykonywanej pracy zagwarantowana odpowiednim wypoczynkiem. Z tego względu prawodawstwo wprowadza różnego rodzaju ograniczenia czasu pracy członków załóg statków powietrznych.

Stan prawny, obejmujący polskich przewoźników, pozostaje niezwykle skomplikowany. Jest on bowiem wynikiem oddziaływania na polskie ustawodawstwo (w tym unormowania ustawy z dnia 3 lipca 2002 r. — Prawo lotnicze, tekst jedn. DzU z 2022 r. poz. 1235 ze zm.), przepisów prawa Unii Europejskiej, zarówno rangi dyrektywy (dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz.U.UE.L.2003.299.9 z dnia 2003.11.18), jak i rangi rozporządzenia (obecnie w zasadniczej mierze w postaci regulacji ORO.FTL¹, która zastąpiła wcześniejsze regulacje EU-OPS², choć w niektórych obszarach działalności lotniczej mają one nadal zastosowanie; historię zmian prezentują np. Kasprzyk, Konert, Rycak, 2015 czy Zwolińska, 2016). Relacja tych regulacji do siebie przez szereg lat pozostawała niejasna. Oba rozporządzenia posługują się pojęciami: „czasu służby”, „czasu wykonywania czynności lotniczych” oraz „czasu lotu”. Tak rozumiany czas nie był (w ujęciu EU-OPS 1.1100) i nie jest (w ujęciu ORO.FTL 210) rozliczany w dobach czy tygodniach (jak czas pracy), lecz w okresach kolejnych 7 lub 28 dni, względnie w całym roku kalendarzowym. Kategoriami typowymi dla czasu pracy posługiwał się natomiast ustawodawca polski (art. 103 Prawa lotniczego w brzmieniu obowiązującym do 31 marca 2019 r.). Z tego względu teza, że regulacje rozporządzeń nie normują czasu pracy w rozumieniu systematyki prawa pracy (Raczkowski, 2011, s. 241), choć nie bez kontrowersji, była mniej lub bardziej akceptowana w literaturze (Kasprzyk, Konert, Rycak, 2015, s. 402). Trzeba jednak zgodzić się z założeniem, że zarówno EU-OPS, jak i ORO.FTL, zmierzają przede wszystkim do zagwarantowania bezpieczeństwa lotów (Kasprzyk, Konert, Rycak, 2015, s. 402).

Nie bez przyczyny używamy tutaj czasu przeszłego. Poważna nowelizacja Prawa lotniczego (ustawa z 14 grudnia 2018 r. o zmianie ustawy — Prawo lotnicze oraz niektórych innych ustaw, DzU poz. 235), dokonana ze skutkiem od 1 kwietnia 2019 r., dodała m.in. regulację art. 102b, w świetle której (ust. 1) czas pracy członków załóg statków powietrznych w przewozie lotniczym przy użyciu samolotu, z wyłączeniem członków załóg, o których mowa w art. 103ca ust. 1, określają przepisy podczęści FTL załącznika III do rozporządzenia nr 965/2012/UE w zakresie okresu służby, w tym w zakresie okresu pełnienia czynności lotniczych.

O ile nie zmienia to wszystkich trudności interpretacyjnych, jakie wiążą się z przełożeniem pojęć „czas służby” czy „czas pełnienia czynności lotniczych” na kategorie czasu pracy, można postawić niezwykle istotny z perspektywy niniejszego opracowania wniosek. **Doszło do utoż-**

samienia tych pojęć, przez co regulacje czasu pracy pełnią obecnie podwójną rolę — norm wyznaczających zakres pracowniczego podporządkowania w stosunku pracy oraz norm (współ) zapewniających bezpieczeństwo ruchu lotniczego.

