

# ZASADY OBSADZANIA LEKARSKICH STANOWISK KIEROWNICZYCH W PODMIOTACH LECZNICZYCH

## I. STAN DO DNIA 1 LIPCA 2011 R.

### 1. PRZEPISY

- ustawa o zakładach opieki zdrowotnej
- rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 19 sierpnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad przeprowadzania konkursu na niektóre stanowiska kierownicze w publicznych zakładach opieki zdrowotnej, składu komisji konkursowej oraz ramowego regulaminu przeprowadzania konkursu.

### 2. STANOWISKA PODLEGAJĄCE KONKURSOM

Konkursy dotyczyły publicznych zakładów opieki zdrowotnej, z wyjątkiem zakładów utworzonych w celu prowadzenia badań naukowych i prac badawczo-rozwojowych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych i promocją zdrowia (jednostek badawczo –rozwojowych).

Art. 44A ustawy o zoz-ach:

*W publicznych zakładach opieki zdrowotnej, z wyjątkiem publicznych zakładów opieki zdrowotnej utworzonych w celu określonym w art. 1 ust. 2 pkt 1, przeprowadza się konkurs na stanowisko:*

- 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) *naczelnej pielęgniarki;*
- 5) *przełożonej pielęgniarek zakładu;*
- 6) *pielęgniarki oddziałowej.*

Konkurs na stanowisko ordynatora - kierownika kliniki oraz ordynatora - kierownika oddziału klinicznego ogłasza i przeprowadza rektor właściwej publicznej uczelni medycznej lub publicznej uczelni prowadzącej działalność dydaktyczną i badawczą w dziedzinie nauk medycznych, na zasadach określonych w statucie uczelni.

Szczegółowe zasady ogłaszania konkursu, skład komisji konkursowej i tryb rozpatrywania kandydatur określa rozporządzenie Ministra Zdrowia z 19 sierpnia 1998 r.

### **3. OBOWIĄZEK NAWIĄZANIA STOSUNKU PRACY Z WYBRANYM KANDYDATEM**

Zakład opieki zdrowotnej - co do zasady - nie może uchylić się od nawiązania stosunku pracy z osobą, która wygrała konkurs na obsadzone stanowisko, jeśli kandydat wyraża wolę wykonywania pracy.

Osoba wybrana w drodze konkursu może żądać nawiązania stosunku pracy z zakładem opieki zdrowotnej (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r. III ZP 16/2001, wyrok SN z dnia 9 maja 2000 r. I PKN 618/99).

Kierownik publicznego zakładu opieki zdrowotnej ma obowiązek zawarcia umowy o pracę z kandydatem na stanowisko ordynatora oddziału szpitalnego ważnie wybranym w postępowaniu konkursowym, przy czym wybór przez komisję konkursową kandydata na stanowisko ordynatora oddziału publicznego zakładu opieki zdrowotnej nie jest równoznaczny z zawarciem umowy przedwstępnej - art. 389 k.c. w związku z art. 300 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2004 r. II PK 79/2004).

Osoba, której nie zatrudniono może domagać się od publicznego zoz-u odszkodowania za cały okres kiedy nie zatrudniano jej mimo istnienia obowiązku zatrudnienia po wygranym konkursie.

## **4. NIEWAŻNOŚĆ KONKURSU I JEJ SKUTKI**

Czynności składające się na postępowanie konkursowe to:

- 1) opracowanie i przyjęcie przez komisję konkursową regulaminu konkursu, na podstawie ramowego regulaminu postępowania konkursowego oraz projektu ogłoszenia o konkursie;
- 2) ogłoszenie o konkursie, w terminie nieprzekraczającym dwóch miesięcy od dnia wszczęcia postępowania konkursowego;
- 3) rozpatrzenie zgłoszonych kandydatur;
- 4) wybranie kandydata na stanowisko objęte konkursem (§ 3 ust. 1 rozporządzenia).

