



**Czy osoba powołana na stanowisko kierownika spzoz-u, która wygrała konkurs na ordynatora oddziału może łączyć obie funkcje? Organem założycielskim jest powiat.**

### Odpowiedź

Nie ma prawnych przeszkód łączenia stanowiska kierownika zoz-u z funkcją ordynatora.

### Uzasadnienie

§ 9 pkt 2 lit. b Rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 19 sierpnia 1998 r. w sprawie szczególnych zasad przeprowadzania konkursu na niektóre stanowiska kierownicze w publicznych zakładach opieki zdrowotnej, składu komisji konkursowej oraz ramowego regulaminu przeprowadzania konkursu. (DzU z 1998 r. Nr 115, poz. 749, z późn. zm.) dopuszcza przystąpienie kierownika do konkursu na ordynatora. Rozporządzenie ani ustawa z 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (DzU z 1991 r. Nr 91, poz. 408, z późn. zm.; dalej jako: uzoz) nie zakazują łączenia tych stanowisk. Kierownik zoz-u powiatowego jest pracownikiem samorządowym w rozumieniu przepisów ustawy z 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn.: DzU z 2001 r. Nr 142, poz. 1593, z późn. zm.) (dalej jako: ups). Ups zawiera ogólny nakaz wstrzymania się od podejmowania zajęć, które pozostawałyby w sprzeczności z obowiązkami pracownika albo mogłyby wywołać podejrzenie o stronniczość lub interesowność. Trudno za takie zajęcie uznać sprawowanie przez kierownika spzoz-u funkcji ordynatora w tym spzoz-ie. Problemem jest więc prawidłowa konstrukcja stosunku pracy. Kierownik jest zatrudniony w zoz-ie przez podmiot tworzący, ordynator zaś – przez kierownika. Nie może jednak dojść do sytuacji zawarcia umowy o pracę ze sobą samym, tj. przez kierownika zoz-u ze sobą samym, po wygraniu konkursu na stanowisko ordynatora. Nadto, kierownik pozostaje już w stosunku pracy, a z tym wiążą się skutki prawne z ustawy z 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (tekst jedn.: DzU z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) (dalej jako: kp). Chodzi o przestrzeganie norm czasu pracy i zasad rozliczania godzin nadliczbowych. Jeżeli umowa *kierownicza* pozostanie niezmieniona, to zatrudnienie tej samej osoby na stanowisku ordynatora doprowadzi do zawarcia z pracownikiem umowy o pracę przekraczającej wymiar jednego etatu, a to stanowi naruszenie co najmniej przepisu art. 129 kp ale także norm czasu pracy (48 godzin tygodniowo wraz z godzinami nadliczbowymi) określonych art. 131 kp, normy art. 151 kp ustanawiającej limit godzin nadliczbowych, czy też określonych w art. 151<sup>1</sup> kp zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych. Stan faktyczny wskazany w pytaniu może spowodować, że pracownik jednego zakładu pracy może mieć dwóch *pracodawców*. Skomplikowałoby to zasady wynagrodzenia, udzielania urlopu, rozliczania czasu pracy. Łączenie obu stanowisk nie jest więc wykluczone, ale należy zawrzeć z pracownikiem jedną umowę o pracę z uwzględnieniem norm czasu pracy. Przedmiotem umowy zawartej przez organ założycielski winno być jednocześnie powierzenie pracownikowi funkcji ordynatora. Tak zawarta umowa nie da w żadnym razie podstawy do uznania, że pracownik jest zatrudniony w wymiarze większym niż jeden etat. Należy więc aneksować dotychczasową umowę o pracę.

Agnieszka Sieńko  
Materiał udostępniony przez dom Wydawniczy ABC  
Serwis Prawo i Zdrowie 2006  
[www.prawoizdrowie.pl](http://www.prawoizdrowie.pl)

