



Rzeszów, dnia 3 lipca 2016 r.

**Okręgowa Izba
Pielęgniarek i Położnych
w Rzeszowie**

**Opinia prawna
dotycząca zlecenia polegającego na obowiązku liczenia sprzętu jednorazowego użytku**

I. WSTĘP

Do Kancelarii zwrócono się z wnioskiem o sporządzenie opinii prawnej dotyczącej obowiązku liczenia sprzętu jednorazowego użytku stosowanego na oddziałach oraz osób, które faktycznie powinny te czynności dokonywać.

W obecnej chwili na pielęgniarki pełniące dyżury nocne na oddziałach nałożony został obowiązek liczenia sprzętu jednorazowego użytku przynajmniej dwa razy w miesiącu.

II. PODSTAWA PRAWNA

1. Ustawa z dnia 15 lipca 2011 r. - *o zawodach pielęgniarki i położnej* (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1435) – dalej jako ustawa o zawodzie pielęgniarki i położnej;
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – *Kodeks pracy* (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz.: -1502 ze zm.) - dalej jako Kodeks pracy;
3. Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. *o działalności leczniczej* (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 618 ze zm.) - dalej jako ustawa o działalności leczniczej;
4. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 7 listopada 2007 r. *w sprawie rodzaju i zakresu świadczeń zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych i rehabilitacyjnych udzielanych przez pielęgniarkę albo położną samodzielnie bez zlecenia lekarskiego* (Dz. U. z 2007 r. Nr 210, poz. 1540) – dalej jako rozporządzenie ws świadczeń;

III. ROZWAŻANIA

W ustawie o *zawodach pielęgniarki i położnej* szczegółowo określono obowiązki jakie wymagane są dla wykonywania zawodu pielęgniarki i położnej. Zgodnie z art. 4 w/wym. ustawy zawód pielęgniarki polega na świadczeniu usług zdrowotnych, m.in. na:

- 1) rozpoznawaniu warunków i potrzeb zdrowotnych pacjenta;
- 2) rozpoznawaniu problemów pielęgnacyjnych pacjenta;
- 3) planowaniu i sprawowaniu opieki pielęgnacyjnej nad pacjentem;
- 4) samodzielnym udzielaniu w określonym zakresie świadczeń zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych i rehabilitacyjnych oraz medycznych czynności ratunkowych;
- 5) realizacji zleceń lekarskich w procesie diagnostyki, leczenia i rehabilitacji;
- 6) orzekaniu o rodzaju i zakresie świadczeń opiekuńczo-pielęgnacyjnych;
- 7) edukacji zdrowotnej i promocji zdrowia.

W § 2 ustawy mowa jest natomiast o innych dodatkowych czynnościach, które mieszczą się w zakresie wykonywania zawodu pielęgniarki.

Ponadto w art. 12 § 1 ustawy mowa jest o innym obowiązku, a mianowicie o udzieleniu pomocy w każdym przypadku, gdy zwłoka w jej udzieleniu mogłaby spowodować stan nagłego zagrożenia zdrowotnego.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia ws świadczeń w art. 1 szczegółowo doprecyzowuje powyższe obowiązki dzieląc je według następujących kryteriów: *świadczenia zapobiegawcze, świadczenia diagnostyczne, świadczenia lecznicze, świadczenia rehabilitacyjne.*

Mając na uwadze powyższe kryteria oraz wymienione obowiązki wskazać należy, że liczenie sprzętu jednorazowego użytku, zgodnie z przyjętym ustawodawstwem nie stanowi obowiązku jaki musi wykonywać pielęgniarka pracująca w szpitalu, zatrudniona na stanowisku pielęgniarki. Nie mieści się to także w ramach działań, które pielęgniarka może wykonywać samodzielnie. Stwierdzić zatem należy, że wskazana czynność wymaga odgórnego zlecenia osoby bezpośrednio przełożonej, jednak samo jej wykonywanie budzi pewne wątpliwości.

Art. 100 §1 Kodeksu pracy wskazuje wprost, iż pracownik ma wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które to polecenia służbowe dotyczą pracy. Jedyne zastrzeżenie jest takie, iż polecenia te nie mogą być sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Pracownik może odmówić wykonania polecenia służbowego, jeśli polecenie to nie dotyczy pracy (ale tej pracy, która podlega umowie o pracę). Pracownik może zatem odmówić wykonania pracy, która nie jest w ogóle związana z umową. Odmowa jest również dopuszczalna, jeśli polecenie służbowe jest sprzeczne z przepisami prawa, a także w przypadku, gdyby wykonanie polecenia narażało pracownika na popełnienie przestępstwa.

