

D6

WĄTPLIWOŚCI

Zastrzyki w szpitalu tylko etatowo?

Nowy przepis pozwalający zatrudnić pielęgniarki na kontraktach cywilnych jest sprzeczny z konstytucją i interpretuje się go w oderwaniu od kodeksu pracy – sygnalizują niektórzy eksperci

Zastrzyki w szpitalu tylko etatowo?

WĄTPLIWOŚCI | Nowy przepis pozwalający zatrudnić pielęgniarki na kontraktach cywilnych jest sprzeczny z konstytucją i interpretuje się go w oderwaniu od kodeksu pracy – sygnalizują niektórzy eksperci

MARTA GADOMSKA

Chodzi o art. 5 ust. 2 pkt 2 ustawy z 15 kwietnia 2011 o działalności leczniczej (DzU nr 112, poz. 654), zgodnie z którym od 1 lipca pielęgniarka wykonująca pracę w przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego (w szpitalu) może być zatrudniana na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Problem nie tylko akademicki

Zdaniem prof. Zdzisława Kubota podporządkowanie służbowe i organizacyjne, wyrażające się w podległości wielu przełożonym i stosowaniu się do ich poleceń, oznacza, że zatrudnienie pielęgniarki w szpitalu jest zatrudnieniem pracowniczym, a kontrakty cywilnoprawne, w ramach których dochodzi do służbowej i organizacyjnej podległości, należy kwalifikować jako pozorne, ukrywające kierownictwo pracodawcy. W majowym numerze „Prawa i zabezpieczenia społecznego” („Kontrakty cywilnoprawne pielęgniarek w szpitalach”, str. 16 – 22) profesor pisze: „Art. 5 ust. 2 pkt 2 ustawy z 15 kwietnia 2011 o działalności leczniczej powinien zostać wyeliminowany z obowiązującego stanu prawnego nie tylko dlatego, że narusza

art. 22 konstytucji, ale także z tego względu, że niesie ze sobą poważne niebezpieczeństwo ograniczenia zatrudnienia pracowniczego przy wykonywaniu pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.”.

Choć problem z pozoru wydaje się akademicki, to w praktyce może mieć ogromne znaczenie, szczególnie gdy pielęgniarka nie z własnej woli, ale z przymusu zostanie pozbawiona etatu na rzecz cywilnoprawnej umowy.

Autonomia zachowana?

– To prawda, nie wykluczam wielu procesów o ustalenie istnienia stosunku pracy, w sytuacji gdy dyrektor szpitala, zatrudniając na kontraktach cywilnoprawnych, będzie sugerował się tylko oszczędnościami w placówce. Wtedy zastępowanie umów o pracę kontraktami cywilnymi naruszy cel przepisów, które pozwalają na ich zawarcie. Pamiętajmy, że umowy cywilnoprawne wprowadzono nie po to, by ukarać pielęgniarki, ale po to, by polepszyć ich finansową sytuację – tłumaczy Elżbieta Buczkowska, prezes Naczelnej Izby Pielęgniarek i Położnych.

– Jeśli chodzi natomiast o zarzut naruszenia konstytucji i wykonywania pracy w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, to nie do końca się z tym zgadzam. Owszem, praca zmianowa w szpitalach nie sprzyja zawieraniu umów cywilnych i rzeczywiście najlepsza byłaby tu umowa o pracę, ale argumentując ten pogląd, nie powoływałabym się jednak na brak autonomii w wykonywaniu pracy i tym samym na całkowite organizacyjne i służbowe podporządkowanie. Wbrew pozorom pielęgniarstwo to wolny zawód. Ewentualna współzależność od przełożonego dotyczy tylko wydawanych przez niego wskazówek dotyczących leczenia. Poza tym cały jego proces opiera się na samodzielnym działaniu pielęgniarki – tłumaczy Elżbieta Buczkowska.

Prawników argument ten jednak do końca nie przekonuje, bo podporządkowanie to niejedyna cecha stosunku pracy.

