

Sopot, dnia 22 września 2017 r.

Sygn.: 005919

## **ODPOWIEDŹ NA PYTANIE PRAWNE**

### **Przedmiot odpowiedzi:**

1. Czy lekarz na etacie/rezydenturze zgodnie z obowiązującym obecnie prawem, może wykonywać dyżury kontraktowe, w tej samej placówce jednostce/oddziale (gdzie ma etat), będąc zatrudnionym przez inny Szpital (nie NZOZ)?

### **Podstawy prawne:**

1. art. 95 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t. j. Dz.U.2016.1638 ze zm.);
2. art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 2a, art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz.U.2016.963 ze zm.)
3. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 czerwca 2000 r., sygn. II UKN 523/99;
4. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2014 r., sygn. III UK 69/14.

### **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 Zleceniodawcy wraz z prawem publikacji przez Zleceniodawcę. Odpowiedź na pytanie prawne 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 prawny:**

Instytucja dyżuru medycznego uregulowana została w ustawie o działalności leczniczej (dalej, jako u.d.l.). W myśl art. 95 ust. 1 u.d.l. pracownicy wykonujący zawód medyczny i posiadający wyższe wykształcenie, zatrudnieni w podmiocie leczniczym wykonującym działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne mogą być zobowiązani do pełnienia w przedsiębiorstwie tego podmiotu dyżuru medycznego. Z przepisu wynika zatem, że powinność odbywania dyżurów przez pracowników posiadających wyższe wykształcenie medyczne powstaje już w momencie zawarcia przez takiego pracownika umowy o pracę z podmiotem leczniczym wykonującym działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne.

W związku z powyższym, dyżur medyczny na zasadach u.d.l. pełnią jedynie lekarze, zatrudnieni na umowie o pracę. Zobowiązanie lekarzy do pełnienia dyżurów w ramach umowy cywilnoprawnej, zawartej między szpitalem bądź przychodnią a lekarzem, nie może być uznane za dyżur medyczny.

Sąd Najwyższy orzekł w wyroku z dnia 30 czerwca 2000 r., sygn. II UKN 523/99, że: *„zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne. W takim zakresie zawarte między stronami uzgodnienia są nieważne z mocy prawa, a w ich miejsce stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, zwłaszcza dotyczące nadgodzin.”*

Podobnie orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 grudnia 2014 r., sygn. III UK 69/14, gdyż stwierdził, że: *”Wprawdzie pracodawca może zawierać z zatrudnionym pracownikiem umowy cywilnoprawne, ale jedynie w zakresie obowiązków lub czynności, które nie są objęte*

*treścią stosunku pracy ani zakresem obowiązków pracowniczych. W przeciwnym razie umowa cywilnoprawna na wykonywanie w istocie rzeczy tych samych obowiązków pracowniczych jest sprzeczna z prawem pracy oraz prawem ubezpieczeń społecznych lub zmierza do obejścia przepisów tych działów prawa, przeto jest nieważna w taki sposób, że w miejsce nieważnych postanowień umowy cywilnoprawnej wchodzi odpowiednie przepisy prawa pracy (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), z konsekwencjami wynikającymi z imperatywnych norm prawa ubezpieczeń społecznych.”*

W tym miejscu zaznaczenia wymaga, że powyższe wyroki odnoszą się do sytuacji, w których istnieją jedynie dwie strony umów tj. pracodawca oraz pracownik.

Należy zatem zwrócić uwagę, że sytuacja przedstawiona w pytaniu Zleceniodawcy dotyczy tzw. „trójkąta umów”, który nie został wprost zakazany w przepisach prawa pracy. Oznacza to, że praktykę aby lekarz pracował w tym samym szpitalu na etacie, a dyżury pełnił w ramach kontraktu zawartego z innym podmiotem (*de facto* na rzecz własnego pracodawcy) nie jest sprzeczna z przepisami prawa pracy.

Niemniej, w omawianym zakresie warto odnieść się do ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej u.s.u.s.).

Z art. 9 ust. 1 u.s.u.s. wynika, że m.in. pracownik spełniający jednocześnie warunki do objęcia go obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowym z innych tytułów, jest obejmowany ubezpieczeniami tylko z tytułu stosunku pracy. Na podstawie tego przepisu mogłoby się wydawać, że zgodnie z jego brzmieniem, lekarze, którzy są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, podlegają składkom na ubezpieczenia społeczne wyłącznie w ramach stosunku pracy, natomiast w zakresie umowy kontraktowej (o świadczenie usług) byłiby zwolnieni z tego obowiązku.

