

Sopot, dnia 04.04.2014 r.

sygn.: 000031

ODPOWIEDŹ NA PYTANIE PRAWNE

**skierowane przez Zleceniodawcę Pana Krzysztofa Bukiel - Przewodniczącego Zarządu
Krajowego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy w dniu 02.04.2014 r. o
godzinie 14.47 w ramach abonamentu Lex Secure Twoja Opieka Prawna**

Przedmiot odpowiedzi:

1. Czy w związku z końcem obowiązywania przepisu przejściowego, art. 214 ustawy o działalności leczniczej, będzie można obniżyć wynagrodzenie lekarzom rezydentom, jeżeli w niezmienionych regulaminach pracy ich norma czasu pracy będzie określona jak dotychczas na 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym?
2. Czy odmowa przyjęcia zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym nowych warunków pracy, dotyczących zmiany normy czasu pracy, może być podstawą do rozwiązania umowy o pracę z lekarzem rezydentem?

Podstawy prawne:

1. art. 214 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t. j. Dz. U. 2013 r., poz. 217 ze zm.);
2. art. 33, 42 § 1 i 2, art. 56 § 1, 59, 264 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (t. j. Dz. U. 1998 r., nr 21, poz. 94 ze zm.);
3. art. 16h ust. 1, art. 16j ust. 1 i 4, art. 16o ust. 1 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentystry (t. j. Dz. U. 2011 r., nr 277, poz. 1634 ze zm.);
4. rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie wysokości zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego lekarzy i lekarzy dentystrów odbywających specjalizację w ramach rezydentury (Dz. U. 2012 r., poz. 1498);

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

5. wyrok Sądu Okręgowego w Białymstoku z dnia 31 maja 2010 r., sygn. akt V Pa 56/2010;
6. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2005 r., sygn. akt I PK 5/2005;
7. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2013 r., sygn. akt II PK 222/2012;
8. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 414/98;
9. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2011 r., sygn. akt III PZP 6/2011.

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.

Niniejszą Odpowiedź na pytanie prawne wydaje się do wiadomości Pana Krzysztofa Bukiel – Przewodniczącego Zarządu Krajowego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy 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:

Przepisy przejściowe art. 214 ustawy o działalności leczniczej odpowiadające treści przepisom art. 32 g ust. 2 i 5 nieobowiązującej ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (tj. Dz. U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm.) przedłużają do dnia 01.07.2014 r. stosowanie do określonej w nich grupy pracowników skróconych norm czasu pracy, tj. 5

godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Od dnia 02.07.2014 r. czas pracy pracowników zatrudnionych na określonych stanowiskach pracy komórek organizacyjnych wskazanych w art. 214 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie będzie mógł przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (podstawowa norma czasu pracy w podmiotach leczniczych).

W aktach wewnętrzzakładowych (regulaminach pracy) część pracodawców zawarła jednak postanowienia odnoszące się do norm czasu pracy stosowanych do pracowników zatrudnionych na określonych stanowiskach pracy. W stosunku do pracowników wymienionych w art. 214 ustawy o działalności leczniczej postanowienia aktów wewnętrzzakładowych wskazują wprost, że ww. pracowników obowiązuje skrócona norma czasu pracy.

Przepisy ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentysty określają zasady odbywania przez lekarzy szkolenia specjalizacyjnego w ramach rezydentury. Przepisy powyższej ustawy zawierają regulacje szczególne odnoszące się do zatrudniania lekarzy rezydentów.

Niniejsza opinia dotyczy wyłącznie lekarzy rezydentów, do których odnosi się art. 214 ustawy o działalności leczniczej.

Stan prawny:

Odpowiedź na pytanie pierwsze:

Na wstępie należy podkreślić, iż rezydentura jest przyznawana i finansowana przez Ministra Zdrowia w ramach środków budżetu państwa, których jest dysponentem. Z uwagi na źródło finansowania rezydentury kwestie dotyczące sytuacji prawnej lekarzy rezydentów, w tym w zakresie warunków wynagrodzenia, zostały szczegółowo uregulowane przez ustawodawcę.

