



Številka: 1630-31/2010/16
Datum: 21. 7. 2010

**Direktorjem javnih
zdravstvenih zavodov**

**ZADEVA: Umik soglasij za delo preko polnega delovnega časa
Zveza: Dopis Združenja zdravstvenih zavodov Slovenije, št. 797 z dne 15. 7. 2010**

Ministrstvo za zdravje se na podlagi zaprosila Združenja zdravstvenih zavodov Slovenije z dne 15. 7. 2010 odziva na trenutno kampanjo FIDES - Sindikata zdravnikov in zobozdravnikov Slovenije v zvezi z umiki soglasij zdravnikov za delo preko polnega delovnega časa kot posledico sprejetja novele zakona o sistemu plač v javnem sektorju, ki med drugim določa nekoliko drugačno vrednotenje dežurstva za javne uslužbence.

Avtentično razlago posameznih določb zakonov s področja zdravstvenega varstva in zdravstvene dejavnosti daje le Državni zbor Republike Slovenije, zato vam na podlagi pridobljenih informacij posredujemo našo neobvezno razlago Zakona o zdravniški službi, Zakona o zdravstveni dejavnosti in njunih podzakonskih aktov ter neobvezujoče mnenje glede Zakona o delovnih razmerjih, katerega neobvezna razlaga je sicer v pristojnosti Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve.

V nadaljevanju sledi mnenje glede na situacijo, ki utegne nastati zaradi morebitnega množičnega umika soglasij zdravnikov za delo preko polnega delovnega časa, pri čemer poudarjamo, da navedeno smiselno velja tudi za ostale zdravstvene delavce, ki opravljajo delo preko polnega delovnega časa (Zakon o zdravstveni dejavnosti drugače ureja le nekatere posamezne specifikke).

1. Število ur dela preko polnega delovnega časa brez soglasja delavca

Zakon o zdravniški službi (Uradni list RS, št. [72/06-UPB3](#), [15/08-ZPacP](#), [58/08](#) in [49/10](#) Odl.US: U-I-270/08-10; v nadaljnjem besedilu: ZZdrS) določa, da polni delovni čas zaposlenih v zdravstvu traja 40 ur tedensko. Delo preko polnega delovnega časa (tj. nadurno delo) ne sme presegati osem ur tedensko, razen v primeru pisnega soglasja zdravnika. Iz danih konkretnih soglasij, katerih posebno evidenco vodi vsak posamezni delodajalec, mora biti razvidno največje tedensko število nadur, s katerim delavec še soglaša, ter rok veljavnosti soglasja (izrecna zahteva 52b. člena Zakona o zdravstveni dejavnosti (Uradni list RS, št. 23/05 – uradno prečiščeno besedilo, 23/08, 15/08 – ZPacP, 58/08 – ZZdrS-E in 77/08 - ZDZdr); v nadaljnjem besedilu: ZZDej). Časovna omejitev tedenskega delovnega časa preko polnega delovnega časa se upošteva kot povprečna



omejitev v časovnem obdobju šestih mesecev (za ostale zdravstvene delavce štiri mesece).

ZZdrS še določa, da ima zaposleni (ne glede na pisno soglasje) pravico do dnevnega počitka v trajanju nepretrgoma najmanj 12 ur in do tedenskega počitka v trajanju nepretrgoma najmanj 24 ur, pri čemer se lahko tedenski počitek zagotavlja v referenčnem obdobju dveh mesecev. Zaradi zagotavljanja dežurstva lahko delovni čas zdravnika traja nepretrgoma do 32 ur, pri čemer je za vsako delo, ki traja več kot 16 ur nepretrgoma potrebno soglasje zdravnika.

Iz navedenega torej izhaja, da so možne izjeme od siceršnjega maksimalnega 48-urnega tedenskega delovnega časa (polni delovni čas 40 ur z največ osmimi dovoljenimi nadurami), znotraj določenega obdobja za izravnavo šestih mesecev, omejene na pisno soglasje zaposlenega ter časovno posredno omejene z določbami o zagotavljanju dnevnih in tedenskih počitkov. Najvišja možna tedenska obremenitev zdravnika brez pisnega soglasja torej znaša 48 ur v referenčnem obdobju.

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. [42/02](#), [79/06-ZZZPB-F](#), [46/07](#) Odl.US: U-I-45/07, Up-249/06-22, [103/07](#), [45/08-ZArbit](#) in [83/09](#) Odl.US: U-I-284/06-26, v nadaljnjem besedilu: ZDR) v 143. členu določa, da lahko nadurno delo traja največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto.

