

Sopot, dnia 25 maja 2016 r.

Sygn.: 001890

ODPOWIEDŹ NA PYTANIE PRAWNE

skierowane przez Zleceniodawcę Pana Pawła Ruszczykowskiego w dniu 24 maja 2016 r.
o godzinie 16:09 w ramach abonamentu Lex Secure 24h Opieka Prawna

Przedmiot odpowiedzi:

1. Czy lekarz rezydent może zostać zobowiązany do pracy na innym oddziale w charakterze pielęgniarskim?

Podstawy prawne:

1. Art. 2 ust. 1, art. 4, art. 16h ust. 1 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (t. j.: Dz.U.2015.464 ze zm.);
2. Art. 22 § 1, art. 29 § 1, art. 42 § 4, art. 100 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j.: Dz.U.2014.1502 ze zm.);
3. Art. 8 ustawy z dnia 6 listopada 2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta (t. j.: Dz.U.2016.186);
4. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 października 2005 r. w sprawie zakresu zadań lekarza, pielęgniarki i położnej podstawowej opieki zdrowotnej).

Klauzula prawna:

Przygotowując niniejszą Odpowiedź na pytanie prawne przeanalizowano i polegano wyłącznie na informacjach otrzymanych od Zleceniodawcy. Nie badano, ani nie weryfikowano prawdziwości przedstawionego stanu faktycznego.

Sporządzający niniejszą Odpowiedź na pytanie prawne 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: 500.000 PLN opłacony w całości

NIP: 5862017484
REGON: 191884226
KRS: 0000069507

biuro@lexsecure.pl
www.lexsecure.pl

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

Niniejszą Odpowiedź na pytanie prawne wydaje się do wiadomości Zleceniodawcy Pana Pawła Ruszczykowskiego, z prawem publikacji przez Zleceniodawcę. Odpowiedź dotyczy wyłącznie kwestii w niej określonych i nie może być interpretowana, jako obejmująca, w tym przez domniemanie, inne, niewspomniane w niej kwestie.

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

Stan faktyczny:

W związku ze strajkiem pielęgniarek w Centrum Zdrowia Dziecka, dyrekcja szpitala ma zamiar oddelegować lekarzy specjalizujących się w ramach rezydentury, do pełnienia funkcji pielęgniarskich na zmianach 12-godzinnych, na różnych oddziałach w ramach całego szpitala. Powstała wątpliwość, czy dyrekcja ma prawo wydać powyższe polecenia.

Stan prawny:

W celu udzielenia odpowiedzi na postawione pytanie prawne, w pierwszej kolejności należy odwołać się do przepisów ustawy o zawodzie lekarza i lekarza dentyisty (dalej u.z.l.). Zgodnie z art. 16h ust. 1 tejże ustawy, **lekarz odbywa szkolenie specjalizacyjne na podstawie umowy o pracę zawartej z podmiotem prowadzącym szkolenie specjalizacyjne** na czas określony w programie specjalizacji w ramach rezydentury.

Z powyższego przepisu należy wywnioskować, że szkolenie specjalizacyjne lekarza w ramach rezydentury, powinno odbywać się na podstawie zawartej uprzednio ze szpitalem umowy o pracę. Powyższa okoliczność, rodzi co do zasady doniosłe konsekwencje prawne zarówno dla lekarza rezydenta, jak i dyrekcji szpitala, bowiem zawierając tego typu umowę, strony kształtują stosunek pracy, do którego zastosowanie znajdują **przepisy Kodeksu pracy** (dalej k.p.).

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p.: przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz

w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Z kolei w myśl art. 29 § 1 k.p., umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

1) rodzaj pracy;

2) miejsce wykonywania pracy;

- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- 4) wymiar czasu pracy;
- 5) termin rozpoczęcia pracy.