– Poza nim jest jeszcze wykonywanie czynności służbowych w miejscu i czasie wyznaczonym przez podmiot leczniczy. Zatrudnienie pielęgniarki w takich okolicznościach na kontrakcie nie byłoby właściwe i wiązałoby się z pozbawieniem jej ochrony charakterystycznej dla relacji pracodawca – pracownik. Oczy-

wiście, współpraca na podstawie umowy cywilnoprawnej może mieć miejsce, ale pod warunkiem że jest to uzasadnione okolicznościami sprawy. Niemniej wskazany art. 5 ustawy o działalności leczniczej nie może być stosowany w oderwaniu od regulacji dotyczących zatrudnienia pracowniczego – mówi Patrycja Zawirska, prawnik z kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**.

Z kolei Łukasz Prasolek dodaje, że konstytucją stosunku pracy jest art. 22 k.p. Wykonywanie pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w wyznaczonym przez niego miejscu i czasie jest ważniejsze niż rodzaj (nazwa) zawartej umowy. Sąd Najwyższy potwierdził nie raz, że nazwanie umowy przez strony zleceniem bądź dziełem nie stanowi przeszkody, aby zakwalifikować ją jako umowę o pracę. Mówią o tym **wyroki SN z 25 kwietnia 1997 (II UKN 67/97)** i **z 5 grudnia 2000 (I PKN 127/00)** – wyjaśnia prawnik. Dodaje jeszcze, że zakaz zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy oznacza również, że nie wolno zastępować umowy o pracę np. zleceniem.

Czas pokaże

Analizując zasadność kontraktów cywilnych wśród pielęgniarek, prof. Kubot dodaje, że sąd, weryfikując te umowy w aspekcie kierownictwa pracodawcy oraz wyznaczania przez pracodawcę czasu i miejsca pracy, powinien ustalić, czy wykonywanie pracy przez pielęgniarkę kontraktową różni się pod względem wymienionych właściwości stosunku pracy od wykonywania jej przez pielęgniarki zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

Niewykluczone, że takie sprawy staną na wokandy szybciej, niż myślimy, szczególnie gdy – tak jak wspomniała wcześniej prezes Buczkowska – szpital nie będzie działał w interesie pielęgniarki. Wtedy ona, pracując na kontrakcie jak etatowy pracownik, może wystąpić do sądu o ustalenie istnienia stosunku pracy. Pozwala na to art. 189 kodeksu postępowania cywilnego. W imieniu pielęgniarki – nawet bez jej wiedzy i zgody – może to zrobić także inspektor pracy na podstawie art. 63¹ i 63² k.p.c.

Uwaga! Roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy nie przedawniają się, bo nie mają charakteru majątkowego. ■

♦ ZIELONE ŚWIATEŁO I WARUNKI

Pielęgniarka, z którą podmiot leczniczy będzie podpisywał kontrakt, musi spełnić kilka ustawowych warunków, m.in.

- nie może być zawieszona lub pozbawiona możliwości wykonywania zawodu,
- musi uzyskać wpis do ewidencji działalności gospodarczej,
- musi mieć minimum dwuletnie doświadczenie w wykonywaniu zawodu (więcej na ten temat w art. 19 ustawy o działalności leczniczej),
- od 1 stycznia 2012 musi mieć ubezpieczenie OC obejmujące szkody będące następstwem udzielania świadczeń zdrowotnych albo niezgodnego z prawem zaniechania ich udzielenia.

Po spełnieniu tych warunków pielęgniarka prowadząca indywidualną praktykę powinna ubiegać się o wpis do rejestru prowadzonego przez okręgową radę pielęgniarek i położnych właściwą dla miejsca wykonywania praktyki (art. 101, 102 i 106 ustawy o działalności leczniczej). Za wpis uiszczają się opłatę w wysokości 2 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku za ubiegły rok ogłaszanego przez GUS w Monitorze Polskim (art. 105 ustawy o działalności leczniczej). ■