ZZdrS je v razmerju do ZDR, ki sta hierarhično enakovrstna pravna akta, *lex specialis* (specialni zakon) in tudi *lex posteriori* (kasnejši zakon), kar pomeni, da se za področje nadurnega dela in področje počitkov zdravnikov uporabi izrecna ureditev ZZdrS. Posebno ureditev delovnega časa zdravnikov je narekovala javna korist oziroma pravice pacientov. ZDR ne predvideva instituta dežurstva kot posebne oblike dela, ki je primerna oblika za zagotavljanje storitev zdravniške službe v obdobjih, ko sicer ni predviden splošen dostop do storitev te službe, temveč le dostop do nujnih zdravniških storitev, če je ob upoštevanju konkretne okoliščine pri posameznem delodajalcu v teh obdobjih utemeljeno pričakovati praviloma manjšo potrebo po dejanskem delu dežurnih delavcev. Vnaprej se namreč predvideva, da delavec med dežurstvom praviloma ne bo ves čas dejansko delal in gre praviloma za kombinacijo dela (dejansko opravljanje dela in čakanje na delo). Za posebno ureditev dežurstva v ZZdrS obstajajo razumni razlogi, ki izhajajo zlasti iz narave zdravstvene dejavnosti oziroma zdravniškega poklica in javne koristi (pravice pacientov). Dežurstvo se uvaja zlasti takrat, ko kontinuitete ni mogoče zagotoviti z drugimi oblikami razporeditve delovnega časa.

ZDR pa nadalje v drugem odstavku 145. člena določa kategorije delavcev, ki jim delodajalec ne sme odrediti nadurnega dela:

- delavec v skladu z določbami ZDR zaradi varstva nosečnosti in starševstva,
- starejši delavec,
- delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti,
- delavec, kateremu bi se po pisnem mnenju pooblaščenega zdravnika, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje¹,

¹ Če pooblaščen zdravnik na podlagi mnenja osebnega zdravnika delavca oceni, da bi se delavcu zaradi nadurnega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje, in v tej zvezi poda pisno mnenje, je delodajalec na



- delavec, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare v skladu s 142. členom ZDR² in
- delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

Glede na to, da ZZdrS nadur pri teh kategorijah delavcev posebej ne ureja, veljajo določbe ZDR. Enako velja tudi glede področja nočnega dela (pogoji, pravice, omejitve itd.).

Na tem mestu poudarjamo, da so za primer izvajanja določb glede posebnega varstva delavca v zvezi z delovnim časom in posebnimi pogoji dela obvezujoče zgolj odločbe pristojnih organov Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije in Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ne pa različna mnenja drugih subjektov (npr. Kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa).

Glede na navedeno je moč zaključiti, da za področje nadur za zdravnike velja ZZdrS, kar pomeni, da zdravnik opravlja delo preko polnega delovnega časa, in sicer do osem ur na teden brez soglasja. Časovna omejitev tedenskega delovnega časa preko polnega delovnega časa se upošteva kot povprečna omejitev v določenem časovnem obdobju, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev, pri čemer se pri izračunu povprečja ne upoštevata letni dopust in odsotnost z dela zaradi bolezni. Mesečna in letna omejitev glede števila ur iz ZDR za zdravnike in ostale zdravstvene delavce ne velja.

Prav tako je potrebno opozoriti, da soglasja zdravnikov za opravljanje nadurnega dela veljajo za vnaprej določeno obdobje, ki je v soglasjih izrecno navedeno. Zato ne vzdrži razlaga, da se iz razloga do sedaj opravljenega dela preko polnega delovnega časa (s soglasjem) in s tem dosežene kvote števila ur od zdravnika ne more zahtevati, da poleg polnega delovnega časa opravi dodatnih osem ur nadur tedensko (pod pogojem, da se upošteva povprečna omejitev v obdobju šestih mesecev).

Dodajamo, da je v tem pogledu zavajajoč in nezakonit obrazec "Preklic vseh soglasij in izjava o nesoglasju za opravljanje nadurnega dela", ki ga je pripravil sindikat FIDES, saj zdravnike zavaja, da ne kršijo svojih delovnih obveznosti, če odklonijo delo preko polnega delovnega časa v obsegu osem ur tedensko, in da soglasja umikajo za nazaj. Zdravnik, ki bi kršil zakonito odredjene delovne obveznosti (npr. odredbo za nadurno delo v obsegu osem ur tedensko), bi bil lahko s strani delodajalca obravnavan v disciplinskem postopku v okviru njihovih internih aktov in zakona. Obstaja obveznost delodajalca, po kateri mora delavca pisno opozoriti na izpolnjevanje delovnih obveznosti in možnost odpovedi (prvi odstavek 83. člena ZDR). Letna kvota 170 ur za zdravnike pravno ne obstaja. Prav tako s 1. 9. 2010 zaradi morebitnega umika soglasja za nadurno delo nad osmimi urami tedensko za zdravnika nastopi nova pravna situacija, ko se njegova povprečna tedenska obremenitev začne upoštevati znova. Na ta način se zdravnika od 1. 9. 2010 do konca leta 2010 lahko razporedi v dežurno službo oziroma se mu odredi opravljanje nadurnega dela v skupnem trajanju 144 ur (za 18 tednov), povprečno osem ur tedensko.

takšno mnenje vezan in mu nadurnega dela ne sme naložiti. Gre za pooblaščenega zdravnika na podlagi Zakona o varnosti in zdravju pri delu.

