

Opinia prawna w sprawie zatrudniania pielęgniarek, położnych na stanowiskach kierowniczych w wyniku konkursu przeprowadzonego na podstawie art. 44a ustawy o zakładach opieki zdrowotnej

Zgodnie z art. 44a ust. 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (t. j. Dz. U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm.), w publicznych zakładach opieki zdrowotnej przeprowadza się konkurs na stanowiska:

- 1) kierownika zakładu, z wyjątkiem kierownika samodzielnego zakładu opieki zdrowotnej;
- 2) zastępcy kierownika zakładu w zakładzie, w którym kierownik nie jest lekarzem;
- 3) ordynatora;
- 3a) ordynatora – kierownika kliniki;
- 3b) ordynatora – kierownika oddziału klinicznego;
- 4) naczelną pielęgniarki;
- 5) przełożonej pielęgniarki zakładu;
- 6) pielęgniarki oddziałowej.

Wymóg powyższy nie dotyczy jedynie publicznych zakładów opieki zdrowotnej utworzonych w celu prowadzenia badań naukowych i prac badawczo-rozwojowych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych i promocją zdrowia oraz żłobków.

Zdaniem Naczelnego Sądu Administracyjnego, stanowiska te nie mogą być zastępowane przez inne, którym odpowiadałyby te same obowiązki i uprawnienia. Nie można przykładowo wprowadzić zamiast stanowiska „naczelną pielęgniarki” stanowiska „koordynatora ds. pielęgniarstwa”. Takie działanie jest uważane za obejście prawa zarówno w zakresie wymaganych kwalifikacji jak i trybu wyłaniania kandydata w drodze konkursu (wyrok NSA z 27 sierpnia 2008 r., OSK 666/08, NZS 2009/1/12; zob. też wyrok WSA w Krakowie z 18 grudnia 2007 r., III SA/Kr 909/07, Lex nr 462679).

Z przepisu art. 44a ust. 5 w związku z ust. 7 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej wynika, że z kandydatem wybranym w drodze konkursu na stanowisko określone w ust. 1 pkt 2-6 kierownik publicznego zakładu opieki zdrowotnej nawiązuje stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na 6 lat (okres ten może być wyjątkowo, gdy pracownikowi brakuje nie więcej niż 2 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, przedłużony do lat 8). Przepisy nie rozróżniają, czy chodzi tu o zatrudnienie tej samej osoby, która była dotąd zatrudniona na tym stanowisku, czy też o zatrudnienie nowej osoby. Wynika stąd wniosek, że nawiązanie stosunku pracy na 6 lat będzie miało zastosowanie w obu tych sytuacjach.

Stosunek pracy to więc prawna o charakterze dobrowolnym (zob. wyrok SA w Lublinie z 26 czerwca 1996 r., III APr 10/96, Lex Nr 29672), dlatego też osoba wybrana na stanowisko określone w art. 44a ust. 1 pkt 2-6 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej nie ma obowiązku nawiązania stosunku pracy. Jeśli nie wyrazi takiej woli, tj. stosunek pracy nie zostanie z nią nawiązany, kierownik zakładu będzie zobowiązany do przeprowadzenia nowego konkursu (art. 44a ust 3 ustawy). Z drugiej strony, jeżeli osoba ta wyrazi taką wolę, będzie jej przysługiwało roszczenie o nawiązanie stosunku pracy (uchwała SN z 23 listopada 2001 r., III ZP 16/01, OSNP 2002/12/283). Kierownik publicznego zakładu opieki zdrowotnej ma zatem obowiązek zawarcia umowy o pracę z osobą, która została wybrana w drodze konkursu.

Przepisy określają, że umowa o pracę, o której mowa w art. 44a ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, jest zawierana na 6 lat (wyjątkowo na lat 8). Nie określają natomiast wpływu tej umowy na ewentualny wcześniejszy stosunek pracy istniejący między stronami. Wydaje się zatem, że do wcześniejszego stosunku pracy będą miały zastosowanie zasady ogólne.