Z tego względu wypada się odwołać do tych — zapewne nie najistotniejszych — rozwiązań rozporządzeń, które nakazują przestrzeganie norm czasu służby czy czasu wykonywania czynności lotniczych także w przypadku zmian operatora (pracodawcy). Jak wynika z ORO.FTL 245, lit. b na żądanie operator przedstawia kopie indywidualnych rejestrów okresów pełnienia czynności lotniczych, okresów służby i wypoczynku nie tylko (pkt 1) członkom załogi, których one dotyczą, ale także — co wyraźnie podkreślamy — (pkt 2) innemu operatorowi, w przypadku członka załogi, który jest lub ma zostać członkiem załogi tego operatora. W naszej ocenie oznacza to, że rozwiązania wynikające z ORO.FTL.210, obejmują członka załogi w okresach 7, 28 dniowych lub rocznych, niezależnie od tego, na rzecz ilu pracodawców wykonuje on swoje obowiązki. **Innymi słowy, norm tych należy przestrzegać także w przypadku równoległego zatrudnienia członka załogi statku powietrznego.**

Czas pracy w transporcie drogowym

Podobne wnioski wynikają wprost z regulacji dotyczących transportu drogowego. Jak wynika z art. 12 ust. 3 ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (tekst jedn. DzU z 2022 r. poz. 1473), ograniczenie tygodniowego czasu pracy kierowcy, łącznie z godzinami nadliczbowymi do 48 (przy maksymalnym tygodniowym wymiarze na poziomie 60 godzin), ma zastosowanie także w przypadku pracy tego kierowcy na rzecz więcej niż jednego pracodawcy. Idzie za tym w parze obowiązek pozyskania przez pracodawcę (art. 24 pkt 2 przedmiotowej ustawy) informacji o pozostawianiu kierowcy w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz o przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów, w tym także na podstawie innej niż stosunek pracy.

W przypadku kierowców, wykonujących przewozy regularne, w przypadku których trasa nie przekracza 50 kilometrów, regulacje wydają się być surowsze. Zakładają bowiem (art. 31d ust. 1 ustawy), że w przypadku pracy dla więcej niż jednego pracodawcy, stosuje się normy dotyczące czasu prowadzenia pojazdu (art. 31a) oraz normy dziennego i tygodniowego okresu odpoczynku (art. 31c).

Ponownie widać wyraźnie, że zamiarem ustawodawcy kształtującego unormowania w obszarze prawa pracy, pozostaje także zapewnienie bezpieczeństwa transportu. Odbywa się to przez limitowanie niektórych aspektów czasu pracy w równoległym zatrudnieniu.

Czas pracy pracowników podmiotów leczniczych

Rozwiązania dotyczące transportu uznajemy za konieczne zestawzić z regulacjami czasu pracy pracowników pod-

miotów leczniczych. Jeśli bowiem w tamtych przypadkach należało limitować łączny czas pracy **także z uwagi** na ochronę zdrowia i życia użytkowników środków transportu, nie od rzeczy byłoby rozważać tę kwestię w odniesieniu do osób, których aktywność jest **bezpśrednio** nakierowana na ochronę życia i zdrowia pacjentów.

W zakresie czasu pracy pracowników podmiotów leczniczych ustawodawca wprowadził w ustawie z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (tekst jedn. DzU z 2022 r. poz. 633 ze zm.) liczne modyfikacje w stosunku do regulacji Kodeksu pracy, poczynając od odmiennych niż kodeksowe norm dobowych i tygodniowych, regulacji dyżuru medycznego, klauzuli *opt-out*, czy częściowo odrębnej regulacji w zakresie prawa do odpoczynku, a kończąc na instytucji pozostawiania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych. Z uwagi na temat niniejszego artykułu nie wydaje się celowe omawianie wszystkich odrębności, kilka słów poświęcić jednak należy odrębnej regulacji tego szczególnego dyżuru, klauzuli *opt-out* i unormowaniu nieprzerwanego odpoczynku pracowników podmiotów leczniczych.