² Delavcem, ki delajo manj kot 36 ur na teden, zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za zdravstvene poškodbe ali zdravstvene okvare, se delovni čas ne sme podaljševati, saj bi bil s tem uničen namen skrajšanja delovnega časa.



2. Letni dopust

ZZdrS posebej ne ureja ne določitve letnega dopusta, ne njegove izrabe, zato se za zdravnike uporabijo določbe splošnega zakona - ZDR.

Slednji določa, da ima delavec pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši od štirih tednov, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali delovni čas krajši od polnega. Nadalje ZDR določa, da je letni dopust mogoče izrabiti v več delih s tem, da mora en del trajati najmanj dva tedna. Pri tem je delodajalec dolžan delavcu zagotoviti izrabo (celotnega) letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa je možno v dogovoru z delodajalcem izrabiti do 30. junija naslednjega leta. Letni dopust se skladno z ZDR izrablja upošteva potrebe delovnega procesa na eni strani ter možnosti za počitek, rekreacijo delavca in njegove družinske obveznosti na drugi strani - vedno v dogovoru.

Ne glede na navedeno ima delavec pravico en dan letnega dopusta izrabiti na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer obvesti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo. Za zdravnike je ugodnejša Kolektivna pogodba za zdravnike in zobozdravnike (Uradni list RS, št. 14/94 in nasl.; v nadaljnjem besedilu: KP), ki določa, da mora zdravnik o prostem dnevu na dan, ki ga sam izbere, obvestiti delodajalca najkasneje dva dni pred nameravano izrabo. Starši šoloobveznih otrok imajo nadalje v skladu z ZDR pravico izrabiti najmanj teden dni dopusta v času katerih koli (tj. poletnih, zimskih...) šolskih počitnic. Delodajalec pa lahko delavcu odreče izrabo letnega dopusta, navedenega v tem odstavku, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces. Slednjo pravico delodajalca je treba razlagati restriktivno, omejeno le na primere, ko odsotnosti delavca delodajalec ne bi mogel nadomestiti z nadomeščanjem ali na drug način, grožnja, ki bi pretila delovnemu procesu, pa mora biti resna in utemeljena.

Iz navedenega sledi, da mora delodajalec v okviru svojih organizacijskih pristojnosti urediti delovni proces tako, da bo lahko izpolnil svoje obveznosti iz naslova zagotavljanja celotnega letnega dopusta svojim zaposlenim do izteka tekočega koledarskega leta. Možnost deljene izrabe letnega dopusta, tako da se v tekočem letu izrabi le dva tedna dopusta, preostanek pa do 30. junija naslednje leto, je izjema, ki jo ZDR veže na dogovor obeh strank. Delodajalec sicer nima pristojnosti enostranskega odrejanja načina izrabe letnega dopusta, vendar pa ZDR dopušča delodajalcu možnost, da lahko delavcu odreče nameravano izrabo letnega dopusta, ob pogoju, da bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces, pri čemer pa mora delodajalec delavca na navedeno predhodno opozoriti in mu omogočiti izrabo dopusta v nekem drugem obdobju.

Opozarjamo tudi na določilo 38. člena KP, ki zdravniku dopušča odsotnost 10 delovnih dni z nadomestilom plače za medicinsko programiran oddih na podlagi predloga medicine dela, pri čemer ne gre za absolutno pravico zdravnika, temveč možnost, da mu delodajalec koriščenje take pravice omogoči (diskrecijska pravica delodajalca).

Delavec letni dopust koristi v soglasju z delodajalcem, ob tem pa ima pravico, da en dan dopusta izrabi na tisti dan, ki ga sam določi. Delodajalec ima možnost delavcu odreči koriščenje dopusta v določenem terminu (podrobneje zgoraj), vendar mora obenem z ustrežno organizacijo delovnega procesa delavcu zagotoviti (dati možnost) koriščenje



celotnega letnega dopusta do izteka tekočega leta, po dogovoru z delavcem pa do 30. junija naslednje leto.

