

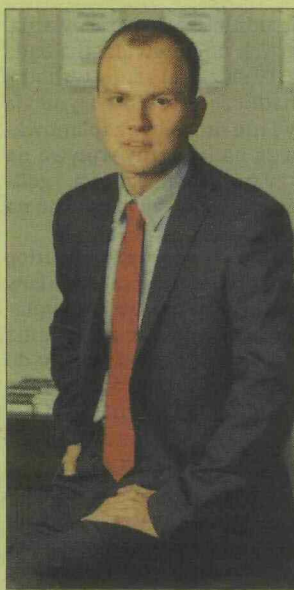
# Szpitala nie mogą podważyć wypowiedzeń radiologów, ponieważ są złożone zgodnie z przepisami

Rozmowa z **Robertem Stępiem**, prawnikiem w kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**

W największym szpitalu w Radomiu wszyscy radiolodzy wypowiedzieli umowy o pracę, ponieważ nie zgadzają się na wydłużenie czasu pracy (od 2 lipca pracują w ramach etatu nie 5 godzin dziennie, ale – tak jak pozostali medycy – 7 godzin i 35 minut). Medycy chcą pracować na starych zasadach za to samo wynagrodzenie lub żądają podwyżki. Dyrektorka szpitala zaznacza, że radiolodzy, mimo że byli w pracy krócej od innych specjalistów, do tej pory dostawali taką samą pensję jak inni, a dodatkowo pobierali dodatek radiologiczny w wysokości 800 zł. Średnie wynagrodzenie radiologa wraz z dyżurami wynosi około 15 tys. zł brutto. Czy przy takich poborach, które można uznać za niemałe, podwyżka jest uzasadniona z uwagi na ewentualne szkody, jakie pracodawca może w związku z tym ponieść? Zarząd szpitala ogłosił konkurs i czeka na oferty od placówek, które przejęłyby zadania odchodzących lekarzy. Biorąc pod uwagę wysokość wynagrodzenia radiologów oraz to, że zarabiają tyle samo, co inni specjaliści (pracujący dłużej), żądanie podwyżki można uznać za niewspółmierne i nieuzasadnione. Pracodawca nie ma jednak mechanizmu prawnego, za pomocą którego mógłby zakwestionować takie żądanie i wymóc na pracownikach pracę za dotych-

czasową stawkę. Gdyby takie żądanie było wysuwane przez związki zawodowe w ramach sporu zbiorowego, można by je kwestionować jako nieadekwatne i zmierzające do nadmiernego obciążenia pracodawcy i jako takie nie mogą stanowić przedmiotu sporu zbiorowego.

Zmiana przepisów ustawowych, wydłużająca wymiar czasu pracy, wiąże się z dostosowaniem odpowiednich przepisów wewnątrzzakładowych (w szczególności regulaminu pracy). Wymaga to w szczególności dokonania uzgodnień ze związkami zawodowymi. Ponadto jeśli wymiar czasu pracy poszczególnych pracowników został określony w ich umowach o pracę – wydłużenie tego wymiaru wymaga również zmiany umów o pracę i zawarcia z pracownikami porozumień zmieniających lub dokonania wypowiedzeń zmieniających. Jeżeli natomiast kwestie te nie zostały uregulowane w umowach o pracę – wystarczające jest poinformowanie pracowników o odpowiedniej zmianie regulaminu pracy. W pierwszym przypadku pracodawca zawsze musi liczyć się z tym, że pracownik nie przyjmie wypowiedzenia zmieniającego, w efekcie czego umowa ulegnie rozwiązaniu. Natomiast w drugim przypadku zawsze istnieje ryzyko, że pracownik sam wypowiedzie umowę o pracę. Tak czy ina-



**ROBERT STĘPIEŃ**

prawnik w kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**

czej może dojść do rozwiązania stosunku pracy, jeżeli pracownik nie będzie chciał pracować dłużej za to samo wynagrodzenie.

