

Radiolodzy nie mogą liczyć na to, że ich pensje wzrosną automatycznie

Sławomir Paruch Decydujące znaczenie dla uzyskania wyższego wynagrodzenia za dłuższą pracę może mieć treść umowy

W lipcu dla części pracowników służby zdrowia zmienia się przepisy dotyczące czasu pracy. Pewne grupy zamiast dotychczasowych 5 godzin będą musiały pracować 7,35 godz. Czy oznacza to dla nich automatyczną podwyżkę wynagrodzeń?

Zmiana powszechnie obowiązujących przepisów zwiększających normę czasu pracy nie oznacza automatycznego proporcjonalnego podwyższenia wynagrodzenia. Tak więc specjalista od radiologii, radioterapii i medycyny nuklearnej, który nie godzi się na dłuższą pracę za to samo uposażenie, nie ma wielkiego pola manewru. Może odejść z zakładu za wypowiedzeniem, czy w drodze porozumienia albo skorzystać z instrumentów zbiorowego prawa pracy. Na gruncie prawa pracy nie ma żadnej możliwości, by pracownik dokonał wypowiedzenia zmieniającego umowę. Oczywiście zawsze można próbować negocjować i przekonywać pracodawcę do podniesienia płac w związku z większym nakładem pracy.

Wspominał pan o wykorzystaniu zbiorowego prawa pracy. Rozumiem, że chodzi o rozpoczęcie sporu zbiorowego?

Tak. Myślę, że jest to rozwiązanie, które może mieć zastosowanie szczególnie wtedy, gdy problem dotyka pewną część załogi. Zgodnie z przepisami spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć m.in. warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych. Nic nie stoi na przeszkodzie, by pracownicy



Sławomir Paruch, radca prawny, partner w **Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**

służby zdrowia w ten sposób walczyli o podwyżki. Należy jednak pamiętać, że spór może wszcząć i prowadzić jedynie związek zawodowy, a nie pojedynczy pracownik.

A więc skierowanie do sądu powództwa o podniesienie wynagrodzenia w związku z podniesieniem norm czasu pracy nie ma szans na pozytywny finał?

W moim przekonaniu szanse na uwzględnienie takiego powództwa są zerowe.

A co z umowami o pracę? Czy ich treść odnosząca się do norm czasu pracy może być podstawą do walki o podwyżki?

Tak, o ile znalazły się w nich zapisy określające liczbę godzin odpowiadającą pełnemu etatowi. Jednak w umowach wymiar czasu pracy bardzo rzadko jest określony w godzinach. Natomiast jeżeli pracodawca chce, by

zatrudniony pracował dłużej za takie same pieniądze, a w umowie pracownika jest zapis, że jest zobowiązany wykonywać obowiązki zgodnie z obniżoną normą, to jej zmiana do wysokości przewidzianej przez ustawodawcę wymaga wypowiedzenia umowy.

Pracownicy medyczni mogą walczyć o podwyżki, wszczynając spór zbiorowy

Oczywiście trzeba odróżnić dwa przypadki. Pierwszy, gdy w umowie o pracę obniżona wartość godzinowa została wpisana normatywnie. To znaczy gdy strony świadomie postanowiły ograniczyć wymiar czasu

pracy ze względu na szkodliwe warunki jej wykonywania. W takiej sytuacji do jego zmiany w umowie stosuje się wypowiedzenie zmieniające. Przy czym może być ono związane z jednoczesnym podniesieniem pensji.

Drugi przypadek dotyczy sytuacji, gdy wpisanie niskiego wymiaru godzin miało jedynie charakter informacyjny (deklaratoryjny). Wówczas pracodawca, chcąc wydłużyć czas pracy, nie musi sięgać po wypowiedzenie zmieniające.

Ale pracodawca zawsze będzie twierdził, że część umowy dotycząca wymiaru czasu pracy miała charakter informacyjny, a pracownik będzie mówił, że została ona wynegocjowana i ma charakter normatywny?

W takim przypadku pracodawca może mieć problem. Co więcej, powstaje on często na jego własne życzenie. Otóż zgodnie z art. 29 par. 3 kodeksu pracy pracodawca informuje na piśmie zatrudnianego m.in. o obowiązującej go dobowej i tygodniowej normie czasu pracy. Ta informacja nie musi być częścią umowy o pracę. Jednak przedsiębiorca, by ułatwić sobie życie, wpisuje te informacje w umowę, myląc normy z wymiarem. Z pewnością w takiej sytuacji pracownik będzie dowodził, że ze względu na to, że czas pracy jest kluczowym elementem stosunku pracy, zapis ten został umieszczony w umowie świadomie. W takim przypadku sąd może uznać, że zmiana wymiaru będzie wymagała wypowiedzenia zmieniającego.

Rozmawiał Tomasz Zalewski