Ob tem dodajamo, da v kolikor delodajalec pričakuje, da bo v nekem določenem prihodnjem obdobju prišlo do težav pri organiziranju delovnega procesa (v konkretnem primeru zaradi zagotavljanja 24-urnega neprekinjenega zdravstvenega varstva), lahko delavca, ki še ni izkoristil letnega dopusta za tekoče koledarsko leto, na to opozori in pozove, da dopust koristi do nekega vnaprej določenega datuma. Če delavec letnega dopusta (ali dela letnega dopusta) do takrat kljub pozivu oziroma opozorilu delodajalca ne izrabi (oziroma ne želi izrabiti), mu delodajalec pozneje ni dolžan zagotoviti koriščenja dopusta, ki bi lahko ogrozilo delovni proces.

3. Izobraževanje

ZDR določa, da je delodajalec dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa, ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. Trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem se določijo s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo.

Po ZDR je dolžnost delavca, da se izobražuje, povezana z dolžnostjo delodajalca, da ga napoti na izobraževanje zaradi pridobitve novih znanj za potrebe delovnega procesa ali ohranitve zaposlitve ter povečanja delavčeve zaposljivosti. Pri napotitvi delavca na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje mora obstajati razumna delodajalčeva dolžnost napotitve delavca na izobraževanje, izpopolnjevanje ali usposabljanje. Ta se presoja od primera do primera različno in je odvisna od njunega dogovora. Delodajalec lahko pravico do izobraževanja, usposabljanja ali izpopolnjevanja zaradi potrebe po zagotovitvi nemotenega delovnega procesa omeji oziroma zamakne.

Pravno podlago za strokovno izpolnjevanje zdravnikov najdemo tudi v ZZdrS, ki v 55. členu določa, da ima zdravnik pravico in dolžnost strokovnega izpolnjevanja, ki obsega:

- stalno spremljanje razvoja medicinskih ved;
- pridobivanje novega znanja.

Med drugim ZZdrS določa, da mora delodajalec zdravniku omogočiti strokovno izpopolnjevanje najmanj v obsegu, ki omogoča zdravniku podaljševanje licence brez preizkusa strokovne usposobljenosti.

KP omenjeno določa še podrobneje, in sicer da imajo zdravniki pravico in dolžnost stalnega izobraževanja in strokovnega usposabljanja, zato jim zavod omogoča:

- stalno spremljanje medicinske stroke,
- občasno praktično izpopolnjevanje v drugih zdravstvenih zavodih,
- občasno preverjanje teoretičnega in praktičnega znanja,
- izobraževanje v ustreznih izobraževalnih zavodih.

Obveznost strokovnega izpolnjevanja v obsegu najmanj 30 dni vsaki dopolnjeni dve leti dela (povprečno 15 dni letno) se primarno nanaša na izpopolnjevanje v drugem zavodu (pri čemer se kot izpopolnjevanje upošteva tudi opravljanje dela v drugem zavodu) in se udeležba zdravnika na mednarodnih strokovnih srečanjih navaja šele podrejeno.



Ne glede na navedeno zgoraj pa lahko delodajalec obveznost izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja preloži oziroma zamakne na kasnejši čas, v kolikor predvideva, da bi bil zaradi izostanka zdravnikov ogrožen delovni proces. Poseg v pravico zdravnika po izobraževanju je namreč manjši od morebitnih posledic, ki bi nastale v primeru nedelovanja zdravniške službe oziroma nezagotovitve 24-urnega zdravstvenega varstva, ki je nedvomno v prevladujočem javnem interesu.

V javnih zdravstvenih zavodih se kot specialna predpisa uporabljata ZZdrS in KP, ki pravice za zdravnike določata ugodneje, pri čemer se glede splošnih obveznosti upošteva načela iz ZDR.

Navedeno pomeni, da je delodajalec oziroma zavod dolžan zdravniku zagotoviti strokovno izpopolnjevanje v obsegu najmanj 30 dni na vsaki dopoljnjeni dve leti dela oziroma najmanj v obsegu, ki zdravniku omogoča podaljševanje licence brez preizkusa strokovnosti in te pravice ne sme pogojevati zaradi morebitnega umika soglasij za delo preko polnega delovnega časa. Vendar pa ima delodajalec diskrecijsko pravico pri določanju terminov izobraževanja in strokovnega izpopolnjevanja - pomembno je le, da jih v omenjenem dvoletnem obdobju zagotovi (to velja tudi glede morebiti že dogovorjenih terminov usposabljanja, npr. seminarjev).

Delodajalec lahko v določenem obdobju zaradi organizacije nemotenega delovnega procesa začasno omeji oziroma zamakne izobraževanje in strokovno izpopolnjevanje zdravnikov na čas, ko organizacija nepretrganega zdravstvenega varstva ne bo ogrožena, upoštevati je potrebno le, da ostane v zakonsko določenih mejah.

