



OPINIA PRAWNA

dot. niedopuszczalności wprowadzenia zakazu pracy w innym podmiocie wyłącznie na mocy zarządzenia lub komunikatu dyrektora placówki

Otrzymujemy z różnych miejsc w kraju informacje o wprowadzaniu „zakazu pracy” w innych podmiotach leczniczych. Zwykle odbywa się to w formie zarządzenia czy komunikatu dyrektora danej placówki, pojawiły się nawet nakazy szczegółowego „raportowania” o pracy w innych placówkach medycznych, w tym o każdym kontakcie z osobą podejrzaną o zakażenie. Jako uzasadnienie wskazuje się chęć ograniczenia ryzyka transmisji COVID-19 w kontekście „zaleceń” Ministra Zdrowia z dnia 25 marca 2020 r.

Nie ma uzasadnienia prawnego do wprowadzenia takich zakazów pracy w odniesieniu do personelu medycznego, niezależnie od formy zatrudnienia, w tym w oparciu o umowę o pracę jak również na podstawie umowy cywilnoprawnej, czy współpracy z osobą prowadzącą działalność leczniczą jako przedsiębiorca.

Za niedopuszczalną należy uznać sytuację, w której dyrekcja podmiotu leczniczego, jednostronnie – bez porozumienia ze stroną zawartej umowy – wprowadza regulacje, których wypełnienie rodzi daleko idące konsekwencje nie tylko dla tej strony, ale również innego podmiotu, na rzecz którego strona tej umowy świadczy pracę.

Poniżej przedstawiamy analizę prawną w kontekście konkretnych form współpracy.

umowa o pracę

Przepisy Kodeksu pracy (*k.p.*) wprowadzając nakazują pracownikowi m.in. dbać o dobro zakładu pracy i chronić jego mienie (*art. 100 § 2 pkt. 4 k.p.*) > nie można z niego wywodzić wszelakiego rodzaju obowiązków, które w ten czy inny sposób odpowiadałyby interesowi pracodawcy. Obowiązek dbałości o dobro pracodawcy nie oznacza w szczególności ogólnego zakazu podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia bez zgody pracodawcy.

Pracownik co do zasady może bez zgody pracodawcy podjąć dodatkowe zatrudnienie albowiem:

1. oznacza to realizację zasady prawa pracy określonej w **art. 10 § 1 zd. pierwsze k.p.**
> każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy
2. stanowi to realizację konstytucyjnej wolności z **art. 65 ust. 1 Konstytucji RP**
> każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy; wyjątki określa ustawa.

Taki zakaz pracy w innej placówce należałoby ocenić zatem jako zakaz konkurencji w rozumieniu przepisów prawa pracy. Zgodnie zaś z art. 101¹ § 1 k.p., zakaz konkurencji należy umieścić w osobnej umowie. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego potrzeba pamiętać o w szczególności o tym, że:

1. **pracodawca nie ma uprawnienia żądania od pracownika informacji wykraczających poza zakres świadczenia pracy**, nawet jeżeli pracodawca ma bezsporny interes w uzyskaniu takich informacji > informacja dot. spożytkowania czasu wolnego należy do sfery prywatności pracownika - jest jego dobrem osobistym, którego pozostaje on dysponentem > **pracownik może wyrazić zgodę (ale nie musi)** na wprowadzenie do treści stosunku pracy zapisu, w myśl którego będzie on zobowiązany do dostarczenia pracodawcy informacji na temat swoich planów zawodowych (*vide: wyrok SN z dnia 6 grudnia 2018 r., II PK 231/17*)
2. umowa o zakazie konkurencji co do zasady **nie może skutecznie zakazywać wykonywania działalności nienoszącej znamion konkurencyjności względem pracodawcy** > nie można przypisać naruszenia jakiegokolwiek obowiązku pracownikowi, który dodatkowo podejmuje działalność niepokrywającą się z przedmiotem działalności pracodawcy, bo takiej nie można uznać za działalność konkurencyjną w rozumieniu art. 101¹ § 1 k.p. (*vide: wyrok SN z dnia 16 lutego 2016 r. I PK 110/15; wyrok SN z dnia 2 kwietnia 2008 r. II PK 268/07*);
3. umowy o zakazie konkurencji nie można zawrzeć ani przedłużyć w sposób dorozumiany > **umowa musi być zawarta na piśmie pod rygorem nieważności** (*vide: wyrok SN z dnia 10 września 2004 r., I PK 592/03*);
4. określenie zakresu zakazu konkurencji **powinno być skonkretyzowane** i nie może ograniczać się do powołania w umowie ogólnej formuły ustawowej albo do odwołania się ogólnie do przedmiotu działalności pracodawcy > aby umożliwić pracownikowi ustalenie - bez nadmiernego wysiłku i w oparciu o dostępne mu dane - zakresu obowiązków nałożonych klauzulą konkurencyjną (*vide: wyrok SN z dnia 13 grudnia 2018 r., I PK 182/17*);
5. **wyjątkowo** możliwe jest zaakceptowanie wprowadzenia ograniczeń swobody podejmowania dodatkowego zatrudnienia w umowie o pracę, nawet w zakresie niestanowiącym działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, jeżeli uzasadnia to rzeczywisty interes pracodawcy, **gdy pracownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę adekwatnie rekompensujące ograniczenia** (*vide: wyrok SN z dnia 6 grudnia 2018 r., II PK 231/17*)
6. **wyjątkowo** możliwe jest zaakceptowanie wprowadzenia **obowiązku poinformowania pracodawcy o podjęciu dodatkowej aktywności zawodowej**, jeżeli dotyczy to pracy i uzasadnia to rzeczywisty interes pracodawcy, ale tylko gdy nie jest to sprzeczne z umową o pracę oraz prawem > **nie może stanowić to dyskryminacji pracownika ani nie może naruszać dóbr osobistych pracownika** (*vide: wyrok SN z dnia 19 stycznia 2017 r., I PK 33/16*);

