

Sopot, dnia 22.07.2014r.

sygn.: 000181

OPINIA PRAWNA

sporządzona w oparciu o zlecenie skierowane przez Zleceniodawcę Pana Krzysztofa Bukiel - Przewodniczącego Zarządu Krajowego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy w dniu 22.07.2014 r. o godzinie 15:45 w ramach abonamentu Lex Secure Twoja Opieka Prawna

Przedmiot odpowiedzi:

1. Jakie są możliwe konsekwencje prawne dla lekarza rezydenta, który nie zgodzi się na podpisanie kontraktu dyżurowego?

Podstawy prawne:

1. Art. 95 ust. 1, art. 96 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (tekst jednolity Dz.U. 2013r., poz. 217 ze zm.),
2. Art. 16f ust. 1 i ust. 3 pkt 2 lit. h, art. 16h-i ustawy z dnia 5 grudnia 1996r. o zawodzie lekarza i lekarza dentysty (tekst jednolity: Dz. U. 2011 r. Nr 277, poz. 1634),
3. Art. 56, art. 59 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U.1998r Nr 21, poz. 94 ze zm.),
4. Art. 112, art. 353¹ ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tekst jednolity: Dz.U. 2014 r., poz. 121),
5. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2005r., sygn. I PK 5/05,
6. Wzór umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych w ramach dyżuru medycznego.

Klauzula prawna:

Przygotowując niniejszą Opinię prawną przeanalizowano i polegano wyłącznie na informacjach otrzymanych od Zleceniodawcy. Nie badano, ani nie weryfikowano prawdziwości przedstawionego stanu faktycznego. Sporządzający niniejszą Opinię zastrzega sobie prawo weryfikacji niniejszego opracowania w przypadku ujawnienia faktów nieznanych mu w momencie jego sporządzenia.

Lex Secure Sp. z o.o.
Al. Niepodległości 723/2
81-853 Sopot

Wysokość kapitału zakładowego:

NIP: 5862017484
REGON: 191884226
KRS: 0000069507
500.000 PLN opłacony w całości

biuro@lexsecure.pl
www.lexsecure.pl

tel. 58 500 59 00
fax: 58 500 59 01
24h Infolinia Prawna
501538539

Niniejszą Opinię prawną wydaje się do wiadomości Pana Krzysztofa Bukiel – Przewodniczącego Zarządu Krajowego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy z prawem publikacji przez Zleceniodawcę.

Opinia dotyczy wyłącznie kwestii w niej określonych i nie może być interpretowana, jako obejmująca, w tym przez domniemanie, inne, niewspomniane w niej kwestie.

W niniejszej Opinii prawnej zaprezentowano niezależną, subiektywną ocenę sporządzającego, dotyczącą prawnych aspektów przedmiotu analizy, w szczególności ocena prawna przedstawiona w Opinii nie daje gwarancji wyniku danej sprawy, w przypadku skierowania jej na drogę postępowania sądowego lub administracyjnego.

Stan faktyczny:

Pan Krzysztof Bukiel (zwany dalej Zleceniodawcą) jest lekarzem. Zleceniodawca otrzymał zgłoszenie od lekarza rezydenta, któremu dyrektor szpitala zaproponował zawarcie niekorzystnego kontraktu dyżurowego. Odbywanie dyżurów medycznych wymagane jest do realizacji programu specjalizacji, przy czym dyrekcja szpitala nie wyraża zgody na odbywanie tych dyżurów w innym trybie.

Zleceniodawca chciałby wiedzieć, jakie konsekwencje grożą lekarzowi rezydentowi w przypadku odmowy podpisania zaproponowanego kontraktu dyżurowego.

Zleceniodawca załączył również wzór umowy zaproponowanej lekarzowi rezydentowi; jest to wzór umowy cywilnoprawnej o udzielanie świadczeń zdrowotnych w ramach dyżuru medycznego.

