

Nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy w trybie określonym w art. 46 ust. 3 ustawy o działalności leczniczej, może nastąpić jedynie w stosunku do osoby posiadającej status kierownika, to znaczy uprawnionej do kierowania podmiotem wykonującym działalność leczniczą i reprezentowania go na zewnątrz (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2017 r., II PK 300/15).

Jest zasadą, że stosunek pracy nawiązuje i rozwiązuje pracodawca reprezentowany przez osobę lub organ kierujący (zarządzający) tą jednostką albo inna osoba wyznaczona przez ten organ. Zasada ta wynika z art. 31 § 1 Kodeksu pracy, w myśl którego za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

W przypadku podmiotów leczniczych niebędących przedsiębiorcami, w odniesieniu do kierowników tych podmiotów, zasada ta nie znajduje jednak zastosowania, albowiem doznaje wyjątku na podstawie regulacji szczególnej zawartej w art. 46 ust. 3 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, zgodnie z którym to nie organ zarządzający tym podmiotem bądź osoba przez niego wyznaczona, ale podmiot tworzący nawiązuje z kierownikiem stosunek pracy na podstawie powołania lub umowy o pracę albo zawiera z nim umowę cywilnoprawną.

Z przepisów ustrojowych odnoszących się do konkretnych organów założycielskich (podmiotów tworzących) wynika zaś legitymacja formalnoprawna do wypełniania funkcji pracodawcy. Choć powołany wcześniej art. 46 ust. 3 ustawy o działalności leczniczej nie reguluje wprost tej kwestii, niewątpliwie można zgodzić się również z poglądem, że skoro podmiot tworzący nawiązuje z kierownikiem podmiotu leczniczego stosunek pracy (albo zawiera z nim umowę cywilnoprawną), to i on jest legitymowany do zakończenia owego stosunku prawnego np. przez odwołanie kierownika z zajmowanego stanowiska lub przez wypowiedzenie mu umowy o pracę bądź umowy cywilnoprawnej

Pogląd ten jest także zbieżny z trafnymi uwagami poczynionymi przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 sierpnia 2016 r., II PK 203/15 (dotychczas niepublikowanym), w którym zauważono, że przedmiotem regulacji zawartej w art. 46 ust. 3 ustawy jest tylko sytuacja jednostkowa, dotycząca nawiązania przez podmiot tworzący zakład leczniczy zatrudnienia z jego kierownikiem. Jeżeli więc akceptować na tle tej regulacji wykładnię a contrario, to można z niej wyprowadzić również normę o możliwości rozwiązania przez ten podmiot stosunku pracy z uprzednio zatrudnionym kierownikiem. Jednak chodzi wówczas tylko o zatrudnienie określonej osoby, czyli kierownika podmiotu leczniczego. Wyjątek od zasady wynika z tego, że kierownik podmiotu nie może reprezentować pracodawcy przy jego zatrudnieniu, gdyż szczególne rozwiązanie wyklucza sytuację, w której kierownik zawierałby albo rozwiązywał umowę o pracę sam ze sobą. Zakres regulacji z art. 46 ust. 3 ustawy jest zatem ścisły i nie dopuszcza dalszych wyjątków.

Problem, istotny z punktu widzenia rozstrzygnięcia powołanej na wstępie sprawy rozpatrywanej przez Sąd Najwyższy, tkwił jednak w tym, że w myśl przytoczonych wyżej uregulowań podmiot tworzący nawiązuje, między innymi, stosunek pracy z kierownikiem. Natomiast, stosownie do art. 2 ust. 2 pkt 1 ustawy o działalności leczniczej, ilekroć w ustawie jest mowa od kierownika bez bliższego określenia - rozumie się przez to zarząd spółki kapitałowej, a w przypadku innych podmiotów wykonujących działalność leczniczą - osobą uprawnioną do kierowania tymi podmiotami i ich reprezentowania na zewnątrz. Oznacza to, że przewidziane w art. 46 ust. 3 ustawy o działalności leczniczej nawiązanie, a w konsekwencji również rozwiązanie stosunku pracy przez podmiot tworzący z kierownikiem podmiotu leczniczego może dotyczyć wyłącznie osoby wymienionej w art. 2 ust. 2 pkt 1 ustawy o działalności

Nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy z kierownikiem podmiotu leczniczego

Kategoria: Polityka Zdrowotna

Opublikowano: niedziela, 16, kwiecień 2017 17:28

Katarzyna Liszka-Michałka

Odsłony: 2000

leczniczej. Innymi słowy nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy w trybie określonym w art. 46 ust. 3 może nastąpić jedynie w stosunku do osoby posiadającej status kierownika, to znaczy uprawnionej do kierowania podmiotem wykonującym działalność leczniczą i reprezentowania go na zewnątrz.

Źródło: [SN](#)