

Warszawa 03.04.2020 r.

OPINIA PRAWNA

**w sprawie zobowiązania pielęgniarek i położnych do składania pisemnej informacji
o udzielaniu świadczeń zdrowotnych w więcej, niż jednym miejscu zatrudnienia**

Zlecający: Prezes Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych z siedzibą w Warszawie

Wykonawca:

prof. nadzw. dr hab. n. praw. Dorota Karkowska, radca prawny,

Przedmiot opinii:

W związku z ogłoszeniem na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii, coraz częściej kierownictwo podmiotów leczniczych występuje do osób wykonujących zawód pielęgniarki i położnej z żądaniem złożenia pisemnej informacji o udzielaniu świadczeń zdrowotnych w innym podmiocie leczniczym.

Przedmiotem opinii jest udzielenie odpowiedzi na następujące pytanie:

Czy na osobach wykonujących zawód pielęgniarki i położnej ciąży prawny obowiązek składania pracodawcy lub zleceniodawcy - oświadczenia woli o udzielaniu świadczeń zdrowotnych w innym podmiocie leczniczym ?

W mojej ocenie osoby wykonujące zawód pielęgniarki lub położnej nie są zobowiązane do składania pisemnej informacji o udzielaniu świadczeń zdrowotnych w innym podmiocie

lecznym, bez względu na cel – który przyświeca kierownikowi podmiotu podejmującego tego rodzaju działania.

Uzasadnienie

Wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz miejsca pracy każdego, nie wyłączając personelu medycznego podlega konstytucyjnej ochronie, z możliwością wprowadzania od tej zasady wyjątków. Zgodnie z art. 65 ust.1 i 2 Konstytucji RP: *1. Każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wyjątki określa ustawa. 2. Obowiązek pracy może być nałożony tylko przez ustawę.*

Możliwość ograniczenia liczby miejsc pracy może, ale nie musi - mieć miejsce na podstawie przepisów Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy, tekst jedn. Dz.U.2019.1040, dalej: k.p.;, ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, tekst jedn. Dz.U.2019.1145, dalej: k.c.

W przypadku wykonywania zawodu pielęgniarki lub położnej na podstawie umowy o pracę – przepisy prawa pracy nie przewidują obowiązku składania przez pracownika oświadczenia woli o innym zatrudnieniu, ani jego formach. Moim zdaniem podstawą żądania od pracowników składania omawianych oświadczeń nie jest ani art. 100 § 2 pkt 4 kodeksu pracy nakładający na pracownika obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, ani przepisy ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (dalej: „Ustawa o COVID-19”), a także rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii. Zgodnie z przepisem art. 1 ust. 2 Ustawy o COVID-19, *w zakresie nieuregulowanym w niniejszej ustawie stosuje się ustawę z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz. U. z 2019 r. poz. 1239 i 1495 oraz z 2020 r. poz. 284 i 322)* (dalej: „Ustawa o zwalczaniu zakażeń”).

W praktyce pracodawcy wskazują, że podstawą prawną żądania składania przez osoby wykonujące zawód pielęgniarki lub położnej pisemnej informacji o udzielaniu przez nich świadczeń zdrowotnych w innym podmiocie leczniczym są bezpośrednio przepisy ustawy o zwalczaniu zakażeń. W myśl przepisu art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczaniu zakażeń, *kierownicy*

podmiotów leczniczych oraz inne osoby udzielające świadczeń zdrowotnych są obowiązani do podejmowania działań zapobiegających szerzeniu się zakażeń i chorób zakaźnych. Zgodnie z art. 11 ust. 2 pkt 1 i 6 ustawy o zwalczaniu zakażeń, działania, o których mowa w ust. 1, obejmują w szczególności: 1) **ocenę ryzyka wystąpienia zakażenia związanego z wykonywaniem świadczeń zdrowotnych;**(...) 6) **prowadzenie kontroli wewnętrznej w zakresie realizacji działań, o których mowa w ust. 1.** Błędem, z zestawienia tych dwóch punktów, jest wyciąganie wniosków o prawie pracodawcy do ingerencji działalności pracownika poza zakładem pracy. Art. 11 ust. 1 w zw. z art. 11 ust. 1 i 2 – jest przepis mówiący o obowiązkach ciążących na kadrze zarządzającej podmiotami leczniczymi, jak i personelu medycznym tych podmiotów – do podejmowania działań zapobiegających szerzeniu się zakażeń i chorób zakaźnych na terenie zakładu pracy. Należy przypomnieć, iż obowiązek monitorowania ryzyka zawodowego należy do podstawowych obowiązków pracodawcy, zgodnie z art. 226 k.p.: *Pracodawca: 1) ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko; 2) informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.* Przywołany art. 226 k.p. – jest ściśle powiązany z profilaktyką ochrony zdrowia, wszystkich pracowników, natomiast art. 11 ustawy o zwalczaniu zakażeń jest uszczegółowieniem tych obowiązków.