4. Dežurstvo starejših delavcev

ZZdrS določa, da zdravniku, ki je dopolnil 55 let starosti, praviloma ni treba opravljati dežurstva. Pogoji so določeni v Pravilniku o pogojih, pod katerimi zdravniku ni treba opravljati dežurstva (Uradni list RS, št. 44/09; v nadaljnjem besedilu: Pravilnik), in sicer:

- zdravnik o tem pisno obvesti delodajalca oziroma izvajalca neprekinjene nujne zdravniške pomoči;
- pisno obvestilo iz prejšnje alineje se posreduje najpozneje tri mesece pred dopolnjenim 55 letom starosti oziroma tri mesece pred tem, ko želi uveljavljati omenjeno pravico;
- zdravniku, ki mu je delodajalec oziroma izvajalec neprekinjene nujne zdravniške pomoči odobril, da mu ni treba opravljati dežurstva, poišče nadomestnega zdravnika izvajalec neprekinjene nujne medicinske pomoči.

Ne glede na navedeno pa mora zdravnik na zahtevo delodajalca oziroma izvajalca neprekinjene nujne zdravniške pomoči opravljati dežurstvo, četudi je dopolnil 55 let starosti in odrekel soglasje za dežurstvo, če npr. pri delodajalcu oziroma izvajalcu neprekinjene nujne zdravniške pomoči zaradi starostne strukture zdravnikov posameznih specialnosti ni drugih organizacijskih možnosti za zagotavljanje neprekinjenega zdravstvenega varstva (2. točka 3. člena Pravilnika).

Iz navedenega izhaja, da je mogoče tudi od zdravnikov, starejših od 55 let, izjemoma zahtevati opravljanje dežurstva, če je to nujno potrebno za zagotavljanje neprekinjene nujne zdravniške pomoči.



5. Koncesionarji

Ordinacijski čas koncesionarjev je določen v koncesijski pogodbi. Na podlagi novele ZZdrS (Uradni list RS, št. 58/08) se mora koncesionar vključiti v program zagotavljanja neprekinjene nujne zdravniške pomoči na območju, kjer opravlja zdravniško službo, in sicer pri izvajalcu, ki zagotavlja izvajanje te pomoči. Iz novele ZZdrS izrecno izhaja tudi obveznost uskladitve koncesijskih pogojev s pravkar navedenim glede vključevanja koncesionarjev v dežurno službo, in sicer v dveh mesecih od uveljavitve novele.

Koncesionar se vključuje v zagotavljanje neprekinjene nujne zdravniške pomoči pod enakimi pogoji za delo in za enako plačilo kot zdravnik, ki je zaposlen v javnem zdravstvenem zavodu. Pogoji za zagotavljanje nujne zdravniške pomoči ter medsebojne pravice in obveznosti se uredijo s pogodbo med koncesionarjem in izvajalcem neprekinjene nujne zdravniške pomoči. Organizacijo in raspored dela za zagotavljanje nujne zdravniške pomoči pa določi izvajalec neprekinjene nujne zdravniške pomoči.

Menimo, da bi se z ustrezno vključitvijo vseh koncesionarjev določenega območja izvajalca neprekinjene nujne zdravniške pomoči v zagotavljanje neprekinjene nujne zdravniške pomoči v določeni meri razbremenilo javne zdravstvene zavode - izvajalce. Odgovornost za vključitev v neprekinjeno zdravniško službo in organizacijo dela je na izvajalcu oziroma delodajalcu.

6. Specializanti

V skladu z določili ZZdrS sme zdravnik specializant opravljati zdravniško službo, za katero specializira, le pod vodstvom in z odgovornostjo mentorja. Ne glede na to pa lahko samostojno opravlja tista dela in storitve, za katere je pridobil ustrezno znanje, izkušnje in veščine, kar s podpisom potrdi mentor na listu specializanta. Specializant je za opravljanje teh del in storitev odgovoren.

V skladu z drugim odstavkom 11. člena novele ZZdrS (Uradni list RS, št. 67/02) pa za specializante do 31. 7. 2011 velja, da se jih lahko razporedi na delo preko polnega delovnega časa tudi brez njihovega soglasja v povprečju 12 ur na teden (izjema glede na ostale zdravnike, kjer je omejitev določena na povprečno osem ur tedensko). Časovna omejitev tedenskega delovnega časa preko polnega delovnega časa se upošteva kot povprečna omejitev v določenem časovnem obdobju, ki ne sme biti daljše od štirih mesecev. Razlikovanje je na mestu, saj zdravniki specializanti med opravljanjem nadurnega dela pridobivajo dodatne delovne izkušnje.

