

Wyrok z dnia 6 października 2004 r.

I PK 479/03

Kierownik publicznego zakładu opieki zdrowotnej, a nie rektor państwowej uczelni medycznej, jest uprawniony do rozwiązania stosunku pracy z ordynatorem-kierownikiem kliniki oraz ordynatorem-kierownikiem oddziału klinicznego.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 października 2004 r. sprawy z powództwa Marka O. przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi Dziecięcemu w T. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 29 maja 2003 r.[...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu wyrokiem z dnia 12 lutego 2003 r. przywrócił powoda Marka O. do pracy w pozwanym Wojewódzkim Szpitalu Dziecięcym w T. na poprzednich warunkach oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3.633,00 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy. Sąd oddalił wniosek o nałożenie na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia powoda do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy.

Powyższe orzeczenie zapadło po uwzględnieniu, iż powód Marek O. podjął pracę w Wojewódzkim Szpitalu Dziecięcym w T. na stanowisku ordynatora oddziału chirurgii dziecięcej od 1 stycznia 1998 r., po wygraniu konkursu na to stanowisko. W 2000 roku powód podjął działania w celu zorganizowania w Wojewódzkim Szpitalu Dziecięcym oddziału klinicznego na bazie oddziału chirurgii dziecięcej. W dniu 1 lute-

go 2001 r. doszło do zawarcia umowy pomiędzy Wojewódzkim Szpitalem Dziecięcym w T. a Akademią Medyczną w B. w sprawie udostępnienia jej Oddziału Chirurgii Dziecięcej na wykonywanie zadań dydaktycznych i naukowo-badawczych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych. W umowie strony uzgodniły między innymi, że z dniem podpisania umowy Szpital udostępni Akademii Oddział Chirurgii Dziecięcej na wykonywanie zadań dydaktycznych i naukowo - badawczych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych. Strony uzgodniły, że Akademia dla wykonywania zadań stanowiących podstawę udostępnienia Oddziału Chirurgii Dziecięcej, może współdziałać z innymi jednostkami funkcjonalnymi określonymi statutem w Szpitala. Szpital miał udostępnić Akademii swój majątek ruchomy, stanowiący wyposażenie Oddziału Chirurgii Dziecięcej Szpitala, służący do udzielania świadczeń zdrowotnych oraz do realizacji na Oddziale Chirurgii Dziecięcej zadań naukowo - badawczych i dydaktycznych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych. Dla wykonywania zadań, o których mowa w § 1 ust. 1 umowy, Akademia miała zatrudnić nauczycieli akademickich. Obowiązki ordynatora oddziału chirurgii dziecięcej miał pełnić kierownik wybrany na to stanowisko w trybie określonym w art. 44a ust. 1 pkt 3b i 2a ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm., dalej ustawa o zoz).

W dniu 10 stycznia 2001 r. dziekan Wydziału Lekarskiego Akademii Medycznej w B. ogłosił ogólnopolski konkurs na pełnienie funkcji kierownika Katedry i Kliniki Chirurgii, Onkologii i Traumatologii Dziecięcej na bazie Wojewódzkiego Szpitala Dziecięcego w T. Powód był jedynym kandydatem. W dniu 14 marca 2001 r. odbyło się posiedzenie komisji konkursowej. W wyniku tajnego głosowania powód został powołany do pełnienia funkcji kierownika Katedry i Kliniki Chirurgii Dziecięcej na bazie Wojewódzkiego Szpitala Dziecięcego w T. Następnie dziekan Wydziału Lekarskiego zwrócił się do rektora Akademii Medycznej w B. o powierzenie powodowi tej funkcji. Rektor pismem z dnia 2 kwietnia 2001 r. powołał powoda z dniem 1 kwietnia 2001 r. do pełnienia funkcji Kierownika Katedry i Kliniki Chirurgii Dziecięcej i Traumatologii do 31 marca 2004 r.

