



## OPINIA PRAWNA

### **dot. możliwości wprowadzenia polecenia pracy w innej komórce organizacyjnej**

Potrzeba opracowania niniejszej analizy wynika z informacji o praktykach, stosowanych przez dyrekcje podmiotów leczniczych, polegających na „delegowaniu” lekarzy i innych pracowników medycznych do wykonywania pracy w innych jednostkach organizacyjnych podmiotu leczniczego, odmiennych od tych wskazanych w umowie głównej.

#### **umowa o pracę określa rodzaj i miejsce pracy**

W sytuacji, gdy lekarza (lub innego pracownika medycznego) oraz placówkę medyczną (pracodawcę) wiąże umowa o pracę, zmiana zasad wykonywania pracy w tym samym podmiocie, w praktyce odbywa się przy pomocy „delegowania”, czy polecenia jej wykonywania w innym miejscu (*np. na Szpitalnym Oddziale Ratunkowym zamiast na oddziale chirurgii*). Konieczne jest ustalenie, jakie znaczenie prawne i jakie możliwości prawne należy nadać powyższym zwrotom.

Nie powinno budzić wątpliwości, że praca wykonywana przez lekarza i innego pracownika medycznego jest i powinna być w miarę precyzyjnie określona już w samej umowie o pracę tzn. świadczenie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy. Umowa o pracę powinna poza innymi składnikami określać w szczególności rodzaj pracy i miejsce wykonywania pracy (*art. 29 § 1 pkt 1 i 2 Kodeksu pracy - k.p.*). Obowiązek wykonywania określonej pracy powinien przy tym odpowiadać m.in. kwalifikacjom, specjalizacji i umiejętnościom lekarza lub innego pracownika medycznego.

#### **„zwykłe” polecenie służbowe nie zmienia umowy**

Niewątpliwie pracownik wykonuje swoją pracę pod kierownictwem pracodawcy - ma obowiązek m.in. stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (*art. 100 § 1 k.p.*). Zmiana pracy na inną niż umówiona i zapisana w umowie o pracę w trybie polecenia służbowego prowadziłaby do naruszenia ww. przepisu art. 29 § 1 pkt 1 i 2 k.p. Takie polecenie pracodawcy jest sprzeczne z umową o pracę, tzn. z rodzajem lub miejscem umówionej pracy i nie może prowadzić do trwałej (długotrwałej) zmiany rodzaju umówionej pracy.

Trzeba w tym miejscu jednak zwrócić uwagę, że odmowa wykonania polecenia służbowego może uzasadniać rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem, które w razie sporu będzie musiał rozstrzygnąć sąd pracy, biorąc pod uwagę wszystkie istotne okoliczności.

### **czasowe powierzenie innych obowiązków**

Odstępstwem od ww. zasady jest norma art. 42 § 4 k.p. Zgodnie z treści tego przepisu dopuszczalne jest powierzenie pracownikowi innej pracy, niż określona w umowie o pracę przy spełnieniu łącznie poniższych warunków:

1. **w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy** > ocena „zasadności” jest po stronie pracodawcy, przy czym z natury rzeczy potrzeby muszą mieć charakter przemijający, np. nagła nieobecność chorobowa innych pracowników, wprowadzanie nowych rozwiązań organizacyjnych wymagających skierowania do ich wykonywania doświadczonych pracowników;
2. **na okres nie dłuższy niż 3 miesiące w roku kalendarzowym** > po upływie tego okresu przeniesienia pracownikowi przysługuje prawo powrotu do poprzedniej pracy;
3. powierzona praca musi być **zgodna z kwalifikacjami pracownika** > tylko do takiej pracy, która z uwagi na wykształcenie pracownika i staż pracy będzie odpowiednia; nie może to być praca przekraczająca kwalifikacje pracownika, nie może to być także praca znacznie poniżej kwalifikacji pracownika, w szczególności poniżająca czy ośmieszająca dla tego pracownika.
4. powierzenie innej pracy **nie powoduje obniżenia wynagrodzenia**.

Ocena adekwatności działań podjętych przez pracodawcę powinna być dokonywana w oparciu o konkretne okoliczności, dotyczące pracownika, w szczególności zakres powierzonych mu faktycznie zadań oraz obowiązków określonych w jego umowie o pracę.

