

Czy legalnym jest zatrudnienie pielęgniarki na cywilno-prawnej umowie kontraktowej w szpitalu, w którym przebywać ona będzie na urlopie bezpłatnym za zgodą dyrektora podmiotu leczniczego?

Kierownik podmiotu leczniczego zaproponował przejście na kontrakt pielęgniarkom operacyjnym zatrudnionym dotychczas w tym podmiocie na umowę o pracę. Ponieważ nie spotkał się z akceptacją takiej propozycji zasugerowałaby w ramach próby pielęgniarki te udały się na półroczny urlop bezpłatny w tym podmiocie leczniczym, a przez te pół roku pracowały na umowie kontraktowej.

Czy legalnym jest zatrudnienie pielęgniarki na cywilno-prawnej umowie kontraktowej w szpitalu, w którym przebywać ona będzie na urlopie bezpłatnym - za zgodą dyrektora podmiotu leczniczego?

Odpowiedź

Zawarcie umowy cywilnoprawnej z pracodawcą z jednoczesnym udzieleniem pracownikowi urlopu bezpłatnego na czas realizacji tzw. kontraktu może stanowić naruszenie przepisu art. 19 ust. 4 ustawy z 15.07.2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz.U. z 2018 r. poz. 123 z późn. zm.) - dalej u.o.z.p.i.p., przepisów o czasie pracy oraz ewentualnie przepisów ustawy z 8.06.2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1473).

Uzasadnienie

Art. 19 ust. 1 u.o.z.p.i.p., stanowi, że pielęgniarka i położna mogą wykonywać zawód:

- 1) w ramach umowy o pracę;
- 2) w ramach stosunku służbowego;
- 3) na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- 4) w ramach wolontariatu;
- 5) w ramach praktyk zawodowych wymienionych w art. 5 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej.

W art. 19 ust. 4 u.o.z.p.i.p. ustawodawca zakazuje podejmowania przez pracodawcę działań dyskryminujących, wobec pielęgniarek i położnych ze względu na formę wykonywania zawodu. Natomiast, zgodnie z art. 19 ust. 5 u.o.z.p.i.p. odmowa zmiany formy wykonywania zawodu przez pielęgniarkę lub położną wykonującą zawód w podmiocie leczniczym w ramach umowy o pracę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Zaproponowana przez pracodawcę zmiana formy wykonywania zawodu przez pielęgniarki, stanowi w swojej istocie naruszenie art. 19 ust. 4 u.o.z.p.i.p. W pierwszej kolejności zwrócić należy uwagę, że urlopu bezpłatnego udziela pracodawca na pisemny wniosek pracownika, co wynika wprost z art. 174 § 1 ustawy z 26.06.1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 108 z późn. zm.). Niewątpliwie, udzielenie przez pracodawcę urlopu bezpłatnego na czas realizacji umowy cywilno-prawnej, jest niczym innym, jak próbą omińnięcia przepisów prawa pracy o czasie pracy i być może jest to również próba uniknięcia konsekwencji finansowych przez pracodawcę, wynikających z przepisów ustawy z 8.06.2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1473).

Ponadto, umowa cywilno-prawna nie zabezpiecza pielęgniarki w zakresie świadczeń socjalnych, urlopu wypoczynkowego. Po powrocie do pracy w ramach umowy o pracę, zgodnie z art. 155² k.p., wymiar urlopu wypoczynkowego na dany rok może ulec stosunkowemu obniżeniu. Ponadto, w myśl art. 174 k.p. okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Przepisy kodeksu pracy nie gwarantują pielęgniarce powrotu na dotychczasowe stanowisko po zakończeniu urlopu bezpłatnego.

W przypadku umowy cywilno-prawnej, po 6 miesięcznym okresie, o którym mowa w pytaniu, pracodawca będący podmiotem leczniczym, zobowiązany będzie do przeprowadzenia postępowania konkursowego na udzielanie świadczeń zdrowotnych w trybie art. 26 i nast. ustawy z 15.04.2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 160 ze zm.), co hipotetycznie nie gwarantuje kolejnego kontraktu.

Reasumując, zawarcie umowy cywilnoprawnej z pracodawcą z jednoczesnym udzieleniem pracownikowi urlopu bezpłatnego na czas realizacji tzw. kontraktu może stanowić naruszenie przepisu art. 19 ust. 4 u.o.z.p.i.p., przepisów o czasie pracy oraz ewentualnie przepisów ustawy z 8.06.2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1473).