Po wskazaniu przez Akademię Medyczną w B., że to powód ma pełnić obowiązki kierownika Katedry i Kliniki Chirurgii Dziecięcej i Traumatologii nie doszło do zawarcia między powodem a pozwanym Wojewódzkim Szpitalem Dziecięcym w T. nowej umowy o pracę. Strony były przekonane, że zatrudnienie jest kontynuowane na podstawie umowy z dnia 1 stycznia 1998 r.

W 2000 r. powód rozpoczął badania urodynamiczne na sprzęcie pozyskanym dzięki własnym staraniom. Na ich prowadzenie został zawarty kontrakt z K.-P. Kasą Chorych. Badania prowadzono raz w tygodniu, czas oczekiwania pacjentów na przeprowadzenie badań wynosił 3 miesiące. W styczniu 2002 r. powód wraz z grupą lekarzy zawarł umowę z Fundacją na Rzecz Rozwoju Chirurgii Dziecięcej w T. i niepublicznym zakładem opieki zdrowotnej „N.L.” o współpracy przy wykonywaniu badań urodynamicznych; zawarto również kontrakt z Kasą Chorych na prowadzenie tych badań. Powód, wskazując, że „N.L.” posiada najnowocześniejszy sprzęt, na oficjalnym druku Katedry i Kliniki Chorób Dziecięcych uzasadniał potrzebę zwiększenia kontraktu. Na tym tle doszło do konfliktu między nim a dyrektorem Wojewódzkiego Szpitala. Innym polem konfliktu była sprawa godzin nadliczbowych, których liczbę - zdaniem dyrektora Szpitala - powód siebie zawyżył. W dniu 1 lipca 2002 r. została powodowi wypowiedziana umowa o pracę z równoczesnym zwolnieniem go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano działanie powoda na rzecz konkurencyjnego zakładu opieki zdrowotnej oraz zawyżanie godzin pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego stosunek pracy powoda nawiązany w dniu 1 stycznia 1998 r. na stanowisku ordynatora ustał z dniem 31 marca 2001 r. i na jego miejsce z dniem 10 kwietnia 2001 r. nawiązał się nowy stosunek pracy na stanowisku ordynatora-kierownika oddziału klinicznego. Sąd odrzucił koncepcję jednoczesnego trwania dwóch stosunków pracy i koncepcję przekształcenia dotychczasowego stosunku pracy w stosunek pracy o innej treści. Powód poprzez zgłoszenie swego udziału w konkursie i następnie dalsze świadczenie pracy jako ordynator-kierownik oddziału klinicznego wyraził w sposób dorozumiany wolę rozwiązania w drodze porozumienia stron wcześniej zawartej umowy o pracę. Pozwany szpital, poprzez akceptację tego stanu rzeczy, dał wyraz temu, iż nie chce kontynuowania dotychczasowego stosunku pracy i tym samym wyraził wolę rozwiązania umowy o pracę z dnia 1 stycznia 1998 r. na mocy porozumienia stron. W konsekwencji w sposób dorozumiany doszło do zawarcia nowej umowy o pracę na stanowisku ordynatora-kierownika oddziału klinicznego, na czas oznaczony 6 lat, stosownie do art. 44a ust. 5 i 7 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej. Powołane przepisy mają charakter bezwzględnie obowiązujący.

Odnośnie do rozwiązania stosunku pracy - zdaniem Sądu - pozwany Szpital, wypowiadając powodowi umowę o pracę, w sposób rażąco naruszył przepisy prawa.

