



Ministerstwo Zdrowia

Departament
Pielęgniarek i Położnych

Warszawa, 01 kwietnia 2020 r.

PPWA.024.58.2020.RJ

Szanowna Pani,

w związku z korespondencją nadesłaną drogą elektroniczną przez Panią dr hab. A. Gaworską-Krzemińską, konsultanta wojewódzkiego w dziedzinie pielęgniarstwa w sprawie Pani zapytania dotyczącego zagadnień związanych z umową o pracę i umową cywilno-prawną oraz ustaleniem wynagrodzenia, w związku z oddelegowaniem do pracy w innym podmiocie leczniczym, na podstawie art. 47 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1239, z późn. zm.), uprzejmie wyjaśniam.

Ad. 1

W opinii Ministerstwa Zdrowia, wydaje się, że decyzja wydawana na podstawie art. 47 ust. 2 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1239, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą”, powinna określać czas, na który osoba wskazana w decyzji ma być skierowana do innego podmiotu, przez co należy rozumieć termin, w którym osoba wskazana w art. 47 ust. 1 ustawy ma świadczyć pracę w innym podmiocie, a nie tylko łączny okres skierowania. Wskazane w decyzji terminy powinny wyznaczać czas, na który osoba skierowana będzie miała udzielony urlop bezpłatny u dotychczasowego pracodawcy oraz termin zatrudnienia w podmiocie leczniczym lub jednostce organizacyjnej, o której mowa w decyzji. W załączonej decyzji wskazano datę rozpoczęcia i zakończenia pracy i na te dni powinna być zawarta umowa o pracę przez podmiot, do którego pielęgniarka została skierowana (na te same dni powinna otrzymać urlop bezpłatny). Celem bowiem przepisów art. 47 ust. 8 i 9 ustawy jest zabezpieczenie warunków zmiany podmiotu, na rzecz którego osoba skierowana ma świadczyć pracę, przy zapewnieniu ciągłości zatrudnienia i wynagrodzenia tej osoby.

Podkreślenia wymaga, że przepisy art. 47 ust. 8 i 9 ustawy adresowane są do dotychczasowego pracodawcy osoby skierowanej oraz do tzw. „nowego” pracodawcy, wskazanego w decyzji. Zatem decyzja wojewody materializuje obowiązki adresowane nie tylko dla pracownika skierowanego, ale również dla ww. podmiotów. Dlatego też ww. podmioty są związane treścią decyzji. Sankcje za nierealizowanie przepisów ustawy określone są w art. 53 ustawy.

Ad. 2.

Zgodnie z art. 47 ust. 10 ustawy (zdanie drugie), wynagrodzenie otrzymywane w podmiocie wskazanym w decyzji nie może być niższe niż wynagrodzenie, które osoba skierowana otrzymała w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym wydana została decyzja o skierowaniu jej do pracy przy zwalczaniu epidemii. Z powyższego wynika, że w omawianym przypadku powinno być brane pod uwagę również wynagrodzenie uzyskane na podstawie umowy cywilnoprawnej w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym wydana została decyzja o skierowaniu do pracy przy zwalczaniu epidemii.

Ad. 3.

W opinii Ministerstwa Zdrowia nie ma przeszkód, aby do czasu rzeczywistego rozpoczęcia pracy w podmiocie wskazanym w decyzji, osoba skierowana świadczyła pracę w podmiocie, w którym była dotychczas zatrudniona, jeżeli z jakichś powodów w tym podmiocie nie został jej udzielony urlop bezpłatny lub nie została zawarta umowa o pracę w terminach wskazanych w załączonej decyzji.

Z poważaniem,

Greta Kanownik

Dyrektor

/dokument podpisany elektronicznie/