Postępowanie konkursowe prowadzi się z zachowaniem kolejności tych czynności (§ 3 ust. 2 rozporządzenia). Niezachowanie tej kolejności albo niedokonanie jednej lub więcej czynności określonych w § 3 ust. 1, niespełnienie warunków wymienionych w § 7, rozpatrzenie kandydatury osoby, która nie złożyła jednego lub więcej wymaganych dokumentów, ujawnienie po zakończeniu postępowania konkursowego, że do składu komisji konkursowej powołane zostały osoby, o których mowa w § 4 ust. 1, naruszenie tajności głosowania oraz niepowiadomienie kandydata lub członka komisji konkursowej o terminie posiedzenia oznacza, że postępowanie konkursowe jest nieważne (§ 6 ust. 1 rozporządzenia).

Wniosek o stwierdzenie nieważności postępowania konkursowego zgłasza się do podmiotu, który ogłosił konkurs, w terminie 14 dni od dnia wybrania przez komisję konkursową kandydata na stanowisko objęte konkursem.

Z § 6 ust. 1 rozporządzenia z dnia 19 sierpnia 1998 r. wynika jednoznacznie, że we wskazanych w nim przypadkach, postępowanie konkursowe „**jest nieważne**” (a nie „podlegające unieważnieniu”). Nieważność procedury konkursowej (w przypadku zaistnienia przesłanek wymienionych w § 6 ust. 1 rozporządzenia) następuje z mocy prawa.

Stwierdzenie nieważności postępowania konkursowego przez podmiot ogłaszający konkurs ma charakter deklaratoryjny, a nie konstytutywny.

Czynności dokonywane w toku postępowania konkursowego mają w ocenie Sądu Najwyższego charakter czynności prawnych o charakterze cywilnoprawnym. Należy do nich stosować ogólne zasady dotyczące wadliwości czynności prawnych, w tym w szczególności art. 58 § 1 k.c., zgodnie z którym czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna.

**Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 23 lipca 2008 r. I PK 3/2008** (jeden z kandydatów nie dopuszczony z uwagi na brak zaświadczenia o zatrudnieniu, po jego interwencji unieważniono część konkursu i go dopuszczono, nie przesłuchano ponownie innych kandydatów, diametralnie inny rozkład głosów komisji niż w czasie pierwszego głosowania).

Sąd Najwyższy wyjaśnił, że kandydatowi wybranemu przez komisję konkursową przysługuje roszczenie o nawiązanie stosunku pracy. Jeśli nie stwierdzono nieważności postępowania konkursowego, a z kandydatem nie została zawarta umowa o pracę, to ważność postępowania konkursowego podlega ocenie sądu rozpoznającego sprawę o nawiązanie stosunku pracy, Istnieje obowiązek nawiązania stosunku pracy z osobą wybraną w drodze konkursu, ale dotyczy to tylko sytuacji, gdy konkurs został przeprowadzony w sposób prawidłowy i zgodny z prawem.

W ocenie Sądu Najwyższego, § 6 ust. 2 rozporządzenia z dnia 19 sierpnia 1998 r. daje podmiotowi, który ogłosił konkurs, prawo **do samodzielnej (bez wniosku) oceny**, czy konkurs jest ważny, bowiem możliwe są sytuacje, w których w sposób istotny naruszono zasady, które skutkują nieważnością konkursu, a z różnych względów żaden zainteresowany podmiot nie złoży wniosku o stwierdzenie nieważności. Gdyby odmówić szpitalowi, który ogłosił konkurs, prawa do samodzielnej oceny ważności konkursu, to mogłaby wystąpić sytuacja, w której byłby on zmuszony zawrzeć umowę o pracę z kandydatem wyłonionym w drodze konkursu, dotkniętego ewidentnymi uchybieniami powodującymi jego oczywistą nieważność. Przepis § 6 ust. 2 rozporządzenia z dnia 19 sierpnia 1998 r. wyraźnie określa stosunkowo krótki termin dla innych podmiotów do złożenia wniosku o stwierdzenie nieważności konkursu, co oznacza, że tego rodzaju ograniczenie nie istnieje po stronie podmiotu ogłaszającego konkurs.

Sąd Najwyższy uznał, że postępowanie konkursowe na stanowisko ordynatora uregulowane przepisami ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o ZOZ należy kwalifikować jako procedurę przebiegającą w ramach stosunków prawnych pomiędzy równorzędnymi podmiotami, a więc stosunków o charakterze zobowiązaniowym, a nie administracyjnym.