Po pierwsze, wypowiedział umowę o pracę, mimo że uprawnienia w tym zakresie przysługiwały tylko rektorowi Akademii Medycznej. Stosownie do art. 44a ust. 7a ustawy o zakładach opieki zdrowotnej stosunek pracy nawiązany z kandydatem wybranym na stanowisko ordynatora-kierownika kliniki oraz ordynatora-kierownika oddziału klinicznego może być rozwiązany na wniosek kierownika zakładu. Kierownik zakładu opieki zdrowotnej - zdaniem Sądu - mógł jedynie wnioskować o rozwiązanie umowy, nie miał natomiast prawa wypowiedzenia umowy. Po drugie, dokonano wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, mimo że umowa o pracę nie zawierała klauzuli o możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem. Rozważając skutki prawne wymienionych wadliwości, Sąd opowiedział się za stanowiskiem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98 (OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 779), że w przedstawionej sytuacji pracownikowi przysługują roszczenia określone w art. 56 k.p. w związku z art. 59 k.p.

Sąd Rejonowy rozważał następnie zasadność roszczenia powoda w aspekcie jego zgodności z zasadami współżycia społecznego. W tym przedmiocie Sąd ocenił krytycznie pracę powoda w niepublicznym ZOZ „N.L.”, zarazem jednak podkreślił, że powód nie uzyskiwał żadnych wymiernych korzyści z tytułu zawarcia umowy z tym zakładem. Była to działalność społeczna, dochód z przeprowadzenia badań był przeznaczony na zasilenie Fundacji i spłatę aparatury. Zdaniem Sądu, w kontekście problematyki działalności konkurencyjnej nie można żądania przywrócenia do pracy uznać za nadużycie prawa. Zawyżenie godzin pracy, zresztą niewielkie, było bowiem spowodowane sposobem rozliczania godzin gotowości do pracy, którą strona pozwana w istocie zaaprobowała. W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że mimo istnienia sytuacji konfliktowej nie jest niemożliwe znalezienie w przyszłości płaszczyzny porozumienia między stronami.

W apelacji pozwany Szpital zarzucił sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z wybranym w sprawie materiałem dowodowym przez przyjęcie, iż w następstwie powołania powoda przez Akademię Medyczną w B. na stanowisko kierownika oddziału klinicznego doszło do zawarcia przez stronę pozwaną z powodem nowej umowy o pracę na czas określony do dnia 31 marca 2007 r., oraz naruszenie prawa procesowego w szczególności art. 328 § 2 k.p.c. i art. 195 § 1 i 2 k.p.c.

Wyrokiem z dnia 29 maja 2003 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu oddalił apelację. Sąd podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że ustał stosunek pracy powoda nawiązany na podstawie umowy o pracę z 1 stycz-

nia 1998 r., a powstał nowy stosunek pracy dotyczący stanowiska ordynatora - kierownika oddziału klinicznego. Wykluczone jest traktowanie umowy o pracę zawartej na stanowisku ordynatora jako umowy przekształcającej dotychczasowy stosunek pracy lekarza zatrudnionego w tym samym zakładzie opieki zdrowotnej. Rozważając kwestię zawieszenia dotychczasowego stosunku pracy lekarza na czas pełnienia przez niego funkcji ordynatora, Sąd Okręgowy zaznaczył, iż w przepisach ustawy o zakładach opieki zdrowotnej nie występuje sytuacja „zawieszenia stosunku pracy” czy też „zawieszenia w pełnieniu obowiązków”. Zawieszenie w pełnieniu obowiązków jest przewidziane wyłącznie w stosunkach służbowych regulowanych szczególnymi przepisami prawa pracy, zwanych pragmatykami (ustawa z dnia 5 sierpnia 1996 r. o służbie cywilnej, ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych).

Sąd Okręgowy w pełni podzielił dokonane przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne oraz ich ocenę prawną. Odnośnie do zawartego w apelacji zarzutu braku dopozwania Akademii Medycznej jako współuczestnika koniecznego, Sąd Okręgowy wskazał, że w związku z ustaleniem, że pracodawcą powoda był Wojewódzki Szpital Dziecięcy w T., dopozwanie Akademii Medycznej w B. było zbędne. Więcej miejsca w uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy poświęcił kwestii niemożliwości, względnie niecelowości przywrócenia powoda do pracy. Wymienioną kwestię należało rozważyć w oparciu o art. 8 k.p., a nie przepis art. 45 § 2 k.p., który dotyczy umów zawartych na czas nieokreślony. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji dokonał szczegółowych ustaleń w zakresie pracy powoda przed rozwiązaniem stosunku pracy, okoliczności, w jakich doszło do wypowiedzenia mu umowy, a także w aspekcie możliwej współpracy po przywróceniu powoda do pracy i słusznie przyjął, że z punktu widzenia art. 8 k.p. nie ma podstaw do oddalenia roszczenia powoda.

