

Zawarcie umowy z kierownikiem podmiotu leczniczego nie będącego przedsiębiorcą

Kategoria: Polityka Zdrowotna

Opublikowano: sobota, 05, październik 2013 00:00

Bernadeta Skóbel

Odslony: 4222

Sąd administracyjny może kontrolować zarządzenia dotyczące zatrudniania i zwalniania kierowników podmiotów leczniczych nie będących przedsiębiorcami, dla których podmiotem tworzącym jest jednostka samorządu terytorialnego. Zawarcie z kierownikiem podmiotu leczniczego niebędącego przedsiębiorcą umowy o pracę na czas nieokreślony, w wyniku przeprowadzonego na podstawie ustawy o działalności leczniczej konkursu jest niedopuszczalne. Tak wynika z wyroku Wyrok WSA w Gorzowie Wielkopolskim z 5 września II SA/Go 652/13. Uwaga. Wyrok jest nieprawomocny.

Spór w rozpoznawanej sprawie sprowadza się do tego, czy dopuszczalne jest, z kandydatem wybranym w drodze konkursu na stanowisko kierownika podmiotu leczniczego (z rozpatrywanej sprawie hospicjum), nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony. Wojewoda, który wniósł skargę na zarządzenie prezydenta miasta twierdził, że nie.

W pierwszej kolejności sąd rozstrzygnął, czy sprawa w ogóle może podlegać kontroli sądów administracyjnych. W uzasadnieniu wyroku wskazano, że zgodnie z art. 30 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym do zadań wójta (burmistrza, prezydenta miasta) należy w szczególności zatrudnianie i zwalnianie kierowników gminnych jednostek organizacyjnych. Hospicjum jest gminną jednostką organizacyjną a podmiotem ją tworzącym jest Miasto. Zatrudnienie zatem na stanowisku dyrektora takiej jednostki w trybie art. 49 ust. 6 ustawy o działalności leczniczej jest sprawą z zakresu administracji publicznej, co daje podstawę do uznania właściwości sądu administracyjnego do kontroli tego typu zarządzenia.

Sąd wskazał dalej, że rozstrzygając spór należy odwołać się do treści art. 49 ust. 6 ustawy o działalności leczniczej. Zgodnie z jego treścią z kandydatem na stanowisko określone w ust. 1, a więc także stanowisko kierownicze w podmiocie leczniczym, wybranym w drodze konkursu lub wskazanym w trybie ust. 4, nawiązuje się stosunek pracy albo zawiera umowę cywilnoprawną na 6 lat. Okres ten może być przedłużony do 8 lat, jeżeli do osiągnięcia wieku emerytalnego pracownikowi brakuje nie więcej niż 2 lata. Dokonując wykładni tego przepisu nie należy tracić z oczu jaki był cel nowelizacji ustawy o działalności leczniczej, a więc uporządkowanie przepisów w zakresie form zatrudnienia osób zajmującym stanowiska kierownicze w podmiotach leczniczych. Może to być zatem stosunek pracy albo umowa cywilnoprawna. Jednak wskazany w art. 49 ust. 6 ustawy okres 6 lat nie odnosi się wyłącznie do umów cywilnoprawnych ale także dotyczy nawiązania stosunku pracy. Za taką wykładnią tego przepisu przemawia także treść zdania drugiego art. 49 ust. 6, zgodnie z którym 6-letni okres zatrudnienia może być przedłużony do 8 lat, jeżeli do osiągnięcia wieku emerytalnego pracownikowi brakuje nie więcej niż 2 lata. Z brzmienia tego przepisu wyraźnie wynika, że ustawodawca w sposób ogólny odnosi się do okresu wskazanego w zdaniu pierwszym. Zatem 6-letniego okresu nie można odnosić tylko do umów cywilnoprawnych.

Prezydent Miasta w odpowiedzi na skargę wskazał, że jego zdaniem przepis art. 49 ust. 6 ustawy o działalności leczniczej należy interpretować ściśle i literalnie, a rozszerzająca interpretacja w tym przypadku jest niezgodna z art. 204 ust. 3a ustawy. Sąd nie podzielił tego stanowiska, wskazując, że ten przepis nie ma jednak zastosowania w rozpoznawanej sprawie, bowiem w ust. 3 art. 204 mowa jest o kierownikach publicznych zakładów opieki zdrowotnej (a więc kierownikach innego typu podmiotów) którzy z dniem wejścia w życie ustawy stali się kierownikami podmiotów leczniczych niebędących przedsiębiorcami, a rozpatrywana sprawa dotyczyła zatrudnieniem nowo wybranej osoby, w drodze konkursu, na stanowisko kierownika podmiotu leczniczego niebędącego przedsiębiorcą.

źródło: [CBOSA](#)