

ZAMIESZANIE WOKÓŁ SPOSOBU ZATRUDNIANIA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH I DOKTORANTÓW

ROZWAŻANIA PRAKTYKA

Iwona Wesołowska

**Szpital Kliniczny Przemienienia Pańskiego Uniwersytetu
Medycznego im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu**

Nauczyciel akademicki zatrudniony w uczelni
medycznej ma obowiązek uczestniczenia w
sprawowaniu opieki zdrowotnej, na podstawie
odrębnej umowy ze Szpitalem klinicznym
(art. 112 p.s.w.)



NOWY KONTEKST PRAWNY

związany jest ze
zamianą art. 130 p.s.w.

wywołującą bezpośrednio skutki
prawne dla szpitali klinicznych



art.130 (prawa o szkolnictwie wyższym) w brzmieniu sprzed
1 października 2011) stanowił, że

**„ (...) Czas pracy nauczyciela akademickiego uczestniczącego w
sprawowaniu opieki zdrowotnej, o której mowa w art. 112, jest
określony ponadto zakresem jego obowiązków związanych z
zapewnieniem ciągłości opieki nad pacjentami szpitali
klinicznych lub oddziałów innych zakładów opieki
zdrowotnej.”**

Skutek prawny

Roszczenia nauczycieli akademickich w stosunku do szpitali klinicznych o
zapłatę wynagrodzenia za pracę powyżej ustalonego w umowie czasu
pracy np. 2/5 etatu, Sądy na podstawie art. 130 p.s.w. uznawały za
bezzasadne, wskazując że dłuższy czas sprawowania opieki jest
czasem pracy nauczyciela.

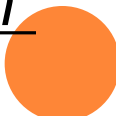


ZMIANA ART. 130 P.S.W.

1. Wykreślono zapis dotyczący obowiązków nauczycieli akademickich związanych z zapewnieniem ciągłości opieki nad pacjentami szpitali klinicznych,
2. W zamian, zadania dydaktyczne i badawcze przeniesiono do umów ze szpitalami klinicznymi.

W uzasadnieniu projektu ustawy o działalności leczniczej w odniesieniu do zapisów dotyczących zatrudniania nauczycieli akademickich i doktorantów, napisano, że:

„regulacja ma na celu poprawę zarządzania czasem pracy nauczycieli akademickich uczestniczących jednocześnie w udzielaniu świadczeń zdrowotnych”



A ZATEM!

JAK ZATRUDNIAĆ?

1. Umowa o pracę **określająca zadania** dydaktyczne badawcze i udzielanie świadczeń zdrowotnych, w zadaniowym systemie czasie pracy?
2. Czy Umowa cywilnoprawna określająca elementy, jak wyżej?



DLACZEGO NIE

NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ?

- Ponieważ zezwala na to art. 92 ustawy o działalności leczniczej (uregulowanie szczególne pozwala na ominięcie z czystym sumieniem art. 22 § 1²kp,
- Ponieważ pojawiają się problemy **ze stosowaniem zadaniowego czasu pracy:**
 - jak ustalić wymiar czasu pracy? (pełen etat, połowa, 2/5 ?,) jeśli umowa o pracę ma **określać zadania dydaktyczne, badawcze** i udzielenie świadczeń zdrowotnych?

Obowiązek stosowania zadaniowego systemu czasu pracy (art. 140 Kp.), wymaga:

- porozumienia z pracownikiem ,
- precyzyjnego ustalenia zadań w stosunku do wymiaru czasu pracy w celu uniknięcia pracy w nadgodzinach i roszczeń z tego tytułu.
(„niedopuszczalne jest ustalanie zadaniowego czasu pracy w sposób dorozumiany- wyrok SN),
- praca, podczas której polecenia wydawane są na bieżąco, nie jest pracą w systemie zadaniowym,
- Podstawą wypłaty wynagrodzenia nie jest rozliczenie czasu pracy, ale rozliczenie z wykonanych zadań.