W kasacji od wyroku Sądu Okręgowego pozwany zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię, mianowicie przepisów art. 44a ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej i rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 19 sierpnia 1998 r. w sprawie przeprowadzania konkursu na niektóre stanowiska w publicznych zoz, przez przyjęcie, iż przepisy te nie miały zastosowania do konkursu na stanowisko ordynatora-kierownika oddziału klinicznego, art. 11 k.p. - przez przyjęcie, iż strona pozwana zawarła w sposób dorozumiany umowę o pracę z powierzeniem powodowi stanowiska kierownika oddziału

klinicznego, art. 3¹ k.p. i art. 30 k.p. - przez przyjęcie, iż pracodawcą powoda jest inny podmiot, niż ten, który jest uprawniony do rozwiązania z nim umowy o pracę, art. 45 § 2, 56 i 8 k.p. - przez przyjęcie, iż żądanie przywrócenia do pracy pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa tylko wówczas, gdy żądanie pracownika przywrócenia do pracy cechuje się szczególną nagannością. Kasacja zarzuciła również naruszenie przepisów prawa procesowego, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c., 386 § 1 k.p.c., 316 i 378 k.p.c., przy czym w istocie podniesione zarzuty dotyczą kwalifikacji prawnej określonych ustaleń faktycznych. Wskazując na powyższe strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i wyroku Sądu Rejonowego w Toruniu i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie jest trafny zarzut kasacji dotyczący naruszenia przepisu art. 44a ust. 2a ustawy o zoz oraz rozporządzenia 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. Rozporządzenie zostało wydane w oparciu o art. 44a ust. 8 ustawy o zoz, który przyznaje Ministrowi Zdrowia i Opieki Społecznej kompetencje do określenia szczegółowych zasad przeprowadzania konkursu, składu komisji konkursowej oraz ramowego regulaminu przeprowadzania konkursu. Stosownie do art. 44a ust. 2 ustawy konkurs na stanowisko kierownika zakładu opieki zdrowotnej oraz zastępcy kierownika ogłasza podmiot, który utworzył zakład, a na pozostałe - kierownik zakładu. Niewątpliwie w sprawach zasad przeprowadzania konkursu, składu komisji konkursowej, rozpatrywania zgłoszonych kandydatur i innych znajdują zastosowanie przepisy wymienionego rozporządzenia.

Ustawa o zoz zawiera przepis szczególny dotyczący konkursu na stanowisko ordynatora - kierownika kliniki oraz ordynatora - kierownika oddziału klinicznego. W myśl art. 44a ust. 2a, konkurs na wymienione stanowiska „ogłasza i przeprowadza” rektor właściwej państwowej uczelni medycznej lub państwowej uczelni prowadzącej działalność dydaktyczną i badawczą w dziedzinie nauk medycznych. Należy przyjąć,