Zgodnie z art. 16j ust. 1 ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentysty lekarz, który odbywa szkolenie specjalizacyjne w ramach rezydentury, otrzymuje zasadnicze wynagrodzenie miesięczne ustalane przez ministra właściwego do spraw zdrowia na podstawie przeciętnego

miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku za ubiegły rok, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, w drodze obwieszczenia, do dnia 15 stycznia każdego roku, w wysokości nie mniejszej niż 70% tego wynagrodzenia.

Ustawodawca określił w art. 16j ust. 4 ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentysty kryteria różnicowania wysokości zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego lekarzy rezydentów, a mianowicie podlega ono różnicowaniu ze względu na:

1. dziedzinę medycyny, w której lekarz odbywa szkolenie specjalizacyjne w ramach rezydentury, ze szczególnym uwzględnieniem dziedzin uznanych za priorytetowe;
2. rok odbywanego przez lekarza szkolenia specjalizacyjnego w ramach rezydentury.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie wysokości zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego lekarzy i lekarzy dentystów odbywających specjalizację w ramach rezydentury określa wysokość wynagrodzenia lekarza rezydenta w sposób sztywny. **Zatem jednostka organizacyjna zatrudniająca lekarza rezydenta celem odbycia specjalizacji nie ma wpływu na wysokość jego wynagrodzenia zasadniczego, a co za tym idzie nie może samodzielnie obniżyć tego wynagrodzenia.**

Powyższą wykładnię przepisów dotyczących wynagradzania lekarzy rezydentów przyjął Sąd Okręgowy w Białymstoku orzekając w sprawie z powództwa lekarza specjalisty o zasądzenie odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji przy ustalaniu wynagrodzenia (wyrok z dnia 31 maja 2010 r., sygn. akt V Pa 56/2010). Sąd stanął na stanowisku, iż w przypadku, gdy to nie pracodawca dokonał różnicowania pod względem wynagrodzenia pracujących u niego lekarzy odbywających specjalizację w ramach rezydentury i lekarzy posiadających już specjalizację, to nie można zarzucić mu stosowania dyskryminacji płacowej.

Odpowiadając zatem na pierwsze pytanie, należy stwierdzić, iż wysokość wynagrodzenia zasadniczego lekarzy rezydentów ustala Minister Zdrowia w drodze rozporządzenia. Pracodawca (podmiot prowadzący szkolenie specjalizacyjne) nie ma kompetencji w zakresie zmiany jego wysokości, zwłaszcza na niekorzyść. Jedynie w przypadku, gdy pracodawca ukształtował warunki zatrudnienia lekarza rezydenta w sposób korzystniejszy niż to wynika z przywołanych przepisów powszechnie obowiązujących istnieje możliwość zmiany warunków wynagradzania w zakresie tych składników, które są finansowane ze środków pracodawcy.

Zmiana warunków zatrudnienia w zakresie wynagradzania poszczególnych pracowników może nastąpić na mocy porozumienia zawartego przez strony umowy o pracę albo w drodze jednostronnego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu warunków wynagradzania (art. 42 § 2 kodeksu pracy). Kwestie dotyczące możliwości wypowiedzenia warunków pracy i płacy lekarzy rezydentów zostały omówione poniżej, w odpowiedzi na drugie pytanie.

Należy nadmienić, iż w przypadku, gdy w aktach wewnątrzzakładowych pracodawca zawarł postanowienia odnośnie stosowania skróconych norm czasu pracy, a postanowienia te nie ulegną zmianie po dniu 1 lipca 2014 r., do określonej grupy pracowników nadal należy stosować skrócone normy czasu pracy. Jednakże, zawarcie w postanowieniach np. regulaminu pracy odesłania do przepisów ustawy o działalności leczniczej powoduje, iż nie będzie potrzeby dokonania zmiany regulaminu pracy celem wydłużenia czasu pracy określonej grupy lekarzy. Zmiana w zakresie czasu pracy następuje bowiem z mocy prawa.