Ponieważ:

- ❑ Szpital jako pracodawca ma obowiązek określenia w umowie o pracę zadań, o których nie ma wiedzy i musi wiedzę o nich czerpać od innego pracodawcy lub od potencjalnego pracownika.
- ❑ Istnieje konieczność uruchomienia kanałów przepływu informacji pomiędzy Uczelnią a Szpitalem na temat nauczycieli i doktorantów (również w kwestii ustania stosunku pracy – po obu stronach).
- ❑ Szpital w umowie o pracę określiłby zadania, za które nie zamierza wypłacać wynagrodzenia (zadania dydaktyczne i badawcze- wyjaśnienia MZ), co naruszałoby postanowienia Kp.
- ❑ Zadania dydaktyczne i badawcze określone w umowie o pracę byłyby wykonywane pod kierownictwem, w miejscu i czasie wskazanym de facto przez innego pracodawcę (Uczelnia).



Problem odpowiedzialności cywilnej za szkody powstałe w związku z wykonywaniem zadań dydaktycznych i badawczych?

Czy odpowiedzialność pracownicza?



DLACZEGO UMOWY CYWILNOPRAWNE?

Ponieważ:

1. Ustawa dopuszcza taką możliwość.
2. Kc. dopuszcza możliwość wykonywania umowy zlecenie (umowa zawarta na podstawie art. 92 ust. 2 jest umową cywilną nienazwaną, do której zastosowanie mają przepisy dotyczące umów zleceń i o dzieło) bez wynagrodzenia (jeśli umowa nie stanowi inaczej),
 - a. pozwala zatem zlecić wykonywanie zadania dydaktycznych i badawczych bez konieczności wypłacania za nie wynagrodzenia (bez możliwości roszczeń z tego tytułu w przyszłości),
 - b. Wynagrodzenie może dotyczyć wyłącznie udzielania świadczeń zdrowotnych,
3. Zastosowanie ma swoboda kształtowania treści umów,
4. Nie zachodzi konieczność określania wymiaru czasu pracy,



5. Pozwala ustalić wynagrodzenie np. ryczałtowe, także za dyżury medyczne, gotowość, itp.
6. Nie ma konieczności wypłacania dodatków za wysługę lat, wynagrodzenia urlopowego,, nagród jubileuszowych, odpraw itp. udzielania urlopów szkoleniowych.
7. Nie ma problemu nadgodzin i pracy w wydłużonym czasie.
8. Ubezpieczenia społeczne mają charakter dobrowolny.
9. Zasady rozwiązania umowy określone zostają w umowie.
10. Odpowiedzialność cywilna za szkody wynikłe przy udzielaniu świadczeń zdrowotny lub w razie zaniechania ich udzielania, może być solidarna.

(odpowiedzialność cywilna z tytułu wykonywania zadań dydaktycznych i badawczych musi wynikać z umowy udostępnienia)



NOWE PYTANIA

1. Czy z lekarzami wykonującymi zawód w ramach indywidualnych praktyk lekarskich, którzy są jednocześnie nauczycielami akademickimi udzielającymi w Szpitalu klinicznym świadczeń zdrowotnych na podstawie umów o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne (w drodze konkursu) należy zawierać odrębne umowy na podstawie art. 92. ustawy o działalności leczniczej?
2. Ten sam problem dotyczy ordynatorów lub lekarzy kierujących oddziałem będących równocześnie nauczycielami akademickimi.
3. W jaki sposób dostosować do wymogów ustawy umowy z nauczycielami akademickimi, którzy mają ze Szpitalem umowy na czas nieokreślony, jeśli nie dojdzie do porozumienia stron?
 - a. Czy mogą być skutecznie i zgodnie z prawem rozwiązane na podstawie art. 92 u. dz.I.? Jeśli Szpital przyjmie zasadę, że np. zatrudnia nauczycieli i doktorantów tylko na podstawie umów cywilnoprawnych?
 - b. Czy istnieje konieczność stosowania wypowiedzeń zmieniających?
 - c. Czy można, bez narażania się na zarzut nierównego traktowania, zatrudniać niektórych nauczycieli na umowy o pracę a innych na podstawie umów cywilnoprawnych (np. zatrudnieni przed wejściem w życie ustawy i po wejściu w życie)?