## **5. FORMA DOKUMENTÓW PRZEDSTAWIANYCH PRZEZ KANDYDATÓW A NIEWAŻNOŚĆ KONKURSU**

Problem gdy komisja wymaga oryginałów lub notarialnie poświadczonych dokumentów.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 listopada 2007 r. II PK 88/2007 orzekł, że „*Nawet gdyby w regulaminie konkursu uczyniono zastrzeżenie sankcji odrzucenia kandydatury, to musiałaby zostać uznana za niedopuszczalną, gdyż niedopełnienie warunku co do formy wymaganych dokumentów byłoby sprzeczne z zasadą proporcjonalności wskutek niewspółmiernej sankcji w odniesieniu do naruszenia zastrzeżonego w ogłoszeniu warunku (w istocie prośby)”. Racionalnym rozwiązaniem było zweryfikowanie przez komisję konkursową złożonych kopii dokumentów przez ich porównanie z oryginałami posiadanymi przez kandydata.*

Ostatecznie SN uznał, że odrzucenie kandydatury jednej osoby z powodu przedłożenia kopii dokumentów oznacza nieważność postępowania i uzasadnia odmowę zatrudnienia wyłonionego kandydata.

## **6. ROZWIĄZYWANIE UMOWY ZAWARTEJ NA CZAS OKREŚLONY**

W wyniku konkursu kandydata zatrudniono na podstawie umowy o pracę na czas określony 6 lat, niekiedy dłuższym (do 8 lat) gdy osoba w wieku przedemerytalnym.

Umowa o pracę na czas określony rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki została zawarta i co do zasady nie podlega wypowiedzeniu. **Błędne jest przeświadczenie części pracowników, że w każdej umowie na czas określony pracownik może ją wypowiedzieć za dwutygodniowym wypowiedzeniem.**

Art. 33 KP: umowa o pracę na czas określony, zawarta na okres **dłuższy niż 6 miesięcy, może** zawierać porozumienie stron co do **możliwości jej wypowiedzenia – okres wypowiedzenia wynosi wówczas dwa tygodnie.** Brak w umowie o pracę klauzuli przewidującej możliwość jej wypowiedzenia oznacza, że umowa nie podlega wypowiedzeniu i musi trwać tak długo, na jak długo została zawarta. W umowach o pracę na czas określony krótszy niż 6

miesiący nie ma możliwości wprowadzenia zapisu o wcześniejszym jej rozwiązaniu.

Czy prawo do wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy można wprowadzić już po zawarciu umowy (aneksem), a nie w chwili jej zawierania? Problem prawny bierze się stąd, że art. 33 kodeksu pracy pozwalający wprowadzać wypowiedzenie do umowy na czas określony, stanowi, że możliwość wypowiedzenia należy przewidzieć „*przy zawieraniu umowy o pracę*”. Dosłowne odczytanie tego przepisu sugerowałoby, że wprowadzenie klauzuli o wypowiedzeniu nie jest możliwe w czasie trwania umowy w drodze aneksu, a jest możliwe tylko przy zawieraniu pierwotnej umowy o pracę.

W tej kontrowersyjnej sprawie Sąd Najwyższy dokonał liberalnej wykładni i uznał, że prawo do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony może być wprowadzone do umowy na mocy aneksu podpisanego w trakcie trwania umowy. Stanowisko, które w tej sprawie zajął Sąd Najwyższy nie jest jednak aprobowane przez wszystkich znawców prawa pracy.

### **Czy można wprowadzić do umowy o pracę ordynatora zapis o 2 tygodniowym okresie wypowiedzenia?** Poważny problem

Kwestię wypowiedzenia bez podania przyczyny umowy o pracę lekarzowi-rezydentowi zatrudnionemu na podstawie umowy na czas określony analizował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 września 2005 r., sygn. akt. I PK 5/05 zajmując korzystne dla lekarzy stanowisko (wyroki obu sądów niższych instancji były dla lekarza niekorzystne). W ocenie Sądu Najwyższego **wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony zawartej z lekarzem-rezydentem może nastąpić tylko z przyczyn, które uniemożliwiają szkolenie specjalizacyjne**, chodzi o przyczyny wymienione w § 28 rozporządzenia Ministra Zdrowia w *sprawie specjalizacji lekarzy i lekarzy dentyków*. Natomiast **w razie wypowiedzenia tej umowy bez wskazania przyczyny** uzasadniającej jej rozwiązanie, pracownikowi przysługują **roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie**.