Co trzeba podkreślić, dyżur medyczny jest instytucją znacząco różniącą się od dyżuru pracowniczego regulowanego przepisami Kodeksu pracy — jak zaznaczył Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 16 października 2006 r. (K 25/02, DzU nr 193, poz. 1428) na dyżur medyczny składa się „szczególne połączenie »normalnego« wykonywania pracy, gotowości do wykonywania pracy oraz wypoczynku”. Do pełnienia dyżuru medycznego mogą być zobowiązani pracownicy wykonujący zawód medyczny i posiadający wyższe wykształcenie, zatrudnieni w podmiocie leczniczym wykonującym działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne (a także pracownicy, o których mowa w art. 95 ust. 1a ustawy o działalności leczniczej). Czas pełnienia dyżuru medycznego wlicza się do czasu pracy. Ponadto praca w ramach pełnienia dyżuru medycznego może być planowana również w zakresie, w jakim będzie przekraczać normę tygodniową. Do wynagrodzenia za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego stosuje się odpowiednio przepisy art. 151¹ § 1–3 k.p.

Ponadto pracownicy, którzy mogą być zobowiązani do pełnienia dyżuru medycznego, mogą, po wyrażeniu na to zgody na piśmie, być zobowiązani do pracy w wymiarze przekraczającym przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Co się tyczy prawa pracowników podmiotów leczniczych do odpoczynku dobowego i tygodniowego ustawa o działalności leczniczej zdecydowanie rozgranicza pracowników pełniących dyżury medyczne od innych — wskazując w pierwszej kolejności regułę mającą zastosowanie do ogółu pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym (art. 95 ust. 1 i 3) i następnie ustalając odmiennie zasady w przypadku pełnienia dyżuru medycznego — art. 97 ust. 2 i 4 (Włodarczyk, 2020). W konsekwencji, w zakresie odpoczynku dobowego zasadą ogólną — zbieżną zresztą w tym zakresie z Kodeksem pracy — jest 11 godzinny nieprzerwany odpoczynek dobowy, z tym

jednak zastrzeżeniem, że pracownikowi pełniącemu dyżur medyczny „dobowy” okres odpoczynku powinien być udzielony bezpośrednio po dyżurze medycznym. W zakresie natomiast prawa do tygodniowego 35 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku — art. 97 ust. 3 formułuje zasadę ogólną (ponownie — zbieżną z regulacją Kodeksu pracy, zapewniającą taki sam okres odpoczynku), od której art. 97 ust. 4 ustawy o działalności leczniczej przewiduje wyjątek dotyczący pracowników pełniących dyżur medyczny — pracownikom tym pracodawca obowiązany jest zapewnić tygodniowy odpoczynek wynoszący co najmniej 24 godziny (a ponadto owy odpoczynek tygodniowy powinien być udzielony w okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 14 dni). Reasumując, w przypadku uzasadnionym organizacją pracy, pracownicy, którzy mogą zostać zobowiązani do pełnienia dyżuru medycznego, mają prawo nie do 35 godzin, lecz do 24 godzin nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego, udzielanego w okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 14 dni. O ile odpoczynek dobowy pracownikowi pełniącemu dyżur powinien być udzielony bezpośrednio po zakończeniu pełnienia dyżuru medycznego, o tyle skoro nieprzerwany odpoczynek „tygodniowy” ma być zapewniony w okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 14 dni, to tym samym mogą wystąpić tygodnie, w których przedmiotowy odpoczynek nie zostanie udzielony (Miętek, Pisarczyk, 2020; Rek, 2019; Kwiatkowska, 2018).

Już te zarysowane wyżej uwagi dowodzą, że czas pracy pracowników podmiotów leczniczych regulowany jest w ustawie o działalności leczniczej daleko odmiennie niż w Kodeksie pracy. Niewątpliwie jest to związane z charakterem i specyfiką świadczenia pracy w podmiotach leczniczych (m.in. koniecznością zapewnienia całodobowej opieki). Oceniając regulację należy dojść do wniosku, że połączenie regulacji dyżurów medycznych z klauzulą *opt-out* umożliwia planowanie pracy w bardzo dużym obciążeniu godzinowym.