V skladu s Pravilnikom o vrstah, vsebini in poteku specializacij zdravnikov (Uradni list, RS, št. 22/09, 42/09 in 22/10) se specializant v času specializacije vključuje v opravljanje dežurstva pri pooblaščenemu izvajalcu, pri katerem se usposablja, pod naslednjimi pogoji:

- predhodno mora tri mesece štirikrat mesečno opravljati dežurstvo pod nadzorstvom specialista;
- pri pooblaščenemu izvajalcu, kjer bo opravljal dežurno službo, preverijo njegovo znanje s področja urgentnih stanj ustrezne specialnosti. Od treh članov komisije, ki to znanje preverja, vsaj dva člana redno opravljata delo v času dežurstva in



izpolnjujeta pogoje za imenovanje za glavnega mentorja s specialističnega področja, za katero je dežurstvo namenjeno;

- komisija iz prejšnje alineje izdela pisni zapisnik preizkusa in izda potrdilo o usposobljenosti za opravljanje dežurstva, na podlagi katerega se vodstvu pooblaščenega izvajalca in glavnemu mentorju specializanta izdela predlog za dežuranje;
- v času specializantovega opravljanja dežurstva pooblaščen izvajalec določi nadzornega zdravnika – specialista za konzultacijo. Ta specializantu ves čas opravljanja dežurne službe omogoča posvetovanje.

V dežurstvo so se dolžni vključevati vsi specializanti, če je izvajanje dežurstva na področju specializacije mogoče. Specializanti, katerih vsebina specializacije ne vsebuje opredeljene kvote vključevanja v dežurstvo, so se dolžni med opravljanjem specializacije vključiti v izvajanje dežurstva najmanj dvakrat mesečno oziroma skupno najmanj šestintridesetkrat letno.

Specializanti lahko samostojno opravljajo dela in naloge, ki jih strokovno obvladajo, pri čemer je njihovo dežuranje posebej pogojeno, obenem pa tudi (zaenkrat) časovno drugače limitirano kot pri zdravnikih specialistih.

7. Podjemne pogodbe

ZZdrS določa, da lahko javni zdravstveni zavod za opravljanje zdravniške službe sklene podjemno ali drugo pogodbo civilnega prava z zdravnikom, kadar je to potrebno zaradi nemotene izvajanja zdravstvene dejavnosti, če:

- za izvajanje zdravstvenih storitev, ki so predmet pogodbe, ni mogoče skleniti pogodbe o zaposlitvi zaradi občasne narave teh storitev ali njihovega manjšega obsega,
- obstaja pomanjkanje ustrezno usposobljenih zdravnikov,
- se izvajajo zdravstvene storitve izven rednega programa dela javnega zdravstvenega zavoda oziroma druge pravne ali fizične osebe, ki opravlja zdravstveno dejavnost ali
- zdravnik izvaja druge zdravstvene storitve, ki niso zajete v okviru del in nalog, ki so določene s pogodbo o zaposlitvi.

Če je zdravnik zaposlen pri javnem zdravstvenem zavodu, s katerim sklene podjemno pogodbo, mora zavod predhodno zagotoviti, da zdravnik v okviru pogodbe o zaposlitvi opravi s to pogodbo, splošnim aktom ali delovnim načrtom določen obseg dela oziroma zdravstvenih storitev. Če je zdravnik zaposlen drugje, mora za sklenitev podjemne pogodbe predhodno pridobiti pisno soglasje svojega delodajalca.

Natančnejše pogoje za sklepanje podjemnih pogodb določa Uredba o merilih za sklepanje podjemnih pogodb ali drugih pogodb civilnega prava za opravljanje zdravstvenih storitev v mreži javne zdravstvene službe (Uradni list RS, št. 36/09), ki predvideva, da mora zdravstveni delavec preden sklene podjemno pogodbo za zadnje tri mesece izkazovati, da je opravil celoten obseg dela določen s pogodbo o zaposlitvi, izkazal svoje redne delovne obveznosti glede prisotnosti na delo in izpolnil svoje obveznosti glede vključevanja v zagotavljanje nujne zdravniške službe v obliki dežurstva, pripravljenosti oziroma kombinacij teh oblik dela.



Delodajalec se lahko ob zgoraj navedenih izpolnjenih pogojih posluži instituta podjemnih pogodb, s katerimi lahko (delno) pokrije kadrovskega deficit zaradi preklica soglasij.

8. Umik soglasij za delo pri drugem delodajalcu

Kot navedeno v prejšnji točki mora zdravnik, ki je zaposlen pri drugem javnem zdravstvenem zavodu oziroma drugi pravni ali fizični osebi, ki opravlja zdravstveno dejavnost, za sklenitev podjemne pogodbe ali druge pogodbe civilnega prava predhodno pridobiti pisno soglasje delodajalca.

O izdanih pisnih soglasjih, ki jih zavod da svojim zaposlenim za sklepanje podjemnih pogodb, zavod vodi evidenco. Prav tako zavod vodi evidenco podjemnih pogodb, ki jih sklene z lastnim zaposlenim, pri čemer opozarjamo na situacijo, ko zdravnik umakne soglasje za nadurno delo, obenem pa opravlja delo po podjemni pogodbi pri svojem delodajalcu.