Stan prawny:

Instytucja dyżuru medycznego uregulowana została w ustawie o działalności leczniczej (*dalej, jako u.od.l.*). W myśl art. 95 ust. 1 wskazanej wyżej ustawy: *pracownicy wykonujący zawód medyczny i posiadający wyższe wykształcenie, zatrudnieni w podmiocie leczniczym wykonującym działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne mogą być zobowiązani do pełnienia w przedsiębiorstwie tego podmiotu dyżuru medycznego. Z w/w przepisu wnika zatem, że powinność odbywania dyżurów przez pracowników posiadających wyższe wykształcenie medyczne powstaje już w momencie zawarcia przez takiego pracownika umowy o pracę z podmiotem leczniczym wykonującym*

działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne. W związku z powyższym nie jest konieczne zawieranie dodatkowej umowy dotyczącej dyżurów medycznych, gdyż obowiązek ten wynika bezpośrednio z przepisów ustawowych i dyżury takie mogą być wykonywane w ramach zawartej umowy o pracę.

Status lekarza odbywającego specjalizację w ramach rezydentury określają przepisy Ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (dalej, jako u.o.z.l.).

Lekarz odbywa szkolenie specjalizacyjne w ramach rezydentury na podstawie umowy o pracę zawartej z podmiotem prowadzącym szkolenie specjalizacyjne na czas określony w programie specjalizacji. Umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy zawarta jest w celu doskonalenia zawodowego obejmującego realizację programu specjalizacji. Szkolenie specjalizacyjne w ramach rezydentury może odbywać wyłącznie lekarz nieposiadający I lub II stopnia specjalizacji lub tytułu specjalisty. Lekarz odbywający specjalizację w ramach rezydentury **może być uczestnikiem stacjonarnych studiów doktoranckich.**

Lekarz odbywa szkolenie specjalizacyjne przez cały okres jego trwania **w wymiarze czasu równemu czasowi pracy lekarza zatrudnionego w podmiocie leczniczym oraz pełni dyżury w liczbie określonej w programie specjalizacji lub pracuje w systemie zmianowym lub równoważnym w maksymalnym czasie pracy dopuszczonym przepisami ustawy o działalności leczniczej. Czas pracy lekarza nie może przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień** w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Okres rozliczeniowy nie może przekraczać 3 miesięcy. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, w stosunku do lekarzy mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których dopuszczalne jest przedłużenie wymiaru czasu pracy **do 12 godzin na dobę**. W rozkładach czas pracy lekarzy nie może przekraczać przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, który nie może być dłuższy niż miesiąc, a w szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy. Rozkład czasu pracy powinien być stosowany na podstawie harmonogramów pracy ustalanych dla przyjętego okresu rozliczeniowego, określających dla poszczególnych pracowników dni i godziny pracy oraz dni wolne od pracy.

Lekarze zatrudnieni w podmiocie leczniczym wykonującym działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne mogą być zobowiązani do pełnienia w przedsiębiorstwie tego podmiotu **dyżuru medycznego**. Czas pełnienia dyżuru medycznego wlicza się do czasu pracy. Praca w ramach pełnienia dyżuru medycznego może być

planowana również w zakresie, w jakim będzie przekraczać **37 godzin 55 minut na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym**. Łączny, przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy lekarza nie może przekroczyć 48 godzin w okresie rozliczeniowym. Lekarze mogą być, po wyrażeniu na to zgody na piśmie, zobowiązani do pracy w wymiarze przekraczającym przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Okres rozliczeniowy nie może być dłuższy niż 4 miesiące.

Lekarzowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, natomiast lekarzowi pełniącemu dyżur medyczny okres odpoczynku powinien być udzielony bezpośrednio po zakończeniu pełnienia dyżuru medycznego. Ponadto przysługuje mu w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. W przypadku uzasadnionym organizacją pracy lekarzowi pełniącemu dyżur medyczny przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 24 godzin nieprzerwanego odpoczynku, udzielanego w okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 14 dni.

Lekarzowi **rezydentowi pełniącemu dyżur medyczny** w ramach realizacji programu specjalizacji **przysługuje wynagrodzenie na podstawie umowy o pracę albo na podstawie umowy cywilnoprawnej o pełnienie dyżurów**, zawartej z podmiotem prowadzącym szkolenie specjalizacyjne lub staż kierunkowy. Decyzja w sprawie wyboru formy umowy należy do kierownika jednostki organizacyjnej prowadzącej specjalizację.

