



Minister Zdrowia

DSZ.050.6.2025.AD
Warszawa, 23 września 2025

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu RP

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 11922 Pani Poseł Agnieszki Marii Kłopotek w sprawie dodatków za pracę w warunkach szkodliwych dla pracowników wykonujących świadczenia zdrowotne w ramach kontraktów, uprzejmie przekazuję poniższe informacje.

Zgodnie z art. 17 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2025 r. poz. 450, z późn. zm.) – dalej zwanej: „ustawą o działalności leczniczej”, na podmiocie leczniczym spoczywa obowiązek zapewnienia udzielania świadczeń zdrowotnych wyłącznie przez osoby wykonujące zawód medyczny oraz spełniające wymagania zdrowotne określone w odrębnych przepisach. Obowiązujące przepisy prawa, w tym w szczególności ustawa o działalności leczniczej, ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (Dz. U. z 2024 r. poz. 1287, z późn. zm.), ale także ustawa z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz. U. z 2024 r. poz. 814, z późn. zm.) dopuszczają wykonywanie zawodu przez lekarza, ale także m.in. pielęgniarkę i położną w podmiocie leczniczym zarówno na podstawie umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej, jak i w ramach praktyk zawodowych. Przepisy prawa dopuszczają zatem zarówno pracownicze jak i niepracownicze formy zatrudnienia osób wykonujących zawody medyczne w podmiotach leczniczych – decyzję w tym zakresie pozostawiając stronom danego stosunku prawnego (kierownikowi podmiotu leczniczego i osobie wykonującej zawód medyczny).

Jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest zasada równości pracowników wyrażona w art. 11² Kp. Zgodnie z tą zasadą pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Konkretyzację powyższej zasady stanowi przepis art. 18^{3c} § 1 i 2 Kp, zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, a wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub innej formie niż pieniężna. W myśl art. 18^{3c} § 3 Kp pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Do kształtowania wysokości wynagrodzeń stosuje się natomiast zasadę określoną w art. 78 § 1 Kp, nakazującą tak ustalać wynagrodzenie za pracę, aby odpowiadało w

szczegółności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Zgodnie z poglądami orzecznictwa, różnicowanie sytuacji prawnej pracownika i strony umowy cywilnoprawnej nie stanowi naruszenia art. 32 Konstytucji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2004 r., II PK 29/2004).

Przepisy prawa pracy nakładają na pracodawcę obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W myśl art. 207 § 2 Kp, pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany: organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń, reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy. Do osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, co do zasady nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy w dziedzinie BHP. Od tej reguły istnieją jednak określone prawem wyjątki. Zgodnie z art. 304 § 1 Kp pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2 Kp, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. Oznacza to, że pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych mają z kolei obowiązek przestrzegania przepisów i zasad BHP w zakresie wskazanym przez pracodawcę.

W odniesieniu do kwestii narażenia na promieniowanie jonizujące informuję, że zagadnienia związane z tą kwestią uregulowane są w ustawie z dnia 29 listopada 2000 r. - Prawo atomowe (Dz. U. z 2024 r. poz. 1277, z późn. zm.). W ustawie tej, w art. 3 pkt 29 zdefiniowane zostało określenie „pracownik” w ten sposób, że za pracownika uważa się pracownika w rozumieniu przepisów prawa pracy, osobę wykonującą pracę na podstawie innej niż stosunek pracy, jak również osobę wykonującą działalność na własny rachunek, którzy w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące mogą otrzymać dawki przekraczające wartości dawek granicznych określonych dla osób z ogółu ludności. Przepisy ustawy z dnia 29 listopada 2000 r. - Prawo atomowe nie różnicują sposobu traktowania osób wykonujących swoje zadania w warunkach narażenia, w zależności od formy zatrudnienia. Powyższe oznacza, że zasady ochrony radiologicznej osób wykonujących zadania w warunkach narażenia nie zależą od formy zatrudnienia (zatrudnienie na kontrakcie / zatrudnienie pracownicze). Ochrona radiologiczna pracowników nie wiąże się z wypłacaniem dodatków za pracę, a także ze skróceniem czasu pracy, lecz polega na takiej organizacji wykonywania obowiązków, aby nie dopuścić do uszczerbku na zdrowiu pracowników. Osiąga się to m.in. poprzez dopuszczenie do pracy po wykonaniu badań kontrolnych, kontrolę narażenia pracowników, szkolenia czy ustanowienie dawek granicznych dla pracowników.

Biorąc pod uwagę powyższe obowiązujące już regulacje gwarancyjne informuję, że aktualnie w Ministerstwie Zdrowia nie są prowadzone prace legislacyjne w zakresie objętym interpelacją.

Z wyrazami szacunku
z upoważnienia Ministra Zdrowia
Katarzyna Kęcka
Podsekretarz Stanu
/dokument podpisany elektronicznie/