Mając powyższe na uwadze, najbardziej racjonalnym rozwiązaniem jest osiągnięcie porozumienia z pracownikami (związkami zawodowymi) i wypracowanie kompromisu. Należy przede wszystkim uświadomić pracownikom (związkom zawodowym), że żądania podwyżek mogą zaszkodzić nie tyle pracodawcy, co właśnie samym pracownikom. Jeżeli bowiem pracodawca będzie zmuszony podnieść wynagrodzenia, w sposób oczywisty będzie wiązało się to z redukcją zatrudnienia i obniżeniem kosztów w taki sposób, aby wygospodarować środki na podwyżki. Szczególnie że pracodawca będzie mógł sobie na to pozwolić, biorąc pod uwagę zwiększenie wymiaru czasu pracy pracowników.

**Czy dziś, jeszcze przed rozstrzygnięciem Trybunału Konstytucyjnego, który ma zająć się kwestią wynagrodzenia radiologów po zmianach przepisów, można uznać, że złożone wypowiedzenia pracowników z powodu braku podwyżki są uzasadnione i zgodne z prawem?**

Pracownik ma prawo wypowiedzenia umowy o pracę bez wskazywania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Jeżeli chodzi o umowy o pracę

na czas nieokreślony, może to zrobić w każdym przypadku, z zachowaniem obowiązującego go okresu wypowiedzenia. W przypadku umów na czas określony – wypowiedzenie jest dopuszczalne, o ile pozwalają na to przepisy (umowa została zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy) i strony przewidziały w umowie taką możliwość. Pracodawca nie ma możliwości kwestionowania takiego wypowiedzenia przed sądem, a z uwagi na brak obowiązku wskazywania przyczyny – nie bada się zasadności wypowiedzenia.

Jeżeli zatem pracownicy, wypowiadając umowy o pracę łączące ich ze szpitalem, działali zgodnie z prawem, z zachowaniem formalnych wymogów dotyczących wypowiadania umów o pracę, pracodawca nie ma możliwości kwestionowania wypowiedzeń. Jest to ryzyko, jakie ponosi pracodawca w związku z prowadzeniem działalności.

Nie ma jednak wątpliwości, że niezależnie od przysługującego im prawa, pracownicy, wypowiadając umowy, działają instrumentalnie, mając na celu wymuszenie na pracodawcy podwyżek. Dlatego warto porozmawiać z pracownikami, uświadamiając im ewentualne konsekwencje związane z ich żądaniami. Jeżeli niemożliwe okaże się osiągnięcie porozumienia na dotychczasowych warun-

kach, alternatywą pozostaje złożenie części pracownikom korzystniejszych ofert pracy. Należy jednak zrobić to w taki sposób, aby nie narażać się na zarzut nierównego traktowania, a więc najlepiej dopiero po rozwiązaniu stosunków pracy na skutek wypowiedzeń dokonanych przez pracowników.

**Zazwyczaj pracownicy szpitala oprócz umów o pracę mają zawarte kontrakty cywilnoprawne. Czy ma to znaczenie w kontekście wypowiadania umów z powodu braku podwyżek?**

W przypadku kontraktów cywilnoprawnych zastosowanie nie znajdują odrębne metody wypowiadania umów. Najczęściej są one uregulowane w samym kontrakcie. W braku takiej regulacji stosuje się przepisy kodeksu cywilnego. Również w tym przypadku radiologom nie można odmówić prawa do wypowiedzenia kontraktu, jeżeli działają zgodnie z prawem. Jeżeli jednak wypowiedzenie jest dokonywane z naruszeniem zasad wypowiadania określonych w samym kontrakcie lub w przepisach kodeksu cywilnego i prowadzi do powstania szkody po stronie szpitala, szpital ma możliwość dochodzenia odszkodowania na ogólnych zasadach przewidzianych w przepisach kodeksu cywilnego.

Rozmawiała **Katarzyna Dąbrowska**