Natomiast, jeżeli w ocenie kadry zarządzającej podmiotu zatrudniającego dla zagwarantowania przebiegu udzielania świadczeń zdrowotnych z zapewnieniem ich właściwej dostępności i jakości oraz bezpieczeństwa zdrowotnego pacjentów z uwagi na sytuację epidemiologiczną - konieczne jest ograniczenie kontaktu personelu medycznego z innymi podmiotami leczniczymi – przepisy prawa pracy – umożliwiają skonkretyzowanie pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy – na podstawie art. 101¹ k.p. tj. poprzez zawarcie przez pracodawcę i pracownika umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. W orzecznictwie SN za dopuszczalne uznano także zamieszczenie klauzuli zakazującej dodatkowego zatrudnienia w umowie o pracę – jako konkretyzująca obowiązki pracownika dbałości o dobro zakładu pracy, może funkcjonować niezależnie od zakazu konkurencji i w szerszym zakresie (Wyrok SN z dnia 11 września 2003 r., III CKN 579/01, OSNC 2004, nr 10, poz. 167; Wyrok SN z dnia 24 września 2003 r., I PK 411/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 316).

Przepisy prawa pracy nie zobowiązały wprost pracodawcy do rekompensowania pracownikowi konieczności powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej, czy

dotatkowego zatrudnienia, jednak tego nie wykluczają. Należy tu pamiętać, iż zgodnie z **zasadą uprzywilejowania pracownika o której nowa w art. 18 k.p. – przepisy prawa pracy pozwalają na uregulowanie stosunków pracy pomiędzy pracownikiem i pracodawcą na korzyść pracownika.**

Natomiast w odniesieniu do umów cywilnoprawnych o świadczenie usług medycznych, do których stosuje się odpowiednio przepisy o umowie zlecenia (w tym np. samozatrudnienie) dopuszczalność zawarcia umowy o zakazie konkurencji wynika z ogólnej zasady swobody umów (art. 353¹ k.c.). Treść lub cel tej umowy nie mogą więc sprzeciwiać się właściwości (naturze) stosunku prawnego, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Strony takiej umowy mają dużą swobodę co do jej treści, dlatego nie ma żadnych przeszkód prawnych aby strony przewidziały rekompensatę za powstrzymanie się przez zleceniobiorcę od dodatkowego zatrudnienia.

Wniosek rekomendacja:

1. Niewątpliwie, zgodnie z art. 11 ust.1 ustawy o zwalczeniu zakażeń zarówno kierownicy podmiotów leczniczych oraz inne osoby udzielające świadczeń zdrowotnych, w tym pielęgniarki i położne są zobowiązani do podejmowania działań zapobiegających szerzeniu się zakażeń i chorób zakaźnych. Przepis ten nie jest jednak podstawą prawną do żądania przez pracodawcę informacji o innych miejscach pracy od osób wykonujących zawód pielęgniarki i położnej. Na marginesie warto zauważyć, iż w art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczeniu zakażeń mowa jest o osobach udzielających świadczeń zdrowotnych, czyli wszystkich osobach wykonujących zawód medyczny.
2. Kierując się wykładnią systemową można wskazać, iż wymóg pisemnego oświadczenia co do deklarowanego miejsca zatrudnienia – wprost został przewidywany w ustawie z 5.07.2018 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2018.1532), która weszła w życie 24.08.2018 r., stanowiący realizację porozumienia Ministra Zdrowia z przedstawicielami Porozumienia Rezydentów Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy zawartego 8.02.2018 r. Obowiązki składania oświadczeń woli dotyczą także innych grup zawodowych, jak nauczycieli akademickich ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, t.j. Dz.U.2020.85
3. Na dzień sporządzania niniejszej opinii prawnej – ustawodawca nie przewiduje wobec osób wykonujących zawód pielęgniarki lub położnej, obowiązku informowania o innym miejscu zatrudnienia danego pracodawcę.

4. Obecna sytuacja personelu pielęgniarskiego i położniczego jest bardzo trudna - z uwagi na możliwość pozbawienia tego personelu dodatkowych źródeł dochodu w związku z przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19.
5. **Dlatego, w sytuacji wprowadzenia ograniczenia możliwości dodatkowego zatrudnienia z uwagi na zapobieganie szerzenia się epidemii - należy stanowczo postulować o możliwość rekompensaty finansowej utraconych zarobków w trakcie trwania zatrudnienia pracowniczego, jak i niepracowniczego na podstawie umowy cywilnoprawnej.**