W przypadku, kiedy postanowienie o stosowaniu skróconej normy czasu pracy stanowi element treści umowy o pracę lekarza rezydenta, w przeciwieństwie do sytuacji, w której stanowi wyłącznie element treści regulaminu pracy, jednostronna zmiana warunków pracy w powyższym zakresie wymaga złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy.

Odpowiedź na pytanie drugie:

Przechodząc do odpowiedzi na pytanie drugie, należy na wstępie skupić się na charakterze umowy o pracę, o której mowa w art. 16h ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentystry i którą lekarz rezydent zawiera z podmiotem prowadzącym szkolenie specjalizacyjne (dalej „pracodawca”). Brzmienie powyższego przepisu każe uznać, że umowa pomiędzy lekarzem rezydentem a pracodawcą jest umową na czas określony. Czas obowiązywania tej umowy jest bowiem wyznaczony okresem trwania szkolenia specjalizacyjnego ustalonego w programie specjalizacji, zwanego także „rezydenturą”. Kwestia charakteru umowy o pracę z lekarzem rezydentem, jako umowy na czas określony, nie jest sporna, zarówno w orzecznictwie, jak i wśród przedstawicieli doktryny prawa pracy.

Mając na uwadze, że umowa o pracę z lekarzem rezydentem jest umową zawartą na czas określony, należy wskazać na art. 33 kodeksu pracy, który umożliwia wprowadzenie do takiej umowy, o ile jest zawarta na czas dłuższy niż 6 miesięcy, klauzuli dopuszczającej jej wcześniejsze rozwiązanie za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Biorąc pod uwagę powyższe, należy pamiętać, że w stosunku do umowy o pracę z lekarzem rezydentem mogą zaistnieć dwa odmienne stany faktyczne. Pierwszy, w którym umowa z lekarzem rezydentem zawiera klauzulę, o której mowa w art. 33 kodeksu pracy i drugi, w którym umowa takiej klauzuli nie zawiera.

Rozpatrując możliwość wypowiedzenia umowy o pracę z lekarzem rezydentem nie można pominąć jej szczególnej funkcji, na którą kilkakrotnie wskazywano w orzecznictwie (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2005 r., sygn. akt I PK 5/2005; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2013 r., sygn. akt II PK 222/2012). Uznaje się bowiem, że w zamiarze prawodawcy umowa o pracę na czas określony jest instrumentem służącym uzyskaniu specjalizacji przez lekarza rezydenta i czynnikiem stabilizującym jego status, poprzez zagwarantowanie mu pewności zatrudnienia przez cały czas trwania specjalizacji. Taki cel umowy o pracę z lekarzem rezydentem wynika również z całej konstrukcji tej formy specjalizacji, w tym zwłaszcza z jej finansowania ze środków publicznych na podstawie umowy między Ministrem Zdrowia a jednostką prowadzącą specjalizację, oraz z celu rezydentury, którym jest zapewnienie specjalistów w priorytetowych specjalnościach medycznych i kształcenie w tym trybie lekarzy, którzy z najlepszymi wynikami przeszli postępowanie kwalifikacyjne.

Należy uznać, że nadanie przez prawodawcę szczególnego charakteru umowy z lekarzem rezydentem, przejawiającym się w jej specyficznej funkcji i potrzebie zapewnienia jej trwałości, zostałyby przekreślone przez uznanie dopuszczalności rozwiązania przez pracodawcę, umowy o pracę z lekarzem rezydentem w sposób dyskrecjonalny, bez wskazania przyczyn uzasadniających jej rozwiązanie. Uznanie takiej możliwości mogłoby też prowadzić do przekreślenia wysiłków lekarza rezydenta, który z sukcesem przeszedł trudne postępowanie kwalifikacyjne, a także do strat społecznych, wynikających z nieukończenia specjalizacji przez lekarza rezydenta oraz utraty publicznych środków już włożonych w jego szkolenie.

