

List otwarty
Prezesa Naczelnej Rady Lekarskiej
z dnia 4 grudnia 2017 r.
do dyrektorów szpitali

w sprawie wypowiedzania przez lekarzy klauzuli opt-out

Wielu lekarzy biorących aktywny udział w organizowanej przez Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy i Porozumienie Rezydentów OZZL akcji #stawiamynajakosc w ostatnich dniach złożyło oświadczenia o rezygnacji z wyrażenia dalszej zgody na pracę w wymiarze przekraczającym 48 godzin na tydzień. Ta akcja nie jest zwrócona przeciwko szpitalom, w których lekarze są zatrudnieni. Akcja prowadzona jest przede wszystkim w interesie chorego, jej celem jest przypomnienie, że pacjentem powinien opiekować się lekarz, który nie jest nadmiernie przepracowany i ma czas na to, żeby stale podnosić swoje kwalifikacje zawodowe. Wykonywanie pracy w warunkach podpisanej klauzuli opt-out pozbawiło wielu lekarzy możliwości wykonywania zawodu w optymalnych dla siebie i pacjenta warunkach. Protesty rezydentów mają na celu także zwrócenie uwagi rządzących na problemy niedofinansowanego i borykającego się z głębokim niedoborem kadry medycznej sektorem ochrony zdrowia w Polsce. Postulaty zgłaszane w ramach akcji to zwiększenie nakładów na ochronę zdrowia do 6,8% PKB w przeciągu trzech lat, likwidacja kolejek oczekujących na świadczenia, rozwiązanie problemu braku personelu medycznego, likwidacja biurokracji w ochronie zdrowia i poprawa warunków pracy i płacy w ochronie zdrowia. Postulaty zgłaszane w ramach tej akcji mają pełne poparcie samorządu zawodowego lekarzy.

W ostatnich dniach do Naczelnej Izby Lekarskiej docierają niepokojące informacje, że niektóre podmioty lecznicze podejmują wobec lekarzy biorących udział w akcji #stawiamynajakosc działania, do których pracodawca nie jest uprawniony. W tej sytuacji za konieczne uznałem zwrócenie uwagi na podstawowe zasady rządzące stosowaniem w podmiotach leczniczych klauzuli opt-out.

1. Zgodnie z art. 96 ustawy o działalności leczniczej oraz dyrektywy unijnej o niektórych aspektach organizacji czasu pracy, podpisanie przez pracownika zgody na pracę w wymiarze przekraczającym przeciętnie 48 godzin na tydzień (tzw. klauzula opt-out) musi być zawsze wyrazem dobrowolnie wyrażonej woli przez pracownika. Pracownik nie może być zmuszany przez pracodawcę, szczególnie przy pomocy mechanizmów o charakterze represyjnym, do podpisania zgody na pracę w wymiarze przekraczającym przeciętnie 48 godzin w tygodniu.

2. Pracownik ma prawo w każdym czasie wypowiedzieć zgodę na wcześniej przez siebie wyrażoną zgodę na pracę w wymiarze przekraczającym przeciętnie 48 godzin na tydzień. Pracownik nie musi przy tym usprawiedliwiać swojej decyzji w tym zakresie.

3. Podkreślam bardzo wyraźnie, że polskie prawo zabrania stosowania wobec pracownika, który nie wyraża zgody na pracę ponad 48 godzin na tydzień, jakichkolwiek działań dyskryminujących. Za przykłady takich niedozwolonych działań dyskryminujących uznawać należy m.in. odmowę zatrudnienia lekarzy, którzy już w czasie nawiązywania stosunku pracy nie wyrażą zgody na podpisanie klauzuli opt-out, dyskryminacją jest także odmienne (gorsze) traktowanie w zatrudnieniu lekarzy, który wypowiedzieli klauzulę opt-out – to gorsze traktowanie może się przejawiać m.in. w różnicowaniu ich wynagrodzeń w stosunku do innych pracowników w oparciu o kryterium braku zgody na klauzulę opt-out, ustalaniu dla nich gorszych zasad rozliczania czasu pracy w związku z pełnieniem dyżurów, czy organizacją czasu pracy w takich sposób, który praktycznie uniemożliwi realizację programu specjalizacji lekarzom rezydentom nie wyrażającym zgody na klauzulę opt-out.

O wszelkich przypadkach niedozwolonej dyskryminacji lekarzy nie wyrażających zgody na pracę powyżej 48 godzin na tydzień będą powiadamiane organy Państwowej Inspekcji Pracy. Niezależnie od tego pracownikom, którzy doświadczyli dyskryminacji ze strony pracodawcy, przysługują też środki indywidualnej ochrony prawnej wobec pracodawców, którzy dopuszczają się nierównego traktowania lub dyskryminacji.

Dlatego zwracam się do wszystkich administrujących placówkami medycznymi z prośbą o przestrzeganie wymienionych wyżej, wynikających z przepisów prawnych zasad. Praca lekarzy w polskich realiach jest niezwykle trudna. Pogarszanie jej warunków poprzez dyskryminację pracowników wpłynie negatywnie na i tak ograniczone możliwości korzystania z opieki medycznej przez pacjentów.

PREZES
Naczelnej Rady Lekarskiej

Maciej Hamankiewicz