W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy przypomniał, że rezydentura jest szczególnym, uprzywilejowanym trybem odbywania specjalizacji. Status rezydenta mogą uzyskać jedynie lekarze zakwalifikowani do odbywania specjalizacji w tym trybie po postępowaniu kwalifikacyjnym, którzy w danej dziedzinie medycyny uzyskali największą liczbę punktów. W ocenie Sądu **umowa o pracę z rezydentem jest szczególnym rodzajem umowy na czas**

**określony**, przede wszystkim umowa ta jest **ściśle powiązana z programem specjalizacji**, można ją traktować jako narzędzie służące uzyskaniu specjalizacji przez rezydenta – umowa o pracę powinna więc stabilizować status lekarza-rezydenta poprzez zagwarantowanie mu zatrudnienia przez cały czas trwania specjalizacji.

Ponadto Sąd zwrócił uwagę na to, że **zatrudnienie lekarzy-rezydentów jest finansowane ze środków publicznych** na podstawie umowy między Ministrem a jednostką prowadzącą specjalizację. Minister ustala także, w drodze rozporządzenia, zasadnicze wynagrodzenie miesięczne rezydenta. Dodatkowo **umowa o pracę w ramach rezydentury zawierana jest na podstawie skierowania**, a nie na zasadzie swobody kontraktowania.

**W kwestii wypowiedania umów ordynatorom Sąd Najwyższy wypowiedział się w wyroku Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 25 stycznia 2010 r. sygn. I PK 132/2009**

1. Przepis art. 44a ust. 7a ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Tekst jednolity: Dz. U. 2007 r. Nr 14 poz. 89 ze zm.) nie wyklucza stosowania art. 33 k.p. Z przepisów tych wynika niemożność wypowiedzenia umowy terminowej zawartej z ordynatorem, jeśli nie wprowadzono do niej postanowienia przewidującego takie wypowiedzenie oraz konieczność złożenia wniosku o rozwiązanie z nim stosunku pracy.

2. Ocena prawidłowości zastosowania art. 8 k.p. na etapie postępowania kasacyjnego może nastąpić wyjątkowo.

## **II STAN PO 1 LIPCA 2011 R.**

### **1. PODSTAWY PRAWNE**

- ustawa o działalności leczniczej

- rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 19 sierpnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad przeprowadzania konkursu na niektóre stanowiska kierownicze w publicznych zakładach opieki zdrowotnej, składu komisji konkursowej oraz ramowego regulaminu przeprowadzania konkursu (pozostało w mocy - nie dłużej niż do 30 czerwca 2012 r.)

### **2. STANOWISKA OBSADZANE W DRODZE KONKURSU**

Art. 49. W podmiocie leczniczym niebędącym przedsiębiorcą przeprowadza się konkurs na stanowisko:

- 1) kierownika;
- 2) zastępcy kierownika, w przypadku gdy kierownik nie jest lekarzem;
- 3) ordynatora;
- 4) naczelnego pielęgniarki lub przełożonej pielęgniarek;
- 5) pielęgniarki oddziałowej.

#### **Zmiany:**

- 1) procedura konkursowa objęła kierowników SPZOZ, którzy dotychczas nie byli wybierani w drodze konkursu.
- 2) Kierownik kliniki i ordynator – funkcje się oddzieliły
- 3) W przypadku gdy zgodnie z regulaminem organizacyjnym oddziałem kieruje lekarz niebędący ordynatorem, na stanowisko lekarza kierującego oddziałem konkursu nie przeprowadza się (art. 49 ust.7).

**Uwaga :** W niektórych częściach kraju ogłoszenie o konkursie ma treść: „Dyrektor szpitala X w porozumieniu z Izbą Lekarską w X ogłasza konkurs na stanowisko ordynatora”. Z ustawy wynika, że organizatorem konkursu jest zawsze albo dyrektor szpitala albo podmiot tworzący, nie izba lekarska.