że upoważnienie rektora nie tylko do ogłoszenia, ale również do przeprowadzenia konkursu oznacza złożenie w jego ręce całej procedury postępowania konkursowego, które wówczas odbywa się w myśl zasad obowiązujących rektora jako organ szkoły wyższej. Przytoczona szczególna regulacja wiąże się z tym, iż placówka w postaci oddziału klinicznego zostaje utworzona w celu wykonywania zadań dydaktycznych i badawczych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych (art. 43e ustawy o zoz). Jest więc zrozumiałe oddanie kompetencji do wyłonienia przyszłego kierownika takiej placówki w ręce pracowników naukowo-dydaktycznych państwowej uczelni medycznej. Dla przyjętej interpretacji art. 44a ust. 2a ustawy o zoz nie jest bez znaczenia, że wymieniony przepis został wprowadzony do ustawy o zoz równocześnie z nowelizacją art. 100 ustawy o szkolnictwie wyższym. Dodany do art. 100 tej ustawy ustęp 1a sprecyzował zasady zatrudniania w szpitalach nauczycieli akademickich, będących pracownikami uczelni medycznych. Wreszcie należy wskazać, że nowelizacja art. 44a ust. 2a ustawy o zoz, dokonana ustawą z dnia 19 lipca 2001 r. (Dz.U. Nr 111, poz. 1193), wyraźnie już wskazała, że przeprowadzenie konkursu na stanowisko kierownika oddziału klinicznego następuje na zasadach określonych w statucie uczelni.

Odnośnie do kwestii, czy i jaki rodzaj umowy o pracę został zawarty między stronami po wyborze powoda jako kandydata na stanowisko ordynatora oddziału klinicznego u strony pozwanej, Sąd Najwyższy podziela stanowisko Sądów orzekających, że doszło do zawarcia w sposób dorozumiany umowy o pracę między powodem a Wojewódzkim Szpitalem w T. na stanowisku ordynatora oddziału klinicznego. Sądy orzekające trafnie wskazały na przepis art. 44a ust. 7 ustawy o zoz, według którego stosunek pracy z kandydatem wybranym na stanowisko określone w ust. 1, tj. między innymi na stanowisko ordynatora oddziału klinicznego, nawiązuje się na 6 lat i prawidłowo uznały, że umowa o pracę zawarta między powodem a stroną pozwaną miała charakter umowy zawartej na czas oznaczony 6 lat. Stosownie do art. 33 k.p., przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Strony umowy o pracę takiego zastrzeżenia nie dokonały, co oznacza, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę przez stronę pozwaną było sprzeczne z prawem. W przedmiocie skutków prawnych takiego sprzecznego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony Sąd Najwyższy w składzie orzekającym podziela pogląd prawny wyrażony przez Sąd

Najwyższy w powołanym przez Sądy orzekające wyroku z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98 (OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 779), w myśl którego przepis art. 50 § 3 i 4 k.p. nie ma zastosowania w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy terminowej, w której strony nie zastrzegły możliwości takiego sposobu jej rozwiązania. W takiej sytuacji pracownikowi przysługują roszczenia określone w art. 56 w związku z art. 59 k.p.

W spornej kwestii podmiotu uprawnionego do rozwiązania z powodem umowy o pracę Sąd Najwyższy nie podziela poglądu Sądów orzekających, przyjmującego, że podmiotem tym był rektor Akademii Medycznej w B. i że w konsekwencji umowa o pracę z powodem została rozwiązana przez nieuprawniony do tego podmiot. Zarzut kasacji naruszenia art. 3¹ k.p. jest więc trafny.

Regulacja prawna rozwiązania stosunku pracy z osobą wybraną na stanowisko ordynatora-kierownika kliniki oraz ordynatora - kierownika oddziału klinicznego w ustawie o zoz nie jest jasna. Zgodnie z art. 44a ust. 7a, stosunek pracy z wymienionymi osobami może być rozwiązany na wniosek kierownika zakładu. Sąd Rejonowy oraz Sąd Okręgowy przyjęły interpretację, w myśl której wprowadzie stosunek pracy z kandydatem na wymienione stanowiska nawiązuje kierownik publicznego zoz (art. 44a ust. 5 ustawy o zoz), ale rozwiązuje go rektor szkoły wyższej. Zdaniem Sądów orzekających, skoro zgodnie z przepisem art. 44a ust. 7a ustawy kierownik zakładu ma prawo jedynie wnioskować o rozwiązanie stosunku pracy, to nie można przyjąć, że ma on również uprawnienie do jego rozwiązania. Skoro rektor ogłaszał i przeprowadzał konkurs na stanowisko ordynatora-kierownika oddziału klinicznego i skoro powód w ramach stosunku pracy wykonywał zadania z zakresu opieki zdrowotnej oraz dydaktyczno-wychowawcze, to należy przyjąć, iż do rozwiązania stosunku pracy jest uprawniony rektor Akademii Medycznej w B. W ocenie Sądów orzekających taką interpretację potwierdza § 36 statutu tej uczelni, według którego pracownik pełniący funkcję kierownika oddziału klinicznego może być w każdym czasie, na wniosek dziekana zaopiniowany przez radę wydziału, odwołany z pełnionej funkcji przez rektora.