Należy jednak odwołać się do art. 8 ust. 2a u.s.u.s., który stanowi, że za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

Powyższy przepis odnosi się do równoczesnego zobowiązania się pracownika wobec jednego pracodawcy do świadczenia pracy na podstawie stosunku pracy i na podstawie umowy

cywilnoprawnej. Na taki wypadek przewidziano w prawie ubezpieczeń społecznych uznanie za pracownika, konstrukcję ubezpieczenia osób niebędących pracownikami w rozumieniu Kodeksu pracy na takich samych zasadach, na jakich ubezpieczani są pracownicy.

Stwierdzenie, że pracownik, który zawarł z pracodawcą umowę cywilnoprawną (agencyjną, zlecenia lub inną umowę o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowę o dzieło) lub jeżeli wykonuje w ramach takiej umowy pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy, w rozumieniu u.s.u.s., uważany jest za pracownika, oznacza, że – bez względu na charakter lub rodzaj tej dodatkowej umowy – podlega z jej tytułu ubezpieczeniu na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 u.s.u.s. Oczywistym celem takiej regulacji było zapobieżenie praktyce pracodawców powielania umów o zatrudnienie z własnym pracownikiem w celu obejścia przepisów o czasie pracy oraz o ubezpieczeniu społecznym.

W komentowanym przepisie ustawodawca rozszerzył dla celów ubezpieczeń społecznych pojęcia pracownika poza sferę stosunku pracy, regulowanego przepisami Kodeksu pracy. Rozszerzenie to dotyczy dwóch sytuacji. Pierwszą jest wykonywanie pracy nie na podstawie umowy o pracę, lecz na podstawie jednej z wymienionych w nim umów prawa cywilnego zawartej z pracodawcą, a więc osobą, z którą pozostaje w stosunku pracy; w tym wypadku o traktowaniu na gruncie ubezpieczeń społecznych osoby wykonującej umowę cywilnoprawną jako pracownika nie decyduje przedmiot i sposób wykonywania umowy, lecz równoległe pozostawanie jej stron w innym stosunku prawnym – stosunku pracy.

Komentowany przepis ma także za zadanie przeciwdziałanie powstawaniu „trójkąta umów”, gdy jedna firma zawiera umowę zlecenia z pracownikiem drugiej, a obie zawierają umowę o podwykonawstwo. Chodzi o wykonywanie pracy na podstawie umowy prawa cywilnego zawartej z osobą trzecią, niebędącą pracodawcą, której przedmiotem jest wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy. W ramach tego tytułu ubezpieczenia objęto obowiązkiem ubezpieczenia umowy cywilnoprawne zawarte z inną osobą niż pracodawca, tylko z tego względu, że „beneficjentem” pracy na podstawie umowy cywilnej jest pracodawca zatrudnionego.

Umowy cywilnoprawne wymienione w art. 8 ust. 2a u.s.u.s., a także w art. 9 ust. 1 u.s.u.s., nie stanowią samodzielnych tytułów obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym pracownika. W takiej sytuacji nie dochodzi do zbiegu tytułów ubezpieczenia społecznego w rozumieniu art. 9 u.s.u.s.

Zatem, pomimo zakazu stosowania praktyki tzw. „trójkąta umów” i braku uznania powyższej praktyki za niezgodną z przepisami prawa pracy wskazać należy, iż jej stosowanie wiąże się z konsekwencjami z zakresu ubezpieczeń społecznych.

## **Wnioski:**

Zatem, pomimo zakazu stosowania praktyki tzw. „trójkąta umów” i braku uznania powyższej praktyki za niezgodną z przepisami prawa pracy wskazać należy, iż jej stosowanie wiąże się z konsekwencjami z zakresu ubezpieczeń społecznych.

W przypadku chęci skorzystania przez Pana z pomocy radców prawnych i adwokatów, współpracujących z Lex Secure Sp. k. w ramach Ogólnopolskiej Sieci Opieki Prawnej - należy skontaktować się bezpośrednio z Infolinią prawną Lex Secure Sp. k. pod numerem telefonu 501 538 539.

Z poważaniem,

**RADCA PRAWNY**  
*Agata Filipkowska*  
**Agata Filipkowska**