Podkreślić należy, że zgodnie z przepisami ustawy o zawodzie lekarza i lekarza dentysty, lekarz rezydent nie ma obowiązku odbywania dyżurów medycznych. Zgodnie z art. 16f ust. 1 w/ ustawy: *lekarz odbywa szkolenie specjalizacyjne na podstawie programu specjalizacji ustalonego dla danej dziedziny medycyny, z uwzględnieniem odpowiedniego modułu.*

Dalej, ust. 3 w/w przepisu określa, iż program specjalizacji zawiera „formy i metody pogłębiania i uzupełniania wiedzy teoretycznej oraz nabywania i doskonalenia umiejętności praktycznych, w szczególności:

h) pełnienie dyżurów medycznych określonych w programie danej specjalizacji lub pracę w systemie zmianowym lub równoważnym czasie pracy w maksymalnym czasie pracy dopuszczonym w przepisach o działalności leczniczej.”

Jeśli zatem lekarz rezydent zatrudniony na podstawie umowy o pracę, pracuje w systemie zmianowym lub równoważnym, to taki system pracy może zastępować konieczność odbywania dyżurów medycznych.

Przechodząc do stanu faktycznego niniejszej sprawy wskazać należy, że lekarzowi rezydentowi zaproponowano zawarcie umowy cywilnoprawnej, na podstawie której miałby wykonywać dyżury medyczne, wymagane dla jego specjalizacji.

W przypadku podpisania takiej umowy, pomiędzy pracownikiem a pracodawcą zaistnieją dwa różne stosunki prawne: o pracę (już istniejący) i cywilnoprawny (który ma zaistnieć). Ten drugi można ukształtować w bardzo różnorodny sposób, ze względu na zasadę swobody zawierania umów uregulowaną w art. 353¹ Kodeksu Cywilnego (dalej, jako k.c.).

Uwzględniając zasadę swobody umów, przez którą należy również rozumieć swobodę w zawarciu umowy, wskazać należy, że lekarz rezydent ma prawo odmówić zawarcia proponowanej mu umowy ze względu na proponowane, niekorzystne dla niego w niej zapisy, bądź też, jeśli chce taką umowę zawrzeć, podjąć próbę jej negocjacji w celu usunięcia zapisów dla niego niekorzystnych. Jeśli próby negocjacji się nie powiodą, to ma prawo odmowy jej zawarcia i odmowa ta nie może negatywnie wpłynąć na jego stosunek pracy wiążący go z pracodawcą i skutkować np. jego rozwiązaniem.

W tym miejscu warto przywołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2005 r., sygn. akt I PK 5/05, w którym wskazano, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony zawartej z lekarzem rezydentem może nastąpić tylko z przyczyn, które uniemożliwiają szkolenie specjalizacyjne, wymienionych aktualnie w Ustawie o zawodach lekarza i lekarza dentystry oraz w rozporządzeniu w sprawie specjalizacji lekarzy i lekarzy dentystry (zawieszenie prawa wykonywania zawodu lekarza albo zakaz wykonywania zawodu lekarza, ograniczenie lekarza w wykonywaniu określonych czynności medycznych objętych programem specjalizacji, zaprzestanie przez lekarza odbywania szkolenia specjalizacyjnego, przerwanie lekarzowi szkolenia specjalizacyjnego na wniosek kierownika specjalizacji po uzyskaniu opinii właściwego konsultanta wojewódzkiego w danej dziedzinie medycyny oraz właściwej okręgowej izby lekarskiej, upływ okresu, w którym lekarz był obowiązany ukończyć szkolenie specjalizacyjne). W razie wypowiedzenia tej umowy bez wskazania przyczyny uzasadniającej jej rozwiązanie, pracownikowi przysługują roszczenia określone w art. 56 Kodeksu pracy (dalej, jako k.p.) w związku z art. 59 k.p. – roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Zdaniem Sądu Najwyższego rezydentura jest szczególnym, uprzywilejowanym trybem odbywania specjalizacji. Status rezydenta mogą uzyskać jedynie lekarze zakwalifikowani do odbywania specjalizacji w tym trybie po postępowaniu kwalifikacyjnym, którzy w danej dziedzinie medycyny zyskali największą liczbę punktów. **Przepisy dotyczące umowy o pracę na czas określony zawieranej z lekarzem rezydentem są przepisami szczególnymi**

