



**bielański
składowska**

adwokaci / radcowie prawni

Opinia prawna

I. Przedmiot opinii

Przedmiotem opinii jest analiza prawna i udzielenie odpowiedzi na pytania o możliwość zatrudniania przez fizjoterapeutę osób:

- wykonujących zawód inny niż zawód medyczny (np. podologa czy trenera personalnego).
- wykonujących inny zawód medyczny (np. masażystę).

W przypadku udzielenia odpowiedzi pozytywnej, także wskazanie, na co fizjoterapeuta zatrudniający takie osoby powinien zwrócić uwagę.

Opiniująca zakłada, że mówiąc o zatrudnieniu, ma się na myśli stosunek prawny istniejący pomiędzy pracodawcą a pracownikiem – a więc którego podstawa jest umowa o pracę.

Niniejsza opinia sporządzana jest na zlecenie Znajdź Gabinet sp. z o.o. z siedzibą w Kolbuszowej.

II. Podstawa prawna.

1. Ustawa z dnia 25 września 2015 r. o zawodzie fizjoterapeuty.
2. Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej.
3. Ustawa z dnia 8 listopada 2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta.
4. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 6 kwietnia 2020 r. w sprawie rodzajów, zakresu i wzorów dokumentacji medycznej oraz sposobu jej przetwarzania.

III. Opinia

1. Zatrudnianie pracowników przez fizjoterapeutę.

W obecnym stanie prawnym brak jest obostrzeń dotyczących zatrudniania przez fizjoterapeutę (prywatna lub grupowa praktyka zawodowa) pracowników. W szczególności brak jest zakazów wyrażonych w sposób jednoznaczny (jak np. w regulacji prawnej dotyczącej zawodu lekarza). Konieczne jest jednak zwrócenie uwagi na kilka kwestii, które mogą okazać się kluczowe.

Po pierwsze, należy ustalić w jakim charakterze dana osoba ma być zatrudniona: jako personel pomocniczy czy jako personel, który ma wykonywać świadczenia zdrowotne?

Należy bowiem pamiętać, że zgodnie z przepisami ustawy o działalności leczniczej świadczenia zdrowotne mogą być wykonywane tylko i wyłącznie przez osoby wykonujące zwód medyczny. Osoba wykonująca zawód medyczny, stosownie do art. 2 ust. 2 przywołanej ustawy, to „osoba uprawniona na podstawie odrębnych przepisów do udzielania świadczeń zdrowotnych oraz osoba legitymująca się nabyciem fachowych kwalifikacji do udzielania świadczeń zdrowotnych w określonym zakresie lub w określonej dziedzinie medycyny.” Świadczenia zdrowotne zaś rozumiane są jako: „działania służące zachowaniu, ratowaniu, przywracaniu lub poprawie zdrowia oraz inne działania medyczne wynikające z procesu leczenia lub przepisów odrębnych regulujących zasady ich wykonywania”(art. 2 pkt 10 przywołanej ustawy).

Po drugie, jakie ryzyka niesie z sobą zatrudnienie określonej osoby – cywilnoprawne, jak i podatkowe.

2. Zatrudnienie pracownika, który nie wykonuje zawodu medycznego.

Osoba, która nie posiada statusu osoby wykonującej zawód medyczny, może być zatrudniona przez fizjoterapeutę jako personel pomocniczy. Nie ma ona bowiem uprawnień do wykonywania świadczeń zdrowotnych. Innymi słowy takich świadczeń wykonywać nie może i nie powinna.

Od strony cywilno-prawnej, ma zaś problemu by wykonywała ona inne świadczenia na rzecz klientów fizjoterapeuty, np. świadczenia trenera personalnego czy podologa.

Natomiast pamiętać należy, że wykonywanie świadczeń innych niż zdrowotne (czy też obok takich świadczeń) będzie zapewne rzutować na kwestię ewentualnego opodatkowania podatkiem VAT usług wykonywanych w gabinecie zatrudniającego fizjoterapeuty. Świadczenia zdrowotne korzystają bowiem ze zwolnienia przedmiotowego spod podatku VATu. To wcale nie musi oznaczać, że zwolnienie to rozciągnie się automatycznie także na inne usługi świadczone w gabinecie fizjoterapeuty, a wykonywane przez pracowników nie mających uprawnień przypisanych zawodom medycznym. Dla uzyskania pewności tym zakresie, konieczne stanie się wystąpienie przez fizjoterapeutę z wnioskiem o wydanie indywidualnej interpretacji podatkowej (co dotyczy przypadków, kiedy fizjoterapeuta przekroczył pułap przychodu i zostałby objęty podatkiem VAT z uwagi na osiągnięty przychód roczny).