### **3. FORMA ZATRUDNIENIA WYBRANEGO KANDYDATA**

#### **A) Zatrudnienie osób innych niż kierownik**

Art. 49 ust. 5 - Z kandydatem wybranym w drodze konkursu lub wskazanym w trybie ust. 4 na stanowisko określone w ust. 1 pkt 2-5 (nie dotyczy kierownika) kierownik nawiązuje stosunek pracy na podstawie **umowy o pracę**.

Stosunek pracy z kandydatem wybranym na stanowisko określone w ust. 1 nawiązuje się na 6 lat (dotyczy także kierownika SPZOZ).

**Problem:** czy okres 6 lat dotyczy też zatrudnienia kierownik podmiotu leczniczego na podstawie umowy cywilnoprawnej, ponieważ kierownik nie musi być zatrudniony na podstawie umowy o pracę?

#### **B) Zatrudnienie kierownika**

Art. 47. 1. **Kierownik** podmiotu leczniczego niebędącego przedsiębiorcą, z którym podmiot tworzący nawiązał stosunek pracy na podstawie **powołania, umowy o pracę albo zawarł umowę cywilnoprawną**, wykonujący zawód medyczny, może udzielać świadczeń zdrowotnych, jeżeli zawarta z nim umowa przewiduje taką możliwość. W takim przypadku umowa określa również warunki udzielania świadczeń zdrowotnych, w tym wymiar czasu pracy.

3. Kierownik podmiotu leczniczego niebędącego przedsiębiorcą nie może podejmować innego zatrudnienia bez wyrażonej w formie pisemnej zgody podmiotu tworzącego

Od dnia 1 lipca 2011 r. znowelizowana ustawa o zawodach lekarza i lekarza dentystry przewiduje, że kierowanie podmiotem leczniczym przez osobę posiadającą uprawnienia zawodowe lekarza jest wykonywaniem zawodu lekarza (art. 2 ustawy o zawodzie lekarza i lekarza dentystry). Oznacza to, że – począwszy od lipca 2011 r. - lekarz, który został dyrektorem szpitala i nie wykonuje czynności lekarskich, nie będzie miał stwierdzonej przerwy w wykonywaniu zawodu i nie będzie musiał odbyć przeszkolenia zawodowego.

Lekarze, którzy pełnili funkcję dyrektora szpitala byli zainteresowani wykonywaniem czynności lekarskich z dwóch powodów: po pierwsze aby nie

tracić umiejętności zawodowych, które zdobywa się głównie poprzez kontakt z pacjentem; po drugie aby nie utracić po 5 latach formalnych uprawnień zawodowych poprzez przerwę w wykonywaniu zawodu. Ten drugi argument stracił na aktualności wraz z nowelizacją ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentysty, z dniem 1 lipca 2011 r.

O tym czy kierownik SPZOZ będzie mógł również udzielać świadczeń zdrowotnych w kierowanym przez niego SPZOZ-ie decyduje podmiot tworzący, który go zatrudnił. Nie jest zatem tak, że kierownik SPZOZ-u będący lekarzem sam siebie zatrudnia jako pracownika na stanowisku lekarza i ustala sobie warunki zatrudnienia.

**Pytanie:** czy umowa o pracę dyrektora SPZOZ musi sama dokładnie określać wymiar czasu pracy i inne warunki wykonywania przez dyrektora świadczeń zdrowotnych, czy też ma ona jedynie upoważniać do zawarcia kolejnej (drugiej) umowy o pracę z dyrektorem jako lekarzem. W pierwszym przypadku dyrektor byłby zatrudniony na jeden etat, w ramach którego wykonywałby zarówno obowiązki dyrektora jak i lekarza. W drugim przypadku dyrektor byłby zatrudniony na jeden etat jako dyrektor, a dodatkowo miałby zawartą drugą umowę o pracę na udzielenie świadczeń zdrowotnych; w tym wypadku łącznie byłby zatrudniony w SPZOZ-ie na więcej niż jeden etat.

W mojej ocenie dyrektor zawiera z SPZOZ-em tylko **jedną umowę o pracę**, w której ustala się, że w ramach etatu dyrektorskiego strony postanawiają „wygospodarować” pewną pulę godzin na wykonywanie świadczeń zdrowotnych.