Rozpatrując możliwość wypowiedzenia umowy o pracę z lekarzem rezydentem, w której uwzględniono klauzulę z art. 33 kodeksu pracy, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 września 2005 r., sygn. akt I PK 5/2005 wskazał, że **może ono nastąpić wyłącznie z przyczyn, które uniemożliwiają prowadzenie szkolenia specjalizacyjnego, które w aktualnym stanie prawnym są określone w art. 160 ust. 1 ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentysty.**

Przyczynami tymi są:

1. zawieszenie prawa wykonywania zawodu lekarza albo zakaz wykonywania zawodu lekarza;

2. ograniczenie lekarza w wykonywaniu określonych czynności medycznych, objętych programem specjalizacji;
3. niepodjęcie przez lekarza szkolenia specjalizacyjnego w okresie 3 miesięcy od dnia wskazanego jako dzień rozpoczęcia tego szkolenia na skierowaniu wystawionym przez organ kierujący do odbycia szkolenia, z przyczyn leżących po stronie lekarza;
4. zaprzestanie przez lekarza odbywania szkolenia specjalizacyjnego;
5. przerwanie lekarza szkolenia specjalizacyjnego na wniosek kierownika specjalizacji po uzyskaniu opinii właściwego konsultanta wojewódzkiego w danej dziedzinie medycyny lub konsultanta krajowego w danej dziedzinie medycyny lub dziedzinach medycyny związanych z realizacją zadań państwa związanych wyłącznie z obronnością kraju w czasie wojny i pokoju oraz właściwej okręgowej izby lekarskiej;
6. upływ okresu, w którym był obowiązany ukończyć szkolenie specjalizacyjne.

Powyższy katalog przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę z lekarzem rezydentem jest katalogiem zamkniętym. Zauważyć także należy, że są to przyczyny leżące po stronie lekarza rezydenta. Nie można za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę z lekarzem rezydentem uznać okoliczności leżących po stronie pracodawcy.

Jeżeli w umowie o pracę z lekarzem rezydentem nie zawarto klauzuli, o której mowa w art. 33 kodeksu pracy, oczywistym jest, że pracodawca nie może tej umowy wypowiedzieć bez względu na podaną przyczynę. Poza zakresem niniejszej odpowiedzi na pytanie prawne pozostają sytuacje ekstraordynaryjne, takie jak np. upadłość lub likwidacja pracodawcy.

Podkreślenia wymaga, że orzeczenie Sądu Najwyższego I PK 5/2005, dotyczy możliwości wypowiedzenia umowy, nie porusza natomiast kwestii rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, np. w przypadku ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Jedynie na marginesie można dodać, że rozwiązanie umowy o pracę z lekarzem rezydentem w przypadku zajścia przesłanek do jej rozwiązania bez wypowiedzenia należy uznać za dopuszczalne.

Z uwagi na brzmienie art. 42 § 1 kodeksu pracy nakazującego stosować przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umów o pracę warunków pracy i płacy, należy zadać sobie pytanie, czy możliwe jest wypowiedzenie warunków pracy i płacy określonych w umowie o pracę z lekarzem rezydentem?

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest jednostronną czynnością prawną dokonywaną przez pracodawcę, której głównym celem jest zmiana treści stosunku pracy, natomiast celem ewentualnym i ubocznym jest rozwiązanie stosunku pracy. Rozwiązanie stosunku pracy następuje w przypadku odmowy zaakceptowania przez pracownika proponowanych, nowych warunków pracy i płacy. Co do zasady, w przypadku umów na czas nie określony wypowiedzenie warunków pracy i płacy wymaga podania przyczyny uzasadniającej, natomiast w przypadku umowy na czas określony przewidującej możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, podanie przyczyny uzasadniającej nie jest wymagane.

