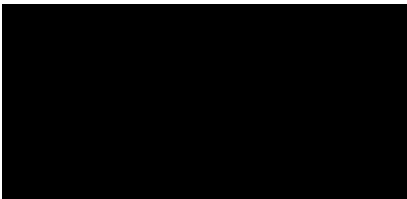




DBR.055.18.2026.JL
Warszawa, 28 maja 2026



działając na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870), po rozpatrzeniu petycji z dnia 3 marca 2026 r., [redacted] zawierającej postulaty dot. *poprawienia lub udoskonalenia systemu prawnego* sformułowane w następujący sposób:

„§1. W celu zachowania profesjonalizmu, adekwatności do sytuacji, zminimalizowania przekroczenia uprawnień, nie dopuszcza się partnerów, narzeczonych, małżonków i innych osób bliskich do:

- 1) pełnienia jednoczesnej służby;
- 2) pełnienia wspólnego patrolu lub obsługi sił, środków lub zespołu ratownictwa medycznego;
- 3) pełnienia wspólnego dyżuru;
- 4) pełnienia wspólnej służby;
- 5) pełnienia wspólnej zmiany;
- 6) pełnienia jednoczesnej zmiany.”,

niniejszym przedkładam **zawiadomienie o sposobie jej rozpatrzenia** w zakresie odnoszącym się do kompetencji Ministra Zdrowia.

W polskim porządku prawnym nie istnieją przepisy, które wprowadzałyby zakaz wspólnego pełnienia dyżurów medycznych przez osoby połączone więzami pokrewieństwa, czy pozostające w bliskich relacjach osobistych. Jednocześnie należy wskazać, że obowiązujące akty prawne nie dają podstaw do dyskryminowania pracowników w procesie planowania czasu pracy ze względu na pokrewieństwo.

Zgodnie z brzmieniem art. 95 ust. 1 i 1a ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2026 r. poz. 156) 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 wykonujący zawód medyczny, zatrudnieni w jednostkach systemu, o których mowa w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 8 września 2006 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym, z wyłączeniem

lotniczych zespołów ratownictwa medycznego. Z kolei ust. 2 ww. przepisu stwierdza, że dyżurem medycznym jest wykonywanie poza normalnymi godzinami pracy czynności zawodowych przez ww. osoby. Przepisy te określają instytucję dyżuru pod kątem kwalifikacji personelu oraz czasu pracy, jednak w żaden sposób nie różnicują ani nie ograniczają uprawnień pracowników ze względu na ich status rodzinny lub osobisty.

Należy podkreślić, że kwestia wyznaczania personelu do konkretnych zmian i sporządzania harmonogramów pracy (tzw. grafików), regulowana jest przepisami ogólnymi. Stosownie do art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm.) każdy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Ponadto, na podstawie art. 104¹ § 1 pkt 2 ww. aktu prawnego, pracodawca ustanawiając regulamin pracy, poza prawami i obowiązkami pracodawcy i pracowników związanymi z porządkiem w zakładzie pracy, określa systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy.

Postulowana zmiana, polegająca na ogólnym, powszechnym zakazie dyżurowania dla osób bliskich stanowiłaby nieuzasadnione ograniczenie autonomii kierownictwa podmiotu leczniczego w zakresie organizacji pracy. Natomiast na poziomie podmiotu leczniczego w Regulaminie pracy, m. in. w celu zapobiegania nepotyzmowi czy wprowadzenia mechanizmów antykorupcyjnych, mogą być wprowadzane zakazy wspólnej pracy osób pozostających w bliskich relacjach – zwłaszcza, gdy na gruncie zawodowym osoby te łączą podległość służbowa.

Reasumując, **przekazana petycja nie znajduje uzasadnienia i Ministerstwo Zdrowia nie może jej uwzględnić.**

Jednocześnie informuję, że zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy o petycjach sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z wyrazami szacunku
z upoważnienia Ministra Zdrowia
Agnieszka Tuderek-Kuleta
Dyrektor
/dokument podpisany elektronicznie/