Przemawia za tym fakt, że zawarcie z tym samym podmiotem dwóch umów o pracę musi być traktowane jako wyjątek od zasady i tworzenie tego wyjątku dla dyrektora szpitala wymagałoby wyraźnej normy ustawowej wskazującej, że w celu pełnienia obowiązków lekarskich dyrektor zawiera odrębną (drugą) umowę o pracę.

Trudny problem ustalenia stawki wynagrodzenia dla dyrektora wykonującego świadczenia zdrowotne: czy stawka dyrektorska czy stawka lekarska? Na to pytanie ustawa nie daje odpowiedzi.

### **C) Zatrudnienie ordynatora i kierownika kliniki**

W uzasadnieniu do rządowego projektu ustawy o działalności leczniczej (druk sejmowy nr 3489, rok 2010) wyraźnie zapisano, *W związku z odmiennością misji podmiotów prowadzących działalność dydaktyczną w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych, niezbędne jest uregulowanie o charakterze lex specialis, które pozwala na sprawowanie nadzoru przez uczelnię nad działalnością naukową i dydaktyczną w oddziale poprzez funkcjonowanie*

stanowiska kierownika kliniki, obok ordynatora lub lekarza kierującego oddziałem.

W pierwotnym brzmieniu projektu ustawy rząd proponował aby łączenie funkcji kierownika kliniki i ordynatora było zakazane. W toku prac nad ustawą zapis ten został jednak zmieniony i uchwalono, że ta sama osoba może (ale nie musi) pełnić funkcję ordynatora i kierownika kliniki.

Zgodnie z art. 91 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej: „Jednostką organizacyjną wykonującą działalność dydaktyczną i badawczą, będącą oddziałem, kieruje ordynator albo inny lekarz kierujący”. Ponadto w art. 91 ust. 2 wskazano, że: „Osobą odpowiedzialną za działalność dydaktyczną i badawczą w jednostce, o której mowa w ust. 1, jest kierownik kliniki”.

*Art. 91. 1. Jednostką organizacyjną wykonującą działalność dydaktyczną i badawczą, będącą oddziałem, kieruje ordynator albo inny lekarz kierujący.*

*2. Osobą odpowiedzialną za działalność dydaktyczną i badawczą w jednostce, o której mowa w ust. 1, jest kierownik kliniki.*

*3. Funkcje, o których mowa w ust. 1 i 2, można pełnić jednocześnie.*

Dziwi treść art. 210 ust. 2 ustawy o działalności leczniczej:

210. 2. Strony umów o pracę lub umów cywilnoprawnych zawartych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy z ordynatorami - kierownikami klinik oraz ordynatorami oddziałów klinicznych dostosują łączące ich stosunki prawne do przepisów niniejszej ustawy w terminie 4 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Jak to możliwe, że przez 1 lipca 2011 r. ordynator –kierownik kliniki mógł mieć umowę cywilnoprawną gdy art. 44a ustawy o zoz-ach nakazywał zawierać umowę o pracę?

#### **4. NIEORDYNATORSKI SYSTEM KIEROWANIA ODDZIAŁEM**

Art. 49 ustawy dopuszcza kierowanie oddziałem szpitalnym przez osobę kierującą nie będącą ordynatorem (dawniej było to sporne).

Możliwość powołania tzw. „lekarza kierującego oddziałem” jest jedynym ustawowym wyłomem od konkursowego trybu obsadzania stanowisk kierowniczych w publicznym szpitalu. Nie przewidziano możliwości wybierania „pielęgniarki kierującej pracą pielęgniarek” nie będącej „naczelną pielęgniarką” lub „pielęgniarką oddziałową” ani „wicedyrektora” nie będącego „zastępcą kierownika” bez konieczności przeprowadzania konkursu.

Możliwość odstąpienia od systemu ordynatorskiego musi wynikać z regulaminu organizacyjnego szpitala.

Osoba kierująca oddziałem musi spełniać warunki (posiadać kwalifikacje) stawiane ordynatorom.

Na stanowisko lekarza kierującego nie przeprowadza się konkursu. Brak konkursu oznacza wskazanie kandydata i jego zatrudnienie przez dyrektora szpitala.