Truizmem byłoby twierdzenie, że w trakcie pandemii COVID-19 pracownicy medyczni zostali zmuszeni do pracy w większym zakresie niż wcześniej. Warto jednak wskazać, że w związku z zaliczeniem ochrony zdrowia do infrastruktury krytycznej (w rozumieniu art. 3 pkt 2 ustawy z dnia 26 kwietnia 2007 r. o zarządzaniu kryzysowym (tekst jedn. DzU z 2022 r. poz. 261 ze zm.), również ustaw z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tekst jedn. DzU z 2021 r. poz. 2095 ze zm.) przyznała pracodawcom w ochronie zdrowia kolejne uprawnienia w zakresie regulacji czasu pracy — w szczególności w stanie zagrożenia epidemicznego/stanu epidemii pracodawca może „polecieć pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji” (art. 15x ust. 1 pkt 2 ustawy z 2 marca 2020) czy „polecieć pracownikowi realizowanie prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę” (art. 15x ust. 1 pkt 4 ustawy z 2 marca 2020).

Jak widać z tego, syntetycznego z konieczności, wywodu, regulacje czasu pracy pracowników podmiotów leczniczych, realizując jedynie tradycyjnie pojmowane ujęcie, ograniczone do relacji między pracownikiem a pracodawcą. Wyłącznie na gruncie rozważań teoretycznoprawnych (i mając świadomość, że ewentualną dyskusję w tym zakresie można będzie prowadzić dopiero po faktycznym zakończeniu pandemii) celowym wydaje się rozważenie, czy zwłaszcza w tych przypadkach, w których regulacja ustawowa umożliwia przekraczanie limitów czasu pracy (klauzula *opt-out*), nie należałoby wyłączyć lub limitować czasu pracy w zatrudnieniu równoległym — np. jeżeli pracownik wyraża zgodę na pracę w wymiarze przekraczającym przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, to wyłącza to możliwość zatrudnienia równoległego.

Koniecznym jest podkreślenie, że wskazując powyższy wniosek, nie kierujemy się w żadnej mierze chęcią pogorszenia pracownikom podmiotów leczniczych możliwości zarobkowania, jest to refleksja wyłącznie teoretycznoprawna, a ewentualne prace nad wprowadzeniem takiego ograniczenia musiałaby konieczność zostać poprzedzone szerokimi konsultacjami ze środowiskiem medycznym.

Wnioski

Zatrudnienie równoległe, co do zasady, nie musi — w aspekcie czasu pracy — stanowić przedmiotu zainteresowania ustawodawcy pracy. Wyjątkiem pozostają przypadki zatrudnienia równoległego w podmiotach powiązanych, ale także — kluczowe z punktu widzenia niniejszego opracowania — przypadki wykonywania prac, w których istnieje szczególne zagrożenie dla życia i zdrowia innych osób.

W tych przypadkach celowym wydaje się rozważenie ograniczeń w dopuszczalności jego podejmowania albo wprowadzenie obowiązku łącznego rozliczania czasu pracy lub przynajmniej części jego rozwiązań (okresy odpoczynku).

Jak widać z przedstawionego wywodu, unormowania tego rodzaju są już obecne w polskim porządku prawnym w odniesieniu do branży transportowej. Z pełną świadomością możliwych konsekwencji, wskazujemy, że podobne rozwiązania powinny zostać stworzone dla pracowników ochrony zdrowia. Jesteśmy oczywiście świadomi braków personelu medycznego, z jakim boryka się polska ochrona zdrowia. Mamy także przeświadczenie, że w wielu przypadkach członkowie tego personelu dążą do utrzymania możliwości równoległego zarobkowania ze względów ekonomicznych. Poza innymi skutkami, wprowadzenie takiej ogólnej regulacji uniemożliwiającej w wielu przypadkach (a przynajmniej znacząco utrudniającej) podejmowanie dodatkowego zatrudnienia (o ile byłaby ograniczona do zatrudnienia pracowniczego) prowadziłoby, jak się wydaje, do ucieczki w zatrudnienie cywilnoprawne. Jakikolwiek ograniczenia byłyby w związku z tym niepożądane