Przytoczone stanowisko i argumentacja na jego rzecz nie są trafne. Sądy orzekające przyjęły, że użyte w art. 44a ust. 7a ustawy pojęcie kierownika zakładu oznacza kierownika zakładu w rozumieniu art. 3¹ k.p., tj. osobę, która za pracodawcę, będącego jednostką organizacyjną, dokonuje czynności z zakresu prawa pracy, między innymi rozwiązuje stosunki pracy z pracownikami. W prawie pracy mają miej-

sce rozwiązania prawne, według których nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy jest niekiedy powierzane podmiotom, które znajdują się poza zakładem pracy zatrudniającym pracownika. Nie ma to jednak miejsca w rozpoznawanej sprawie. Stosownie do art. 44a ust. 2, konkurs na stanowisko kierownika zakładu opieki zdrowotnej oraz zastępcy kierownika zakładu w zakładzie, w którym kierownik nie jest lekarzem, ogłasza podmiot, który utworzył zakład, a na pozostałe stanowiska - kierownik zakładu, jednak z zastrzeżeniem ust. 2a. Z kolei w myśl ust. 2a konkurs na stanowisko ordynatora-kierownika kliniki i ordynatora-kierownika oddziału klinicznego ogłasza i przeprowadza rektor właściwej państwowej uczelni medycznej. Wynika stąd, że w odniesieniu do kierowników wymienionych jednostek organizacyjnych rektor spełnia ściśle określone zadanie ogłoszenia i przeprowadzenia konkursu, zasadniczo przysługujące kierownikowi zakładu pracy, co nie jest równoznaczne ze spełnianiem przez rektora funkcji zatrudniania pracowników. Konsekwentnie też, zgodnie z art. 44a ust. 7a ustawy o zoz, stosunek pracy nawiązany z kandydatem wybranym na stanowisko ordynatora-kierownika kliniki oraz ordynatora-kierownika oddziału klinicznego może być rozwiązany na wniosek kierownika zakładu, którym w kontekście przytoczonych regulacji jest rektor uczelni medycznej. Rektor nie jest natomiast podmiotem uprawnionym do rozwiązania stosunku pracy, jest nim kierownik publicznego zakładu opieki zdrowotnej, którym w rozpoznawanej sprawie był dyrektor Wojewódzkiego Szpitala Dziecięcego w T.

W rozpoznawanej sprawie należy mieć na względzie, że rozwiązanie stosunku pracy zostało dokonane sprzecznie z prawem. Już sama ta wadliwość, mimo błędnego stanowiska Sądów orzekających co do podmiotu uprawnionego do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, uzasadnia po stronie powoda roszczenie o przywrócenie do pracy. W przedmiocie zasadności tego roszczenia Sąd Najwyższy podziela stanowisko Sądu Okręgowego, iż przywrócenie powoda do pracy u strony pozwanej jest uzasadnione. Wbrew zarzutom strony pozwanej, kwestie celowości i możliwości przywrócenia do pracy oraz jego zgodności z zasadami współżycia społecznego zostały szczegółowo rozważone i uargumentowane przez Sądy obu instancji. Stanowisko to zasługuje na akceptację.

Z przytoczonych motywów, w oparciu o art. 393¹² k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

=====