Minister Zdrowia

DLU.055.46.2026.RB
Warszawa, 09 listopada 2026

[redacted]

Szanowna Pani,

w odpowiedzi na prośbę o uzupełnienie odpowiedzi na wcześniejszą petycję z dnia 28 sierpnia 2026 r., dot. *projektu ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw* (UD439), uprzejmie proszę o przyjęcie poniższych wyjaśnień:

1. Maksymalny wymiar czasu zatrudnienia został określony w przyjętej przez Sejm w dniu z dnia 22 października 2026 r. *ustawie o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw* (zwanej dalej „ustawą"), jako równowartość dwukrotności pełnego wymiaru czasu pracy w miesiącu kalendarzowym. Natomiast pełny wymiar czasu pracy w miesiącu kalendarzowym został zdefiniowany jako iloczyn 8 godzin i liczby dni w danym miesiącu kalendarzowym przypadających od poniedziałku do piątku, przy czym każde święto określone w przepisach o dniach wolnych od pracy przypadające w danym miesiącu w innym dniu niż niedziela obniża pełen wymiar czasu pracy o 8 godzin. Jednocześnie ustawa stanowi, że pracownik medyczny, przed zatrudnieniem w podmiocie leczniczym, powinien złożyć jego kierownikowi oświadczenie o łącznym maksymalnym wymiarze czasu zatrudnienia, wynikającym z umów zawartych z zatrudniającymi go świadczeniodawcami.

2. W myśl aktualnego brzmienia art. 26 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej - podmiot leczniczy spełniający przesłanki określone w art. 4, art. 5 ust. 1 i art. 6 ustawy z dnia 11 września 2019 r. *Prawo zamówień publicznych* może udzielić zamówienia na udzielanie w określonym zakresie świadczeń zdrowotnych podmiotowi wykonującemu działalność leczniczą lub osobie legitymującej się nabyciem fachowych kwalifikacji do udzielania świadczeń zdrowotnych w określonym zakresie lub określonej dziedzinie medycyny. Brzmienie ust. 4a w art. 26 ustawy o działalności leczniczej nie ulega zmianie.

3. Przepisy ustawy nie określają sposobu wynagradzania pracowników medycznych. Określenie maksymalnej wysokości stawki godzinowej nie wyklucza wynagradzania uzależnionego w szczególności od liczby i rodzaju wykonanych procedur. Stawka godzinowa w wysokości 1/20 minimalnego wynagrodzenia oznacza, że łączne

telefon: +48 22 250 01 46
adres email: kancelaria@mz.gov.pl
www.gov.pl/zdrowie

ul. Miodowa 15
00-952 Warszawa

(miesięczne) wynagrodzenie pracownika podzielone przez liczbę godzin pracy w danym miesiącu, nie może przekraczać tej stawki. Dodatki motywacyjne mogą być wypłacane ponad ustaloną wysokość maksymalnej stawki godzinowej, ale jednocześnie muszą mieścić się w maksymalnej kwocie wynagrodzenia miesięcznego, w wysokości 8-krotności minimalnego wynagrodzenia.

4. Ustawa nie przewiduje odrębnych regulacji umożliwiających wyłączenie z maksymalnej stawki godzinowej zwrotu kosztów zwykłego dojazdu do miejsca wykonywania pracy lub ryczałtu dojazdowego. Samo wyodrębnienie takiej należności w umowie i określenie jej jako „zwrot kosztów" albo „ryczałt dojazdowy" nie zmieniałoby jej charakteru, jeżeli w istocie stanowi ona świadczenie należne w związku z wykonywaniem pracy na rzecz świadczeniodawcy. Przyjęcie odmiennego rozwiązania umożliwiałoby obchodzenie ustawowego limitu wynagrodzenia poprzez wyodrębnianie z niego kolejnych kwot odpowiadających kosztom ponoszonym przez zatrudnionego w związku z pracą.

5. Monitorowanie dostępność kadr medycznych, w tym lekarzy POZ, należy do zadań standardowo realizowanych przez Ministerstwo Zdrowia i nie wydaje się potrzebny dodatkowy, specjalny monitoring w tym zakresie, w związku z omawianą ustawą.

6. Kierownik podmiotu leczniczego może, co jest oczywiste, zgodnie z ogólnymi zasadami odpowiedzialności za wykroczenia, ponosić taka odpowiedzialność jedynie w przypadku, gdy naruszy wprowadzane normy w zakresie czasu pracy lub wysokości wynagrodzeń w wyniku działania umyślnego albo własnego zaniedbania (tj. niedopełnienia obowiązku wyraźnie nałożonego na niego w przepisach prawa). W związku z tym nie będzie on ponosić odpowiedzialność „za przekroczenie limitu powstałe wskutek późniejszej zmiany wymiaru pracy danej osoby u innego świadczeniodawcy, jeżeli wcześniejsze oświadczenie było prawidłowe, a kierownik nie został o zmianie poinformowany i nie miał możliwości jej samodzielnie zweryfikować". Osoba wykonująca zawód medyczny będzie miała, zgodnie z ustawą, obowiązek aktualizowania oświadczenia złożonego przed zatrudnieniem w danym podmiocie po późniejszej zmianie wymiaru pracy u innego świadczeniodawcy, co jest wyraźnie zapisane w dodawanym art. 132aa ust. 5 ustawy *o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych*. Jednocześnie ustawa nie przewiduje, że „kierownik będzie mógł uzyskać z NFZ – bez ujawniania danych o innych umowach – informację, czy planowany wymiar pracy danej osoby pozostaje zgodny z ustawowym limitem, także po późniejszych zmianach jej wymiaru pracy".
Do nakładania grzywien przewidzianych w ustawie będą miały zastosowanie przepisy Kodeksu postepowania w sprawach o wykroczenia, ustanawiającego m. in. szczegółowe reguły w zakresie postępowania dowodowego, w które omawiana ustawa w żaden sposób nie ingeruje.

7. OSR projektu omawianej ustawy (dostępne w serwisie RCL dot. rządowego procesu legislacyjnego pod linkiem: https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12412802/katalog/13217609#13217609) nie zawiera analizy wpływu projektu na POZ, ze względu na to, że pilny charakter projektu nie pozwalał na przeprowadzenie takich analiz. Niezależnie od tego brak jest przesłanek do stwierdzenia, że wprowadzane normy casu pracy czy wysokości wynagrodzeń mogą mieć istotny wpływ na dostępność świadczeń w tym zakresie.

Z wyrazami szacunku
Z up. Ministra Zdrowia

Katarzyna Bonecka
Naczelnik
/dokument podpisany elektronicznie/

telefon: +48 22 250 01 46
adres email: kancelaria@mz.gov.pl
www.gov.pl/zdrowie

ul. Miodowa 15
00-952 Warszawa