w stosunku do przepisów Kodeksu pracy, normujących ten typ umowy, a umowa z rezydentem jest szczególnym rodzajem umowy na czas określony. Przede wszystkim umowa ta jest istotnym składnikiem rezydentury stanowiącym jej element pojęciowy. Czas jej trwania został ściśle powiązany z czasem trwania szkolenia specjalizacyjnego w ramach rezydentury. Jest ona zawierana na czas trwania specjalizacji w ramach rezydentury, a w razie przedłużenia tego czasu, jednostka prowadząca specjalizację ma obowiązek zawarcia dalszej umowy na czas określony, odpowiadający okresowi przedłużenia. W kwestii rozwiązania umowy rozporządzenie stanowi, że jeśli nastąpi to przed ukończeniem specjalizacji lekarz powinien kontynuować jej odbywanie w trybie przewidzianym dla osób, które nie zostały zakwalifikowane do odbywania specjalizacji w trybie rezydentury. Nie dotyczy to przypadków zawieszenia prawa wykonywania zawodu lekarza albo zakazu wykonywania zawodu lekarza, ograniczenia lekarza w wykonywaniu określonych czynności medycznych objętych programem specjalizacji i przerwania lekarzowi szkolenia specjalizacyjnego na wniosek kierownika specjalizacji po uzyskaniu opinii właściwego konsultanta wojewódzkiego w danej dziedzinie medycyny oraz właściwej okręgowej izby lekarskiej. Zdaniem Sądu regulacja ta wskazuje, że umowa o pracę z rezydentem powinna trwać przez cały okres specjalizacji. Wynika stąd, że w zamiarze prawodawcy umowa o pracę na czas określony jest instrumentem służącym uzyskaniu specjalizacji przez rezydenta i czynnikiem stabilizującym jego status, poprzez zagwarantowanie mu pewności zatrudnienia przez cały czas trwania specjalizacji.

Fakt braku podpisania niekorzystnej umowy cywilnoprawnej zapewniającej odbywanie dyżurów medycznych, wymaganych do trwającej specjalizacji lekarza rezydenta skutkować będzie koniecznością ich zorganizowania, bądź w ramach umowy o pracę, bądź poprzez przyjęcie zmianowego albo równoważnego czasu pracy.

Wnioski:

Podsumowując powyższe rozważania prawne, zdaniem sporządzającego odpowiedź, lekarz rezydent ma prawo odmówić zawarcia niekorzystnej dla niego umowy cywilnoprawnej na wykonywanie dyżurów medycznych. Odmowa ta nie powinna skutkować dla niego jakimikolwiek negatywnymi konsekwencjami, np. rozwiązaniem z nim umowy o pracę. Podkreślić należy, że lekarz rezydent może podjąć próby negocjowania zaproponowanej mu umowy, jeżeli rozważy jej zawarcie.

Brak podpisania w/w umowy, przy jednoczesnym wymogu odbywania dyżurów medycznych w ramach wykonywanej specjalizacji skutkową będzie koniecznością ich odbycia w innym trybie, np. w ramach trwającej umowy o pracę.

W przypadku braku możliwości ich odbycia w ramach umowy o pracę, zasadnym wydaje się powołanie przez lekarza rezydenta na treść przepisu art. 16f ust. 3 pkt 2 lit. h ustawy o zawodzie lekarza i lekarza dentysty, zgodnie z którym lekarz rezydent odbywa szkolenie specjalizacyjne na podstawie programu, a w jego zakresie – pełni dyżury medyczne lub pracę w systemie zmianowym lub równoważnym czasie pracy w maksymalnym czasie pracy dopuszczonym w przepisach o działalności leczniczej.

Wnioskować należy, że w/w przepis umożliwia opcjonalne rozwiązania w przypadku braku możliwości wykonywania dyżurów medycznych.

W przypadku chęci skorzystania przez Pana z pomocy profesjonalnych prawników – radców prawnych i adwokatów, współpracujących z Lex Secure Sp. z o.o. w ramach Ogólnopolskiej Sieci Opieki Prawnej - należy skontaktować się bezpośrednio z Infolinią prawną Lex Secure Sp. z o.o. pod numerem telefonu 501 538 539.

Niniejsza opinia prawna została przygotowana na zlecenie Lex Secure Sp. z o.o. przez LEGALIS Kancelarię Radców Prawnych i Adwokatów Komar-Komarowscy, Piotrowska, Sulima i Partnerzy z siedzibą w Sopocie.

Z poważaniem



RADCA PRAWNY
Kajetan Komar-Komarowski