



Warszawa, 2023-09-06



UNP:GIP-23-55584

GIP-GPP.450.64.2023.2

Pani
Monika Potocka
Rzecznik Praw Lekarza
Okręgowej Izby Lekarskiej
w Warszawie
im. prof. Jana Nielubowicza

Odpowiadając na Pani pismo w sprawie zawierania umów o szkolenie specjalizacyjne w trybie pozarezydenckim, w oparciu o przepis art. 16h ust. 2 pkt 1 oraz pkt 4 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty, znak: RPL.412.174/2023.2, Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy informuje:

W świetle przepisu art. 16h ust. 2 pkt 1 i 4 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (Dz.U. z 2023 r., poz. 1516 ze zm.) lekarz, na swój wniosek, może odbywać szkolenie specjalizacyjne, w tym dyżury medyczne, w ramach wolnych miejsc szkoleniowych w trybie pozarezydenckim:

- na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej w wymiarze odpowiadającym wymiarowi pełnoetatowego zatrudnienia, zawartej z podmiotem prowadzącym szkolenie specjalizacyjne w danej dziedzinie medycyny, w której określa się tryb odbywania szkolenia specjalizacyjnego i zakres wzajemnych zobowiązań na czas trwania szkolenia specjalizacyjnego;
- na podstawie umowy cywilnoprawnej o szkolenie specjalizacyjne, zawartej z podmiotem prowadzącym szkolenie specjalizacyjne, w której określa się szczegółowy tryb odbywania szkolenia specjalizacyjnego i zakres wzajemnych zobowiązań na czas jego trwania, z zastrzeżeniem, że określona w umowie wysokość wynagrodzenia nie może być niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej za pracę ustalonej na podstawie przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Lekarz odbywa szkolenie specjalizacyjne na podstawie i w zakresie ustalonym w programie specjalizacji dla danej dziedziny medycyny, z uwzględnieniem odpowiedniego modułu (art. 16f ust. 1 ww. ustawy).

Zgodnie z art. 16i ust. 1 ww. ustawy lekarz, o którym mowa w art. 16h ust. 1-3, odbywa szkolenie specjalizacyjne przez cały okres jego trwania w wymiarze czasu równym czasowi pracy lekarza zatrudnionego w podmiocie leczniczym, o którym mowa w art. 93 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, oraz pełni dyżury medyczne lub pracuje w systemie zmianowym lub równoważnym w maksymalnym czasie pracy dopuszczonym przepisami o działalności leczniczej, z zastrzeżeniem art. 16f ust. 3 pkt 2 lit. h i pkt 2a, oraz pełni dyżury medyczne w wymiarze godzinowym określonym w programie specjalizacji, z uwzględnieniem art. 97 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej.

Przechodząc do rozważenia kwestii dopuszczalności zawarcia z lekarzem zatrudnionym w podmiocie prowadzącym szkolenie specjalizacyjne na podstawie umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej z tymże podmiotem o szkolenie specjalizacyjne, należy zauważyć, iż przepisy nie wprowadzają zakazu zawierania pomiędzy dwoma podmiotami jednocześnie umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Jednakże zawieranie umowy cywilnoprawnej z własnym pracownikiem musi być uzasadnione czymś więcej niż zamiarem wykonywania przez pracownika pracy w wymiarze przekraczającym określone dla danego pracownika normy czasu pracy. Działanie takie może bowiem zostać uznane za obejście przepisów o czasie pracy. Przedmiot umowy cywilnoprawnej zawieranej z własnym pracownikiem powinien więc być odmienny od przedmiotu umowy o pracę, zaś odmienność ta powinna w sposób wystarczający uzasadniać konieczność zawarcia odrębnej umowy.

Dodatkowo obowiązki wykonywane w ramach realizacji umowy cywilnoprawnej powinny być wykonywane na warunkach innych niż właściwe dla stosunku pracy, tj. innych niż określone w art. 22 § 1 k.p. (zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie utrwalił się pogląd, że niektóre elementy umowy wskazane w art. 22 § 1 k.p., takie jak obowiązek osobistego świadczenia pracy, wykonywanie pracy pod kierownictwem/w stosunku podporządkowania są na tyle istotne dla istnienia stosunku pracy, że ich brak przesądza o niepowstaniu stosunku pracy). Zgodnie z treścią art. 22 § 1¹ k.p., w przypadku zawarcia umowy na warunkach wymienionych w § 1, niezależnie od nazwy, będzie to zatrudnienie na podstawie stosunku pracy.

Co istotne, w orzecznictwie i w doktrynie pojawia się pogląd, że zasadą jest pozostawanie stron w jednym stosunku pracy, choćby nawet przedmiotem pracowniczego zobowiązania był rodzaj pracy szeroko określony nazwą kilku zawodów lub specjalności

czy funkcji. W wyroku z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 876/00 Sąd Najwyższy uznał bowiem, że w razie wykonywania na rzecz pracodawcy kilku rodzajów pracy podporządkowanej należy domniemywać, że strony łączą jeden stosunek pracy.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje jednocześnie, że jako umowa cywilnoprawna nie może być zakwalifikowana umowa zawarta z pracownikiem zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, której treścią jest wykonywanie przez pracownika tego samego rodzaju pracy poza normalnym czasem pracy, za odrębnym wynagrodzeniem. Umowa ta stanowi w istocie uzupełnienie istniejącej już umowy o pracę (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 1994 r., I PZP 13/94 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 392/98 i z dnia 8 stycznia 1999 r., II UKN 403/98).

Reasumując, z uwagi na brak prawnego zakazu zawierania pomiędzy dwoma podmiotami jednocześnie umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej, jak i mając na uwadze cel zawarcia umowy cywilnoprawnej o szkolenie specjalizacyjne, jakim jest nabycie, pogłębienie i uzupełnienie wymaganej wiedzy teoretycznej oraz nabycie i doskonalenie wymaganych umiejętności praktycznych z danej dziedziny medycyny, nie sposób wykluczyć możliwości zawarcia z lekarzem zatrudnionym w podmiocie prowadzącym szkolenie specjalizacyjne na podstawie umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej z tym samym podmiotem o szkolenie specjalizacyjne, jednakże ostateczna odpowiedź na pytanie o dopuszczalność zawarcia danej umowy jest każdorazowo możliwa wyłącznie po wnikliwym i wszechstronnym zbadaniu konkretnego stanu faktycznego.

Z poważaniem,

Dyrektor
Departamentu Prawnego
Wojciech Gonciarz
/-podpisano elektronicznie/