Delodajalci lahko pri njih zaposlenim zdravnikom umaknejo že izdana soglasja za delo pri drugem delodajalcu zaradi povečanih potreb v lastnem zavodu.

Podobno velja glede umika soglasij za dopolnilno delo (naslednja točka) oziroma pri konkurenčni prepovedi iz ZDR.

9. Dopolnilno delo

ZZdS določa, da sme zdravnik, ki dela polni delovni čas v okviru mreže javne zdravstvene službe, izjemoma skleniti pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z drugim delodajalcem v okviru mreže javne zdravstvene službe, vendar največ za osem ur na teden, po poprejšnjem soglasju delodajalcev, pri katerih je zaposlen s polnim delovnim časom.

10. Pripravljenost

Javni zdravstveni zavodi morajo glede na naravo dejavnosti zagotoviti stalno dostopno oziroma neprekinjeno nujno medicinsko pomoč, ki se zagotavlja s polnim delovnim časom, dežurstvom, pripravljenostjo ali kombinacijami teh oblik dela.

Pripravljenost v skladu z ZZdrS pomeni dosegljivost izven delovnega mesta po telefonu ali s pomočjo drugih sredstev, z namenom, da je zagotovljena možnost svetovanja in v primeru potrebe prihod na delovno mesto. Najdaljši sprejemljivi čas prihoda na delovno mesto določi delodajalec.

Trajanje in razporejanje pripravljenosti se uredi s soglasjem zdravnika. S sporazumom med predstavnikom sindikata in delodajalcem pa se lahko določijo primeri, ko ta lahko zdravnike zaradi zagotavljanja neprekinjene nujne zdravniške pomoči razporedi v pripravljenost z enostranskim aktom.

Če so zdravniki razporejeni v pripravljenost na podlagi enostranskega akta delodajalca, so lahko razporejeni največ osemkrat mesečno v povprečju šestih mesecev, pri čemer ena



stalna pripravljenost ne sme trajati več kot 16 ur od ponedeljka do petka oziroma ne več kot 24 ur ob sobotah, nedeljah in praznikih. Ob sobotah, nedeljah in praznikih je zdravnik lahko razporejen v pripravljenost le trikrat mesečno v povprečju treh mesecev.

11. Izmensko delo in neenakomerna razporeditev delovnega časa

Zdravstveni delavci, ki delajo na delovnih mestih v ambulantah ali v tehnološko zahtevnih diagnostičnih, terapevtskih in rehabilitacijskih enotah ter operacijskih dvoranah, se zaradi čim večje izkoriščenosti prostorov in opreme na delo lahko razporejajo v izmenah. Če delo na takih delovnih mestih traja 12 ali več ur dnevno, se lahko prične pred 8. uro zjutraj. Seznam takih delovnih mest zopet določi delodajalec.

Zdravstveni delavci (tudi zdravniki) in zdravstveni sodelavci v mreži javne zdravstvene službe delajo v enakomerno ali neenakomerno razporejenem delovnem času. KP pa še določa, da se izjemoma delovni čas zdravnikov lahko prerazporedi tako, da se doseže povprečna delovna obremenitev posameznega zdravnika v okviru treh mesecev.

Poleg navedenega je potrebno upoštevati še minimalne standarde, ki jih določa ZDR, in sicer da pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa, delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden. Delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, pa ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur.

12. Dolžnost predaje službe

Zdravstveni delavci ne smejo zapustiti delovnega mesta, dokler ne dobijo nadomestitve, čeprav je njihov delovni čas potekel, če bi to pomenilo nevarnost za zdravje ljudi.

Celo v času stavke morajo zdravstveni delavci zagotavljati pacientom nujno medicinsko pomoč, nego in oskrbo, zato je ta obveza v obdobju, ko stavke ni, še toliko bolj jasna in nedvoumna.

Direktorji lahko tudi z uporabo institutov pod točkami 9., 10., 11. in 12. zagotovijo nemoten delovni proces.

13. Odgovornost direktorjev

ZZDej v 4. in 5. členu določa, da se zdravstvena dejavnost kot javna služba opravlja v okviru mreže javne zdravstvene službe, in sicer tako, da mrežo javne zdravstvene službe na primarni ravni določa in zagotavlja občina oziroma mesto, na sekundarni in terciarni ravni pa Republika Slovenija.

Odgovornost Republike Slovenije se primarno kaže zlasti v ureditvi zdravstvene dejavnosti na normativni ravni, tj. prek določitve jasnih pogojev za opravljanje zdravstvene dejavnosti, reguliranjem različnih oblik oziroma načina izvajanja zdravstvene dejavnosti, izvajanja različnih oblik nadzora in v določenih primerih tudi njenega financiranja (npr. izdajanje dovoljenj za opravljanje zdravstvene dejavnosti, izdajanje soglasij za ustanavljanje,



spreminjanje, razširitev dejavnosti ali prenehanje javnih zdravstvenih zavodov na primarni ravni, ustanavljanje, spreminjanje ali prenehanje javnih zdravstvenih zavodov na sekundarni ravni, kot ustanovitelj zagotavlja ustrezne materialne pogoje za delo zavoda in za razširitev zmogljivosti).