W razie przekroczenia 3-miesięcznego okresu powierzenia pracownikowi innej pracy w tym trybie, pracodawca powinien go dopuścić pracownika medycznego z powrotem do wykonywania pracy określonej pierwotnie w umowie o pracę.

### **wypowiedzenie warunków pracy**

Jeśli jednak, w związku z rozwojem epidemii, w dalszym ciągu będzie istniała potrzeba wykonywania przez pracownika innej pracy niż określona w umowie o pracę, to w świetle obecnie obowiązujących przepisów pracodawca będzie miał obowiązek albo uzgodnić z pracownikiem zmianę umowy o pracę (**potrzebna zgoda pracownika**) albo wypowiedzieć warunki pracy i płacy w trybie art. 42 § 1-3 k.p.

Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Pracownik ma do wyboru: przyjąć nowe warunki lub też odmówić ich przyjęcia.

W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia

zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; Pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

### **umowa cywilnoprawna / współpraca z lekarzem-przedsiębiorcą**

W przypadku zatrudnienia lekarza na podstawie umowy cywilnoprawnej lub z na podstawie kontraktu, należy zwrócić uwagę na jedną z podstawowych zasad, stosunku cywilnoprawnego w postaci równości stron określonej relacji prawnej .

Wobec powyższego, za sprzeczne z powyższą zasadą należy uznać jakiegokolwiek formy podobne choćby do polecenia służbowego istniejącego i dopuszczalnego jedynie na gruncie prawa pracy.

W kontekście umów cywilnoprawnych, łączących lekarza z podmiotem leczniczym należy poddać analizie treść samej umowy. Nie można wykluczyć, że kontrakt będzie zawierać postanowienia upoważniające podmiot leczniczy do czasowego skierowania lekarza do pracy w innej niż określona w umowie – jednostce organizacyjnej podmiotu, np. w związku ze szczególnymi potrzebami organizacyjnymi podmiotu leczniczego, co wiązać się może z obowiązkiem wykonywania pracy o innym charakterze od pracy wskazanej w umowie głównej. W takim wypadku, należy uznać, że podmiot zatrudniający (*w szerokim rozumieniu tego pojęcia*) posiada uprawnienie do zlecenia lekarzowi wykonania pracy w miejscu innym niż oznaczone w umowie głównej jako miejsce udzielania świadczeń zdrowotnych.

Należy podkreślić, że w opisanej sytuacji, pracodawca powinien zachować formę pisemną „skierowania” lekarza do pracy w innej jednostce organizacyjnej. W przypadku zastosowania formy ustnej, za właściwe należy uznać późniejsze potwierdzenie tego faktu na piśmie.

W odmienny sposób należy ocenić sytuację, w której umowa cywilnoprawna łącząca lekarza z podmiotem leczniczym nie zawiera w swojej treści postanowień, umożliwiających przesunięcie lekarza do pracy w innej jednostce organizacyjnej podmiotu leczniczego. W opisanych okolicznościach skierowanie do wykonywania pracy w innych warunkach organizacyjnych, należy uznać za prawnie nieskuteczne – niezależnie od tego, czy będzie ono mieć formę pisemną czy ustną.

Lekarz może wykonywać pracę w miejscu innym, niż określone w umowie, łączącej go z danym podmiotem leczniczym – ale wówczas za właściwe i konieczne należy uznać zawarcie stosownego aneksu do umowy głównej.

## **lekarze odbywający szkolenie specjalizacyjne / lekarze stażyści**

W odniesieniu do lekarzy odbywających szkolenie specjalizacyjne oraz lekarzy stażystów, zgodnie z brzmieniem ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie systemu ochrony zdrowia związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, ustawodawca przyznał pracodawcy prawo do uzupełnienia ewentualnych braków kadrowych w ramach określonych oddziałów, poprzez skierowanie do pracy w nich lekarzy odbywających szkolenie specjalizacyjne oraz lekarzy stażystów.

W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii lekarz odbywający szkolenie specjalizacyjne może zostać skierowany przez pracodawcę do realizacji innych zadań niż wynikające z umowy, na podstawie której odbywa szkolenie specjalizacyjne, jeżeli wcześniej nie zostanie wydana decyzja wojewoda o skierowaniu.

Podkreślenia wymaga okoliczność, iż okres wykonywania opisanych powyżej działań może zostać na wniosek lekarza zaliczony do okresu odbywania odpowiednio stażu albo szkolenia specjalizacyjnego.

opracowanie na dzień 23 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