Zazwyczaj rodzaj pracy jest wyrażany w umowie o pracę w sposób bardzo ogólny, dlatego też do jego doprecyzowania wykorzystywane są tzw. zakresy obowiązków, które mogą przyjąć formę pisemnego uzgodnienia między stronami stosunku pracy, wówczas to stanowią one część umowy. Zakresy takie mogą być również uregulowane w układach zbiorowych pracy lub w regulaminach, bądź jak w przypadkach specjalizacji rezydentckich – w programach specjalizacji. Ponadto dookreślanie rodzaju pracy może odbywać się za pomocą poleceń służbowych wydawanych przez pracodawcę.

Należy wskazać na treść art. 42 § 4 k.p., w myśl którego: wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Art. 42 § 4 k.p. przewiduje możliwość oddelegowania pracownika do innej pracy **na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym**. Okresowe powierzenie pracownikowi innej pracy niż określona w umowie, ma charakter wyjątkowy i nie jest do tego wymagana zgoda pracownika. Czasowe powierzenie innej pracy ma zastosowanie do wszystkich rodzajów umów. Decydujące znaczenie dla zastosowania instytucji z art. 42 § 4 k.p. ma dokładne zbadanie przesłanek warunkujących jej zastosowanie. Przesłanki jednostronnej okresowej zmiany warunków umowy o pracę są cztery:

1. Istnienie uzasadnionych potrzeb pracodawcy;
2. Okres powierzenia nie może przekraczać 3 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego;
3. Okresowa zmiana warunków pracy nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia;
- 4. Powierzona praca musi odpowiadać kwalifikacjom pracownika.**

Wszystkie cztery przesłanki muszą wystąpić przy tym łącznie. Brak choćby jednej z nich sprawia, że okresowe powierzenie pracownikowi innej pracy odbyło się z naruszeniem prawa pracy. Ocena potrzeb należy do pracodawcy. Pracownik może jednak zakwestionować ich zasadność w postępowaniu spornym, a wówczas oceny charakteru tych potrzeb dokona organ rozstrzygający spory. Zatem oddelegowanie lekarzy do pracy w innym oddziale szpitala na okres nieprzekraczający 3 miesięcy, może odbyć się na podstawie art. 42 § 4 k.p., **o ile zostaną zachowane przesłanki wskazane w tym przepisie.**

Uprawnienie, o którym mowa w art. 42 § 4 k.p. pracodawca realizuje poprzez wydanie stosownego polecenia pracownikowi (art. 100 § 1 k.p.).

Zdaniem osoby udzielającej niniejszej odpowiedzi, w przedmiotowej sprawie nie zostaje spełniona przesłanka powierzenia pracy zgodnie z kwalifikacjami pracownika. Zawód lekarza, zwłaszcza wyspecjalizowanego lub odbywającego specjalizację, znacząco różni się od zawodu pielęgniarki. Warto wskazać na obowiązujące rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie zakresu zadań lekarza, pielęgniarki i położnej podstawowej opieki zdrowotnej. Analiza wskazanego rozporządzenia pozwala stwierdzić, że zakres zadań pielęgniarki znacząco różni się od zadań lekarzy. Oddelegowanie lekarzy do pracy w miejsce pielęgniarek, stanowiłoby naruszenie w/w przesłanki, ponadto naraziłoby pacjentów na świadczenie opieki zdrowotnej przez niewykwalifikowanych pracowników, a samych lekarzy rezydentów na poniesienie odpowiedzialności spowodowanej ewentualnymi błędami medycznymi. Zatem zdaniem osoby udzielającej odpowiedzi, **brak jest podstaw prawnych, na mocy których możliwe byłoby omawiane oddelegowanie.**

Należy wskazać, że podstawową cechą każdego stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika, które w praktyce oznacza obowiązek wykonywania wydawanych przez pracodawcę poleceń. W myśl art. 100 § 1 k.p., pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do **poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.**

Zatem pracownik jest zobowiązany do wykonania tylko tych poleceń pracodawcy, które:

- dotyczą pracy;
- nie są sprzeczne z umową o pracę;
- nie są sprzeczne z przepisami prawa.