Przekładając powyższe na umowę o pracę z lekarzem rezydentem należy wyjaśnić, że pracodawca ma możliwość złożenia lekarzowi rezydentowi oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Lekarz rezydent będzie miał do wyboru zaakceptowanie wypowiedzenia zmieniającego, co będzie wiązało się ze zmianą warunków pracy i płacy lub odmowy zaakceptowania wypowiedzenia zmieniającego, co będzie się wiązało z rozwiązaniem stosunku pracy.

Jednakże lekarz rezydent, z uwagi na specyfikę zawieranej przez niego umowy o pracę, pomimo odmowy zaakceptowania wypowiedzenia zmieniającego, ma możliwość obrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, poprzez złożenie odwołania do Sądu Pracy i wskazanie, że nie zaszyły przesłanki określone w art. 16o ust. 1 ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentystry. Odwołanie należy złożyć w terminie 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego.

W tym miejscu należy przejść do wyjaśnienia, jakie roszczenia w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę przysługują lekarzowi rezydentowi. Odpowiedź na to pytanie została ujęta w orzeczeniach Sądu Najwyższego (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2005 r., sygn. akt 5/2005; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 414/98; uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2011 r., sygn. akt III PZP 6/2011), który stwierdził, że:

1. w przypadku, w którym umowa na czas określony **nie zawiera klauzuli o możliwości jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem** (art. 33 kodeksu pracy), pracownikowi przysługują roszczenia określone w art. 59 w zw. z art. 56 kodeksu pracy (przywrócenie do pracy albo odszkodowanie);
2. w przypadku, w którym umowa na czas określony **zawiera klauzulę o możliwości jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem** (art. 33 kodeksu pracy), ale wypowiedzenie to nastąpiło bez zaistnienia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie

wskazanej w art. 16o ust. 1 ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentystry, pracownikowi przysługują roszczenia określone w art. 59 w zw. z art. 56 kodeksu pracy (przywrócenie do pracy albo odszkodowanie).

Jak widać powyżej, bez względu na to, czy umowa o pracę z lekarzem rezydentem zawiera klauzulę, o której mowa w art. 33 kodeksu pracy, lekarz rezydent ma takie same roszczenie.

Odnosząc całe powyższe wyjaśnienia bezpośrednio do pytania Zleceniodawcy można stwierdzić, że zmiana normy czasu pracy nie została wymieniona jako jedna z przesłanek, których zajęcie umożliwia wypowiedzenie umowy o pracę z lekarzem rezydentem, tym samym nie może być podstawą do rozwiązania umowy o pracę.

Wnioski:

Jednostka organizacyjna zatrudniająca lekarza rezydenta celem odbycia specjalizacji nie ma wpływu na wysokość jego wynagrodzenia zasadniczego, a co za tym idzie nie może samodzielnie obniżyć tego wynagrodzenia.

Jedynie w przypadku, gdy pracodawca ukształtował warunki zatrudnienia lekarza rezydenta w sposób korzystniejszy niż to wynika z przywołanych przepisów powszechnie obowiązujących istnieje możliwość zmiany warunków wynagradzania w zakresie tych składników, które są finansowane ze środków pracodawcy.

Wypowiedzenie umowy o pracę z lekarzem rezydentem może ono nastąpić wyłącznie z przyczyn, które uniemożliwiają prowadzenie szkolenia specjalizacyjnego, które w aktualnym stanie prawnym są określone w art. 16o ust. 1 ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentystry.

Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę z lekarzem rezydentem nastąpiło bez zaistnienia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie wskazanej w art. 16o ust. 1 ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentystry, pracownikowi przysługują roszczenia określone w art. 59 w zw. z art. 56 kodeksu pracy (przywrócenie do pracy albo odszkodowanie). Te same roszczenia przysługują lekarzowi rezydentowi, jeżeli umowie o pracę nie zawarto klauzuli, o której mowa w art. 33 kodeksu pracy, a pomimo tego wypowiedzenie zostało przez pracodawcę złożone.

Niniejsza odpowiedź na pytanie prawne 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