Vendar so javni zdravstveni zavodi skladno z Zakonom o zavodih (Uradni list RS, št. št. 12/91, št. 45/94 – odl. US, 8/96, 36/00 - ZPDZC in 127/06 - ZJZP; v nadaljnjem besedilu: ZZ-1) pravne osebe s svojimi pravicami, obveznostmi in odgovornostmi. Upravlja ga svet zavoda, čigar pristojnosti so tudi sprejemanje splošnih aktov zavoda, programov dela in razvoja zavoda, dajanje mnenj o pomembnih vprašanjih itd. Poslovodni organ je direktor zavoda, ki ga imenuje svet zavoda s soglasjem ustanovitelja, pri čemer direktor organizira in vodi delo in poslovanje zavoda, predstavlja in zastopa zavod in je odgovoren za zakonitost dela zavoda. Eden izmed razlogov za predčasno razrešitev direktorja je po četrsti alineji drugega odstavka ZZ-1 tudi nevestno ali nepravilno delo, ki povzroči zavodu večjo škodo ali zanemarjanje ali malomarno opravljanje svoje dolžnosti, tako da nastanejo ali bi lahko nastale hujše motnje pri opravljanju dejavnosti zavoda. Strokovni direktor (če ga zavod ima) predstavlja strokovno dejavnost zavoda, med njegove temeljne naloge spada načrtovanje, organiziranje in nadziranje dela organizacijskih enot in da generalnemu direktorju predlaga smernice kadrovske politike za področje zdravstvenih delavcev ter zdravstvene administracije. V prvi vrsti so za svoj oddelek ali službo in s tem za smotrno organizacijo dela odgovorni tudi predstojniki oddelkov. Predstojnik oddelka načrtuje, organizira, koordinira in načrtuje delo posamezne organizacijske enote in je pooblaščen za razpolaganje s kadrovskimi viri znotraj delovnega procesa organizacijske enote.

Organizacija zavoda, način odločanja ter druga vprašanja, pomembna za opravljanje dejavnosti in poslovanje zavoda, so torej določena v statutu, zavod pa ima lahko tudi druge splošne akte, s katerimi se urejajo vprašanja, pomembna za delo in poslovanje zavoda. Statut se sprejema s soglasjem ustanovitelja, druge splošne akte zavoda pa sprejme svet zavoda oziroma direktor. Organizacijo in raspored dela za zagotavljanje neprekinjene nujne zdravniške pomoči določi izvajalec neprekinjene nujne zdravniške pomoči. Delodajalec pa mora zagotoviti obveščanje zdravnikov v skladu z določili KP.

Cilj navedenega delovanja je torej zagotoviti učinkovit sistem neprekinjenega zdravstvenega varstva in s tem neprekinjene nujne zdravniške pomoči, ki je pacientom na območju Republike Slovenije sposobna nuditi vse potrebne zdravstvene storitve. V tem primeru je nedvomno prisoten interes uporabnikov zdravstvenih storitev, glede na naravo in pomen teh storitev pa gre nedvomno za prevladujoč javni interes, saj se s tem zagotavlja kontinuiran dostop do nekaterih najpomembnejših zdravstvenih storitev, ki so vitalnega pomena za življenje in zdravje ljudi.

Zaključujemo, da je naloga direktorja, da predhodno preveri, ali obstajajo dejanske potrebe po izvajanju dežurstva v javnem zdravstvenem zavodu oziroma posameznem oddelku, v kolikšnem obsegu ter kakšne so možnosti zagotavljanja 24-urnega zdravstvenega varstva z drugimi oblikami dela zdravnikov. Nenazadnje je v interesu tako zdravstvenega zavoda kot tudi širše javnosti, da zdravstveno varstvo nudijo zdravstveni delavci, ki jim je omogočeno opravljanje dela ob spoštovanju minimalnih dnevniških in tedenskih počitkov ter uresničena zakonsko določena pravica do dopustov in izobraževanja.

Želimo vam uspešno zagotavljanje 24-urnega neprekinjenega zdravstvenega varstva in vas lepo pozdravljamo, obenem pa vas pozivamo, da nas obvestite o nadaljnjih postopkih



in sistemskih ukrepih, ki jih boste izvedli z namenom zagotovitve nemotenega procesa dela v vašem zavodu.

Pripravili:
mag. Mateja Radej Bizjak
Mirjana Ranzinger, univ. dipl. prav.