Oczywiście pracownik ma prawo do krytyki żądań pracodawcy, jednak nawet negatywna ocena wydanego polecenia nie zwalnia go z obowiązku jego wykonania. Jeżeli zatem

polecenie pracodawcy spełnia wszystkie powyższe warunki, pracownik nie może odmówić jego wykonania, gdyż czyniąc to naraża się na negatywne konsekwencje. Dokonanie czynności ratującej zdrowie i życie pacjenta z pewnością dotyczy wykonywanej pracy.

Osoba udzielająca odpowiedzi nie zna treści umów o pracę lekarzy rezydentów, ale zakłada, że ich treść nie wyklucza wprost wystosowania omawianego polecenia. Należy się jednak zastanowić, czy polecenie lekarzowi rezydentowi wykonania czynności, które nie wchodzi w zakres jego kwalifikacji, znajduje swoją podstawę w przepisach prawa.

Należy wskazać na treść art. 2 ust. 1 u.z.l.: **wykonywanie zawodu lekarza polega na udzielaniu przez osobę posiadającą wymagane kwalifikacje, potwierdzone odpowiednimi dokumentami, świadczeń zdrowotnych**, w szczególności: badaniu stanu zdrowia, rozpoznawaniu chorób i zapobieganiu im, leczeniu i rehabilitacji chorych, udzielaniu porad lekarskich, a także wydawaniu opinii i orzeczeń lekarskich.

Ponadto w myśl art. 4 u.z.l., lekarz ma obowiązek wykonywać zawód, **zgodnie ze wskazaniami aktualnej wiedzy medycznej, dostępnymi mu metodami i środkami zapobiegania, rozpoznawania i leczenia chorób, zgodnie z zasadami etyki zawodowej oraz z należyta starannością**.

Natomiast w myśl art. 8 ustawy o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta: **pacjent ma prawo do świadczeń zdrowotnych udzielanych z należyta starannością** przez podmioty udzielające świadczeń zdrowotnych w warunkach odpowiadających określonym w odrębnych przepisach wymaganiom fachowym i sanitarnym. Przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych osoby wykonujące zawód medyczny kierują się zasadami etyki zawodowej określonymi przez właściwe samorządy zawodów medycznych.

Należy wskazać, że powierzenie wykonania czynności medycznej pracownikowi (lekarzowi rezydentowi), który nie posiada odpowiednich umiejętności i kwalifikacji, stanowić będzie naruszenie powyższych przepisów. Ponadto wydanie omawianego polecenia narażać może pacjenta na utratę życia lub odniesienie poważnego uszczerbku na zdrowiu.

Zatem, jeżeli lekarz nie potrafi wykonać danej czynności medycznej i dokonanie jej narażałoby pacjenta na zagrożenie zdrowia, to **lekarz powinien odmówić przełożonemu wykonania takiego polecenia**, najlepiej za pośrednictwem kierownika specjalizacji.

Wnioski:

Podsumowując, jeżeli lekarz rezydent nie posiada umiejętności wymaganych przy pełnieniu zadań pielęgniarzkich i dokonywanie określonych czynności narażałoby pacjentów na zagrożenie zdrowia, to lekarz rezydent powinien odmówić pracodawcy wykonania takiego polecenia. Brak jest podstaw prawnych, na mocy których możliwe byłoby zmuszenie lekarzy rezydentów do pracy w charakterze pielęgniarzkim. Oddelegowanie naraziłoby pacjentów na świadczenie opieki zdrowotnej przez niewykwalifikowanych pracowników, a samych lekarzy na poniesienie odpowiedzialności spowodowanej ewentualnymi błędami medycznymi.

W przypadku chęci skorzystania przez Pana z pomocy 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.

Z poważaniem,



RADCA PRAWNY
Kajetan Komar-Komarański

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