



Warszawa, 7 października 2026 r.

Szanowna Pani
Marta Golbik
Przewodnicząca
Komisji Zdrowia Sejm RP

Szanowna Pani Poseł,

W związku z rozpoczęciem prac legislacyjnych w sejmowej Komisji Zdrowia nad projektem ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw (druk nr 3157) - przekazuję poniższe uwagi Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych do niniejszego projektu jako dopełniające opinię OPZZ przesłaną do Ministerstwa Zdrowia w dniu 14 sierpnia 2026 r. w trybie konsultacji społecznych.

Przedstawiając poniższe uwagi do projektu ustawy należy jednoznacznie podkreślić, że obecna wersja przyjęta przez Radę Ministrów i skierowana do prac legislacyjnych w Parlamencie (zawarta w niniejszym druku sejmowym nr 3157) znacząco odbiega od propozycji opiniowanych w lipcu br. Oznacza to, że strona społeczna nie opiniowała aktualnej wersji projektu ustawy przekazanej do prac w Parlamencie, co stanowi poważne uchybienie zasadom poprawnej legislacji, ale także podważa zaufanie do państwa i stanowionego prawa.

Projektodawca istotnie przebudował mechanizmy wdrażania przepisów, precyzując procedury dostosowawcze, wprowadzając nowe wyjątki organizacyjne oraz drastycznie zaostrzając rygory prawne wobec pracowników medycznych. Projekt ustawy (druk nr 3157) wprowadza rozwiązania, które godzą w podstawowe prawa pracownicze i zasady dialogu społecznego, w tym zbiorowego prawa pracy.

Najważniejsze zastrzeżenia dotyczące obszaru spraw pracowniczych:

1) Wyłączenie ochrony pracowniczej z Kodeksu pracy (art. 4 ust. 8)

Wprowadzono procedurę dostosowania umów w terminie do 6 miesięcy od wejścia w życie ustawy. Pracownik zatrudniony w więcej niż jednym szpitalu ma obowiązek wyznaczyć „świadczeniodawcę podstawowego” oraz wystąpić do jego kierownika o zgodę na pracę w kolejnych miejscach. Jeżeli kierownik nie wyrazi zgody, pracownik musi w ciągu 3 dni roboczych powiadomić pozostałych pracodawców i rozwiązać z nimi umowy z zachowaniem maksymalnie 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

W projekcie wprost wprowadzono przepis stanowiący, że do wypowiedzeń umów o pracę oraz wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy dokonywanych w celu dostosowania do limitów etatowych i płacowych nie stosuje się art. 38, 39 i 41 Kodeksu pracy.

Oznacza to całkowite odebranie pracownikom medycznym podstawowych gwarancji kodeksowych. Przepis wprost wyłącza stosowanie:

- art. 38 KP – wymogu konsultowania wypowiedzenia ze zakładową organizacją związkową,
- art. 39 KP – ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym,
- art. 41 KP – ochrony pracowników w trakcie urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności (np. na zwolnieniu lekarskim),
- przepisów szczególnych chroniących stosunek pracy (np. działaczy związkowych czy kobiet w ciąży).

- **wypowiedzenie umowy o pracę lub zmiana jej warunków pracownikowi przebywającemu na zwolnieniu lekarskim czy w czasie urlopu** (art. 4 ust. 8) - projekt ustawy wprost wyłącza stosowanie art. 41 Kodeksu pracy (który w normalnych warunkach zakazuje wypowiedzenia umowy o pracę w czasie urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności, np. choroby i przebywania na L4).
- **wygaszanie układów zbiorowych pracy i regulaminów wynagradzania** (art. 4 ust. 9–10) Projekt narzuca obowiązek dostosowania postanowień układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych oraz regulaminów wynagradzania do nowych limitów w ciągu 6 miesięcy. W przypadku braku ich dostosowania w tym terminie, układy i regulaminy automatycznie tracą moc obowiązującą. Przepis ten przekreśla lata negocjacji zbiorowych, niszczy dorobek związków zawodowych i umożliwia unieważnienie wywalczonych przez lata korzystniejszych zakładowych warunków płacowych pod groźbą wygaśnięcia całego układu.