umowa cywilnoprawna / współpraca z lekarzem-przedsiębiorcą

Ustanowiona przez Kodeks cywilny zasada swobody umów (*art. 353¹ k.c.*), umożliwia stosowanie postanowień o zakazie konkurencji również w stosunkach cywilnoprawnych. W przypadku lekarzy czy pielęgniarek „kontraktowych” - dla skuteczności - wymagałoby to zawarcia stosownego porozumienia, czy aneksu do dotychczasowej umowy.

Istotnym warunkiem dopuszczalności stosowania takiego zapisu (*tu: o zakazie pracy w innym podmiocie leczniczym*) jest to, aby regulacje te nie były sprzeczne z zasadami współzycia społecznego na podstawie art. 58 § 2 k.c. Sąd Najwyższy w jednej ze spraw wyraźnie wskazywał, że **umowa sprzeczna z zasadami współzycia społecznego** to taka, która jest obiektywnie niekorzystna dla jednej ze stron, **gdy do jej zawarcia doszło w sposób wyraźnie krzywdzący przy wyrażonej presji jednego z kontrahentów** (*vide: wyrok SN z dnia 19 listopada 2015r., IV CSK 804/14*). Przenosząc to na grunt ochrony zdrowia, przyjąć można, że zmiana umowy przy pomocy komunikatu czy zarządzenia dyrektora, mogą i powinny zostać uznane za nieważne, właśnie z uwagi na „wyraźną presję” podmiotu i tym samym naruszenie zasad współzycia społecznego.

Należy zwrócić także uwagę na kwestię czasu trwania takiego zakazu konkurencji. Jest zrozumiałe, iż w interesie podmiotu „zastrzegającego” leży jak najdłuższy czas trwania ustanowionego zobowiązania w zakresie zakazie konkurencji. Podkreślenia wymaga okoliczność, że także **nieproporcjonalnie długi zakaz konkurencji**, który uniemożliwia zleceniobiorcy aktywność w wykonywaniu swojego zawodu przez długi okres czasu, **może zostać uznany za niezgodny z zasadami współzycia społecznego**. W powyższym kontekście należy podkreślić, że analizowane w przedmiotowym zakresie zarządzenia czy komunikaty dyrektorów podmiotów leczniczych, wprowadzające m.in. zakaz konkurencji, gdy zostają wydane np. na długi czas lub wręcz na czas nieokreślony („*obowiązują do odwołania*”) mogą zostać uznane za nieważne.

Za niedopuszczalne należy uznać, gdy ww. zakaz konkurencji miałby być zniesiony jednostronną, arbitralną decyzją kierownictwa podmiotu leczniczego, w drodze np. kolejnego zarządzenia, czy komunikatu.

