



fot. Archiwum

Dwie średnie

Ustawa o działalności leczniczej uchwalona w dniu 15 kwietnia 2011 r. po rozpatrzeniu poprawek Senatu czeka na podpis prezydenta. I najpewniej zostanie podpisana. Wśród wielu nowych rozwiązań przygotowuje ona samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej do masowych przekształceń w spółki prawa handlowego.

Takie przekształcenie nie tylko będzie kosztowne i skomplikowane, ale także przyniesie konieczność zawarcia nowych umów o pracę z zatrudnionymi w dotychczasowym SPZOZ pracownikami

oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków. W razie nieuzgodnienia nowych warunków pracy i płacy dotychczasowy stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, liczonego od dnia, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, lub od dnia, do którego mógł złożyć takie oświadczenie. Przepis § 4 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.

Przepisy te dają deficytowym grupom pracowników (a do takich należą w większości fachowi pra-

„ Ponownie wzrasta determinacja lekarzy do walki o swoje prawa ”

przez nowy „podmiot wykonujący działalność leczniczą” (!), jak nazwano wszystkie placówki opieki zdrowotnej. W dodatku Kodeks pracy w art. 231 reguluje sprawę „przechodzenia” pracowników od starego do nowego pracodawcy w sposób, który w szczególny sposób chroni ich interesy. Po pierwsze, jak stwierdza § 4 tego artykułu:

W terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy (...) na innego pracodawcę pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Dodatkowo § 5 tego artykułu mówi, że:

Pracodawca z dniem przejścia zakładu pracy (...) jest obowiązany zaproponować nowe warunki pracy i płacy pracownikom świadczącym dotychczas pracę na innej podstawie niż umowa o pracę oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego pracownicy mogą złożyć

cownicy medyczni, a zwłaszcza lekarze) narzędzie o niezwyklej sile rażenia. Podczas procesu zmiany pracodawcy mogą oni łatwo zażądać znacznej poprawy warunków zatrudnienia (pod rygorem prawie natychmiastowego, grupowego odejścia z zakładu). Myślę, że już dziś organy założycielskie (głównie jednostki samorządu terytorialnego) zamierzające przekształcać „swoje” SPZOZ-y powinny przygotować się do spełnienia od lat formułowanych postulatów ustalenia zarobków lekarskich na poziomie nie niższym niż dwukrotność (a dla lekarzy specjalistów trzykrotność) przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, tzn. 7265 zł (lub odpowiednio 10 898 zł) oraz corocznie dwutygodniowego płatnego urlopu szkoleniowego. Czy to realne? Wydaje się, że ponownie wzrasta determinacja lekarzy do walki o swoje prawa, a przykład czeski, gdzie mobilizacja tylko 22% lekarzy wystarczyła, aby zagrozić stabilności systemu i zmusić rząd do przyjęcia ich postulatów, pokazuje, że to nie fantazja. ■