2) Wyjątki od limitu czasu pracy i limitów wynagrodzeń (art. 132aa i 132 ab)

- **dodatkowe wyłączenia do decyzji kierownika podmiotu leczniczego** (art. 132aa ust. 17)
W przypadku nagłej śmierci, długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności pracownika lub siły wyższej, kierownik placówki może samodzielnie odstąpić od limitów zatrudnienia na okres 21 dni.
- w projekcie wyliczono składniki wynagrodzenia, które nie wliczają się do maksymalnego limitu płacowego (8-krotności / 16-krotności minimalnego wynagrodzenia): nagrody jubileuszowe, odprawy i świadczenia w związku z rozwiązaniem umowy, odszkodowania pracownicze oraz 13 pensja w jednostkach budżetowych – rozwiązanie to nie było przedmiotem opiniowania.
- **rozwiązanie umowy w 3 dni bez okresu wypowiedzenia przy braku zgody na obniżkę płacy** - w przypadku zmiany okoliczności wpływających na przekroczenie limitu wynagrodzeń, pracownik ma 7 dni na poinformowanie dyrektora, a ten w ciągu 3 dni roboczych przedstawia zmienione warunki umowy. Jeżeli pracownik nie wyrazi zgody na nowe, gorsze warunki płacowe w ciągu 3 dni roboczych, kierownik ma obowiązek wypowiedzieć umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Postawienie pracownika przed alternatywą 72 godzinnej decyzji drastycznie narusza zasady współżycia społecznego i pewność prawną zatrudnienia.

3) Zgoda dyrektora na zatrudnienie w innej placówce

Pracownik zatrudniony w szpitalu, który chce podjąć drugie zatrudnienie w innej placówce szpitalnej na min. 1/2 etatu, musi uzyskać pisemną zgodę kierownika pierwszej placówki. Kierownik może odmówić zgody, powołując się na własne braki kadrowe i przedstawiając ofertę zwiększenia etatu.

W przypadku odmowy zgody i podtrzymania chęci chociażby częściowego zatrudnienia u drugiego pracodawcy, dyrektor ma prawo wypowiedzieć umowę. Jeśli pracownik jest już zatrudniony u kilku świadczeniodawców, ma obowiązek wyznaczenia "świadczeniodawcy podstawowego". W przypadku braku jego zgody, pracownik zobowiązany jest do rozwiązania umów z pozostałymi pracodawcami w terminie do 1 miesiąca.

4) Prawo do rezygnacji z NŚOZ (art. 5)

W projekcie dodano art. 5, który umożliwia szpitalom zakwalifikowanym do sieci (PSZ) zaprzestanie udzielania świadczeń nocnej i świątecznej opieki zdrowotnej po uprzednim 3-miesięcznym powiadomieniu dyrektora Oddziału Wojewódzkiego NFZ.

5) Rygor odpowiedzialności karnej z art. 233 § 6 KK za oświadczenia

Wszystkie oświadczenia składane przez personel medyczny (dotyczące łącznego czasu pracy, liczby miejsc zatrudnienia oraz łącznych zarobków) składane są pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń z klauzulą zastępującą pouczenie organu. Oświadczenia te mają być przechowywane w warunkach poufności przez 10 lat od końca roku, w którym ustało zatrudnienie. Co więcej, w toku postępowań kontrolnych i czynności sprawdzających NFZ wyjaśnienia pracowników również pobierane są pod rygorem odpowiedzialności karnej.

W związku z tym, że projekt ustawy nie uwzględnia wielu uwag przekazanych w trybie konsultacji społecznych – w załączeniu przekazuję także wersję opinii OPZZ do pierwotnego projektu ustawy z lipca br.

Wiceprzewodniczący OPZZ



Sebastian Koćwin