Bezwzględna nieważność czynności prawnej ze względu na jej sprzeczność z zasadami współzycia społecznego jest brana pod uwagę przez sąd z urzędu (*vide: postanowienie SN z dnia 28 marca 2019 r., I CSK 392/18*). W praktyce oznacza to, że w razie sporu pracownik medyczny mógłby odwoływać się jedynie do konkretnych okoliczności faktycznych tzn. opisywać, jak doszło do zmiany umowy, lub wręcz, że do takiej zmiany nie doszło, a sąd powszechny samodzielnie uznałby, że taka zmiana jest nieważna.

wpływ na inne podmioty

Podkreślenia wymaga także okoliczność, iż wydając zakaz konkurencji wobec swojego pracownika czy współpracownika, podmiot leczniczy jednocześnie wpływałby w sposób jednoznacznie niekorzystny na sytuację innego podmiotu, także zajmującego się udzielaniem

świadczeń zdrowotnych, na rzecz którego świadczy pracę osoba, wobec której wydano postanowienie o zakazie konkurencji. Mając na uwadze powszechnie panujący deficyt kadr medycznych, opisana powyżej praktyka może doprowadzić do znacznego ograniczenia, a w skrajnych przypadkach uniemożliwienia działalności innego podmiotu leczniczego.

komunikat Ministerstwa Zdrowia

Ministerstwo Zdrowia w komunikacie z dnia 25 marca 2020 r. skierowanym do personelu medycznego, **zaleciło, aby** w przypadku wykonywania pracy w kontakcie z osobami ze zdiagnozowanym zakażeniem albo z podejrzeniem zakażenia **powstrzymać się od wykonywania pracy z innymi pacjentami, w innych podmiotach leczniczych**. Pracownikom, którzy nie mają bezpośredniego kontaktu z takimi grupami pacjentów, Ministerstwo zaleciło ograniczenie liczby miejsc wykonywanej pracy. Komunikat zakończyła informacja o tym, że **trwają prace** mające na celu wprowadzenie wskazanych powyżej zaleceń do systemu prawa.

Analiza treści powyższego komunikatu pozwala wywieść następujące wnioski:

1. powstrzymanie się przez lekarza od pracy w więcej niż jednym podmiocie leczniczym stanowi jedynie **zalecenie** Ministerstwa Zdrowia > nie stanowi to obowiązku prawnego;
2. aktualnie brak jest podstawy prawnej do wprowadzenia **obowiązku** w powyższym zakresie;

Mając na uwadze przytoczoną powyżej argumentację (*nie negując prawdopodobnego pozytywnego wpływu takiej ograniczonej pracy na rozprzestrzenianie się COVID-19*) należy uznać, że wprowadzenie postanowień o zakazie pracy w innym podmiocie, nawet w formie zakazu konkurencji, poprzez zarządzenie, czy komunikat dyrektora podmiotu leczniczego, nie znajduje uzasadnienia w aktualnie obowiązującym stanie prawnym – co może pozwolić na skutecznie podważenie mocy wiążącej takiej regulacji.

opracowanie na dzień 16 kwietnia 2020r.

Karol Kolankiewicz
advokat, Prezes Zarządu ISPOZ

Krzysztof Izdebski
advokat, Lider ISPOZ



Karol Kolankiewicz jest adwokatem - członkiem Pomorskiej Izby Adwokackiej w Gdańsku; współzałożyciel Instytutu; od 2008 roku nieprzerwanie świadczy pomoc prawną dla Okręgowej Izby Lekarskiej w Gdańsku; świadczy także usługi doradztwa prawnego dla podmiotów leczniczych; specjalizuje się w sprawach związanych z prawem medycznym i ochroną danych osobowych, jak również w sprawach karnych, odszkodowawczych oraz związanych z ochroną dóbr osobistych; prowadzi szkolenia z zakresu prawa medycznego, karnego oraz z zakresu ochrony danych medycznych; autor licznych publikacji z zakresu prawa medycznego m.in. dla Pomorskiego Magazynu Lekarskiego, Wydawnictwa Wolters Kluwer Polska, czy Wydawnictwa Wiedza i Praktyka.



Krzysztof Izdebski jest adwokatem - członkiem Okręgowej Izby Adwokackiej w Toruniu; absolwent Wydziału Prawa i Administracji UMK w Toruniu; współzałożyciel Instytutu; specjalizuje się w tematyce związanej z prawem medycznym; od 2010r. – Rzecznik Praw Lekarza przy Kujawsko-Pomorskiej Okręgowej Izbie Lekarskiej w Toruniu, gdzie zajmuje się poradnictwem prawnym, skierowanym do lekarzy; prowadzi wykłady z zakresu prawa medycznego, skierowane do lekarzy, lekarzy stażystów oraz szkolenia dla sędziów okręgowego sądu lekarskiego z zakresu procedury stosowanej w postępowaniu przed sądami lekarskimi; autor licznych publikacji z zakresu prawa medycznego m.in. dla Medical Tribune, Manager ZOZ, Meritum, Wydawnictwa Po Dyplomie