

Nie można zwolnić z pracy za odmowę przejścia na kontrakt

SŁUŻBA ZDROWIA Dyrektor szpitala nie może zmusić pielęgniarek i lekarzy do przejścia z etatów na kontrakty. Nie ma prawa zwolnić pracownika placówki medycznej, a następnie zaproponować mu zatrudnienia na kontrakcie. Musi wtedy się liczyć z odszkodowaniami

Artur Radwan
artur.radwan@infor.pl

Trudna sytuacja finansowa szpitali zmusza ich dyrektorów do podejmowania różnego rodzaju działań, które mają im przynieść oszczędności. Najczęstszym pomysłem jest namawianie pielęgniarek i lekarzy do przejścia na kontrakty. O ile ci ostatni często dobrowolnie się na to zgadzają, bo mają na przykład prywatne przychodnie, to większość pielęgniarek nie chce rezygnować z etatu i zatrudnić się na umowach cywilnoprawnych.

Przymus do kontraktu

Taka sytuacja w ostatnich dniach zdarzyła w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym im. Ludwika Rydygiera w Toruniu. Jego dyrektor zaproponował 120 pielęgniarce przejście z umów o pracę na kontrakty. Co więcej zastrzegł, że te osoby, które się na to nie zgodzą, będą musiały odejść z pracy.

W sprawę zostało zaangażowane Ministerstwo Zdrowia oraz Kujawsko-Pomorski Urząd Marszałkowski. Ostatecznie dyrektor szpitala wypracował ze związkami zawodowymi wspólne stanowisko dotyczące zatrudniania pielęgniarek w placówce. Zgodnie z tymi ustaleniami wybór formy zatrudnienia etatu albo kontraktu należy do samych pielęgniarek.

Organizacje związkowe pielęgniarek z obawy, że będą zmuszane do przechodzenia na kontrakty, wynegocjowały w Sejmie wprowadzenie do projektu

ustawy o zawodach pielęgniarce i położnych dodatkowych przepisów, które gwarantują im szczególną ochronę przed tego typu bezprawnymi działaniami. Nowa ustawa została ogłoszona w Dzienniku Ustaw. Ma wejść w życie 1 stycznia 2012 r.

Uzasadniona obrona

Związki zawodowe broniące pielęgniarek, które są zmuszane do przejścia na kontrakty, mają dużo racji w twierdzeniu, że są to bezprawne działania dyrektorów placówek medycznych. Zgodnie z art. 19 ust. 5 ustawy z 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarek i położnych (Dz.U. nr 174, poz. 1039) odmowa zmiany formy wykonywania zawodu przez pielęgniarce lub położną nie może być przyczyną uzasadniającą wypowiedze-

nia praktyka. Zaznacza, że mogą być przypadki, gdy formalnie jako przyczyną rozwiązania umowy wskazane zostanie np. niewłaściwe wykonywanie obowiązków. Wtedy pielęgniarce będzie musiała udowodnić przed sądem, że rzeczywistą przyczyną jest właśnie odmowa zawarcia umowy cywilnej. Procesy takie mogą być długotrwałe.

– Jeśli dyrektor proponuje pielęgniarce przejście na kontrakt, powinna ona zażądać od przełożonego, by przedstawił to na piśmie. Jeśli nie przyjmie tych warunków, a zostanie zwolniona pod innym pretekstem, łatwo będzie mogła udowodnić przed sądem, że zwolnienie było wadliwe – mówi prof. Małgorzata Gersdorf, sędzia Sądu Najwyższego.

Pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy może złożyć osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej lub w ramach tzw. samozatrudnienia, która wykonuje pracę w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy.

W takim przypadku niezależnie od nazwy umowy łączącej strony będzie to zatrudnienie na podstawie stosunku pracy. Pozew będzie uzasadniony, gdy praca wykonywana jest m.in. dobrowolnie, odpłatnie i osobiście czy pod kierownictwem pracodawcy, który na bieżąco może wydawać polecenia związane z wykonywaną pracą i egzekwować ich wykonanie.

Zakaz dyskryminacji

Pielęgniarki, które zostaną zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, mogą też domagać się przed sądem pracy stworzenie im takich samych warunków pracy jak np. innym osobom zatrudnionym na etacie.

– Artykuł 19 ust. 4 nowej ustawy o zawodach pielęgniarek i położnych wprowadza też zakaz dyskryminacji z uwagi na formę wykonywania zawodu – mówi Magdalena Zwolińska.

Tłumaczy, że konsekwencją ogólnego brzmienia przepisu może być występowanie z roszczeniami dyskryminacyjnymi przez pielęgniarce zatrudnione na podstawie umów cywilnych.

PODSTAWA PRAWNA Art. 19 ust. 4 i 5 ustawy z 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarek i położnych (Dz.U. nr 174, poz. 1039).

Ważne! Pielęgniarka, która jest zatrudniona na umowie cywilnoprawnej, może domagać się stworzenia jej takich samych warunków pracy, jakie ma jej koleżanka na etacie

nie przez pracodawcę stosunku pracy lub zwolnienia dyscyplinarnego.

– Celem tego przepisu jest zapewnienie pielęgniarce i położnej ochrony przed zmuszaniem do przejścia na kontrakty cywilne. Odmowa zawarcia takiego kontraktu nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy – wyjaśnia Magdalena Zwolińska, adwokat z kancelarii prawnej **Raczkowski i Wspólnicy**.

Dodaje, że na ile ten przepis będzie skuteczny, po-

Podkreśla, że to przede wszystkim na dyrektorze szpitala będzie ciążył obowiązek udowodnienia, że pracownik został zwolniony z innego powodu niż brak zgody na przejście na kontrakt.

Ustalenie pracy

Nawet jeśli pielęgniarce zostanie zwolniona z etatu i nie będzie miała innego wyjścia jak zawarcie umowy cywilnoprawnej, może w trakcie jej trwania zwrócić się do sądu o ustalenie istnienia stosunku pracy.