3. Zatrudnienie pracownika, który wykonuje inny zawód medyczny

W obecnym stanie prawnym brak jest jednoznacznie wyrażonych zakazów dotyczących zatrudniania przez fizjoterapeutę (prywatna lub grupowa praktyka zawodowa) pracowników wykonujących inny zawód medyczny (np. technika masażystę). Skoro zakazu nie ma – formalnie osobę taką – na stanowisko medyczne (nie tylko pomocnicze) można zatrudnić.

Opiniująca dostrzega jednak poważny problem związany z ustawowym obowiązkiem prowadzenia przez fizjoterapeutę dokumentacji medycznej. Podstawę prawną ww. obowiązku stanowi 24 ust. 1 ustawy o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta. Zgodnie z jego treścią, podmiot udzielający świadczeń zdrowotnych jest obowiązany prowadzić, przechowywać i udostępniać dokumentację medyczną, a także zapewnić ochronę danych zawartych w tej dokumentacji. Obowiązek jest gwarantem realizacji prawa pacjenta do dostępu do informacji dotyczących jego stanu zdrowia oraz udzielonych mu świadczeń zdrowotnych (art. 23 tej ustawy). W stosunku do fizjoterapeutów obowiązek prowadzenia dokumentacji medycznej powtarza art. 9 pkt 4) ustawy o zawodzie fizjoterapeuty.

Warto podkreślić, że dokumentację medyczną zobowiązanych jest prowadzić podmiot udzielający świadczeń zdrowotnych. W opiniowanym przypadku będzie to fizjoterapeuta prowadzący indywidualną lub zbiorową praktykę zawodową. I tylko on. Osoby zatrudnione, a wykonujące w jego imieniu świadczenia zdrowotne (np. technik masażysta, czy inny fizjoterapeuta) – nie są uprawnione do dokonywania wpisów w dokumentacji medycznej prowadzonej przez swojego pracodawcę.

Z tej przyczyny – opiniująca przychyliła się do stanowiska, że w przypadku zamiaru zatrudniania w gabinecie fizjoterapeutycznym innych osób posiadających status zawodu medycznego – formą prawną, którą wybrać należy dla wykonywania świadczeń zdrowotnych, powinna być forma prawna podmiotu leczniczego. W takim przypadku, zobowiązany do prowadzenia dokumentacji medycznej jest ten podmiot, a wpisów w kartach pacjentów dokonują osoby zatrudnione, które faktycznie świadczenia te wykonują.

IV. Wnioski

1. W przypadku chęci zatrudnienia przez fizjoterapeutę prowadzącego prywatną lub grupową praktykę zawodową osób wykonujących zawód medyczny – opiniująca rekomenduje utworzenie podmiotu leczniczego. W ten sposób wyeliminowany zostanie problem związany z prowadzeniem wpisów w dokumentacji medycznej.
2. W przypadku chęci zatrudnienia przez fizjoterapeutę prowadzącego prywatną lub grupową praktykę zawodową osób spoza zawodów medycznych – osoby te mogą być zatrudnione jako personel pomocniczy, a więc taki, który nie będzie mógł wykonywać świadczeń zdrowotnych.

Rozróżnienie świadczeń wykonywanych w gabinecie fizjoterapeuty na świadczenia zdrowotne oraz inne świadczenia, może mieć przełożenie na odmienne opodatkowanie tych usług.

Pamiętać bowiem należy, że ze zwolnienia przedmiotowego spod podatku VAT skorzystają wyłącznie świadczenia zdrowotne. W tym zakresie opiniująca zaleca wystąpienie o wydanie indywidualnej interpretacji podatkowej (co dotyczy przypadków, w których fizjoterapeuta przekroczył pułap przychodu i zostałby objęty podatkiem VAT z uwagi na osiągnięty przychód roczny). Istnieje bowiem ryzyko uznania, że część usług wykonanych w gabinecie fizjoterapeuty (przez personel niemedyczny) powinno być opodatkowane podatkiem VAT.

3. Warto przypomnieć też, że w ramach stosunku pracy, to pracodawca (a więc w naszym przykładzie – fizjoterapeuta) będzie odpowiadał za ewentualne szkody wyrządzone przez pracownika (w naszym przykładzie – trenera personalnego) Klientom - osobom korzystającym z tych usług. Pracodawcy przysługuje tzw. regres do pracownika, w ograniczonym zakresie (zasadniczo w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia, chyba że szkoda wywołana była przez celowe, zawinione działanie pracownika).
4. Jako pracodawca winien wykonać też wszystkie obowiązki, które prawo nakłada na pracodawców (zawarcie stosownej umowy, zarejestrowanie jej w ZUS, skierowanie na badania pracownicze, wykonanie obowiązku informacyjnego RODO, etc.)

Opiniująca

Joanna Składowska - adwokat