przez większość zainteresowanych (państwo, pracodawców i co najmniej niektórych pracowników), przez co trudno liczyć na ich realne wprowadzenie. Względy te, o charakterze ekonomicznym czy organizacyjnym,

nie powinny jednak przesłaniać wartości takich jak zdrowie i życie pacjentów, które mają znaczenie pierwszorzędne.

Przypisy/Notes

¹ Podczęść FTL Załącznik nr III do rozporządzenia Komisji (UE) nr 965/2012 z dnia 5 października 2012 r. ustanawiające wymagania techniczne i procedury administracyjne odnoszące się do operacji lotniczych zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 216/2008.

² Część Q załącznika III do rozporządzenia Rady 3922/91 z dnia 16 grudnia 1991 r. w sprawie harmonizacji wymagań technicznych i procedur administracyjnych w dziedzinie lotnictwa cywilnego.

Bibliografia/References

Cudowski, B. (2007). *Dodatkowe zatrudnienie*, Wolters Kluwer, Warszawa.

Kasprzyk, P., Konert A., Rycak M. (2015). Czas pracy personelu latającego w lotnictwie cywilnym jako element bezpieczeństwa lotów, *Monitor Prawa Pracy* (8).

Kwiatkowska, M. (2018). *Zawody medyczne pytania i odpowiedzi*, Warszawa.

Miętek, A., Pisarczyk, L. (2020). W: *System prawa medycznego. Tom. 3. Organizacja systemu ochrony zdrowia*, D. Bach-Golecka i R. Stankiewicz (Red.), C.H. Beck, Warszawa.

Raczkowski, M. (2011). Instytucje czasu pracy personelu latającego w przewozach pasażerskich. W: *Czas pracy*, L. Florek (Red.), Warszawa.

Raczkowski, M. (2019). *Grupa spółek w świetle prawa pracy. Koncepcja pracodawców powiązanych*, Warszawa.

Rek, T. (2019). Komentarz do art. 97 nb 6. W: M. Dercz, T. Rek, *Ustawa o działalności leczniczej komentarz*, Lex.

Sobczyk, A. (2005). *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa.

Włodarczyk, M. (2020). Status prawny pracowników medycznych W: *System Prawa Pracy. Tom XI. Pragmatyki pracownicze*. K. W. Baran i Z. Góralski (Red.), Warszawa.

Zwoleńska, A. (2016). Czas pracy członków personelu latającego —szczególne prawo pracy? W: L. Florek (Red.). *Powszechne a szczególne prawo pracy*, Warszawa.

Dr hab. Michał Raczkowski, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, adwokat. Specjalizuje się w związkach między prawem pracy i prawem prywatnym.

Dr Wojciech Ostaszewski, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, członek Centrum Badań nad Prawnymi Aspektami Technologii Blockchain WPiA UW, radca prawny specjalizujący się w prawie pracy, autor oraz współautor kilkunastu publikacji z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Dr hab. Michał Raczkowski, Assistant Professor, Department of Labour Law and Social Policy, Faculty of Law and Administration, University of Warsaw. Advocate. Specializes in relationships between Labour Law and Private Law.

Dr Wojciech Ostaszewski, PhD-Assistant Professor in the Department of Labour Law and Social Policy at the Faculty of Law and Administration, University of Warsaw; member of the Centre for Research on Legal Aspects of Blockchain Technology at the Faculty of Law and Administration, University of Warsaw; Attorney-at-law specialising in labour law, author and co-author of several dozen publications on labour law and social insurance.