Jak podkreśla Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 sierpnia 2007 r. (I PK 78/07, OSNP 2008/19-20/281), do zasad prawa pracy należy dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę. Rozwiązanie stosunku pracy jest niedozwolone tylko w szczególnych, wyraźnie w przepisach ustawowych określonych sytuacjach. W odniesieniu do osób wybranych w drodze konkursu, o którym mowa w art. 44a ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, przepisy nie przewidują takich wyjątków. Nic zatem nie stoi na przeszkodzie, aby w związku z zawarciem nowej umowy nastąpiło rozwiązanie poprzedniej. Możliwe jest również ustalenie, że nowa umowa będzie obowiązywała „niezależnie” od uprzedniej i pracodawca w odniesieniu do pierwszego stosunku pracy udzieli pracownikowi urlopu bezpłatnego. Wyjątkowo, jeśli dana osoba była uprzednio zatrudniona na tym samym stanowisku, nie jest możliwe aby nowa umowa obowiązywała „obok” dawnej. Jest to konsekwencją twierdzenia zawartego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 1997 r. (I PKN 43/97, OSNP 1997/24/496), iż w zakresie wykonywania pracy tego samego rodzaju, z tym samym pracodawcą, pracownik może pozostawać tylko w jednym stosunku pracy.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z dnia 17 września 1997 r. (I PKN 267/97, OSNP 1998/13/392), w wypadku zawarcia umowy o pracę na nowym stanowisku z tym samym pracodawcą, następuje uzgodniona przez strony zmiana treści stosunku pracy. Zgoda na przekształcenie stosunku pracy jest wyrażana wprost przy zawarciu umowy o pracę. Wynika stąd wniosek, że umowa ta nie stanowi „czasowej zmiany umowy” – co by sugerowało, że po 6 latach przywracana jest z mocy prawa dawna treść stosunku pracy. Należy jednak podkreślić, że dzieje się tak tylko wówczas, gdy strony nie postanowią inaczej.

Ustalenie, czy stosunek pracy ma ulec rozwiązaniu, przekształceniu, czy też zawieszeniu (urlop bezpłatny) jest istotne ze względu na różnorodne skutki prawne poszczególnych rozwiązań. Wymaga podkreślenia, że tylko w wypadku urlopu bezpłatnego pracownik będzie mógł domagać się po 6 latach dopuszczenia go do pracy. Wynika to z faktu, że w okresie urlopu bezpłatnego stosunek pracy ulega jedynie zawieszeniu, istnieje zatem nadal.

Inaczej jest w sytuacji, gdy dawny stosunek pracy zostanie rozwiązany lub też ulegnie przekształceniu. W obu tych sytuacjach, po upływie 6 lat rozwiązaniu ulegnie jedynie łączący strony stosunek pracy, a tym samym pielęgniarce, położnej nie będzie przysługiwało roszczenie o dopuszczenie do pracy.

Reasumując, z punktu widzenia pielęgniarki, położnej, która rozważa możliwość powrotu po 6 latach na uprzednio zajmowane stanowisko, najkorzystniejsze wydaje się złożenie do pracodawcy wniosku o udzielenie urlopu bezpłatnego na 6 lat. Pracodawca nie jest takim wnioskiem związany i jak stanowi ustawa – może, ale nie musi go udzielić. Należy jednak pamiętać, że rozwiązanie takie jest niemożliwe do zastosowania w przypadku osób, które uprzednio zatrudnione były na tych samych kierowniczych stanowiskach, zgodnie z zasadą, że w ramach wykonywania pracy tego samego rodzaju, z tym samym pracodawcą, pracownik może pozostawać tylko w jednym stosunku pracy.

Opracował: Mgr Tomasz Siemiński -Asystent ds. prawnych

Zatwierdził: Mgr Iwona Choromańska -Radca Prawny NRPiP