Problemem jest jednak powszechny zapis w zakresach obowiązków pracownika, który przewiduje, że pracownik ma obowiązek wykonywać inne polecenia pracodawcy. Polecenia mogą być wydawane także w formie ustnej. W wyroku z dnia 7 stycznia 1998 roku sygn. I PKN 457/97 Sąd Najwyższy stwierdził, iż obowiązek informacyjny pracodawca może spełnić również w formie ustnej. Szczegółowość zakresu czynności uzależniona jest od charakteru i stopnia złożoności pracy oraz wykształcenia i doświadczenia zawodowego pracownika.

Zakres czynności pracownika w większości przypadków dotyczy stałych czynności, wykonywanych przez tego pracownika. Dodatkowo pracodawca albo przełożony pracownika mogą wydawać polecenia służbowe, konkretyzujące sposób wykonywania pracy. Odmowa wykonania takiego polecenia (poza przypadkami, wymienionymi powyżej), może skutkować dla pracownika odpowiedzialnością dyscyplinarną i stosownymi karami, a w niektórych przypadkach nawet rozwiązaniem umowy o pracę. Jednak pracodawca musi mieć na uwadze, że jego polecenie nie może naruszać godności pracownika i zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Zawód zarówno pielęgniarki i położnej wymaga odpowiednich kwalifikacji, wiedzy i doświadczenia, a przy tym odpowiedzialności. Przy jego wykonywaniu istotne jest podejmowanie działań z należytą starannością, mając na względzie etykę zawodową, a przede wszystkim dobro pacjenta. Warto zatem podkreślić, iż zlecenie polegające na liczeniu rękawiczek jednorazowych, strzykawek czy myjek nie odpowiada wykształceniu, ani nabytej wiedzy jaką posiadają pielęgniarki. Ponadto pielęgniarka wykonująca powyższe czynności pełniąc jednocześnie nocny dyżur zaniedbuje pacjenta, gdyż poświęca czas na czynności wykraczające poza jej ustawowe obowiązki, co istotne czynności znacznie odbiegające od ich kwalifikacji zawodowych. Czas pracy pielęgniarki powinien w szczególności uwzględniać potrzeby pacjenta i obejmować swym zakresem działania odpowiadające zasadom wykonywania tego zawodu. Pracodawca ustalając zakres zadań dla pracownicy szpitala, powinien mieć na uwadze przede wszystkim zdrowie pacjenta oraz to czy dodatkowe czynności nie zakłócą prawidłowego ich wykonania.

Omawiając powyższą kwestię warto podkreślić, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za wadliwą organizację pracy. Podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy (art. 94 pkt. I k.p.). W dyspozycji tego przepisu mieści się obowiązek takiej organizacji pracy, w której pielęgniarka będzie w stanie prawidłowo, zgodnie z najlepszą wiedzą medyczną wykonać swoje obowiązki bez uszczerbku dla dobra pracodawcy i pacjentów. Konsekwencje naruszenia tego obowiązku przez pracodawcę poniesie on sam.

Obowiązek prawidłowej organizacji pracy przez pracodawcę wynika także z ustawy o działalności leczniczej, przebieg *procesu* udzielania świadczeń zdrowotnych, z zapewnieniem właściwej dostępności i jakości tych świadczeń w jednostkach lub komórkach organizacyjnych przedsiębiorstwa podmiotu opisany powinien być w regulaminie organizacyjnym (zgodnie z art. 24 u.d.l.), który zawiera m.in. organizację i zadania poszczególnych jednostek lub komórek organizacyjnych przedsiębiorstwa podmiotu oraz warunki współdziałania tych jednostek lub komórek dla zapewnienia sprawnego i efektywnego funkcjonowania podmiotu pod względem diagnostyczno-leczniczym, pielęgnacyjnym, rehabilitacyjnym i administracyjno-gospodarczym.

Pielęgniarka powinna wykonywać obowiązki przypisane jej w zakresie obowiązków. Dodatkowe polecenia czy prośby mogą być wykonywane wyłącznie wtedy, gdy nie kolidują

z podstawowymi obowiązkami. Nie można także zapominać o podstawowym obowiązku pielęgniarki, czyli dbania o dobro pacjenta. W razie kolizji interesów dwóch lub większej ilości pacjentów, pielęgniarka powinna wybrać wykonanie tego obowiązku, który jest „pilniejszy” z uwagi na zdrowie i życie pacjenta, według jej własnej starannej oceny, biorąc pod uwagę, iż w porze nocnej pielęgniarka powinna być szczególnie wyczulona na wszelkie zaistniałe na oddziale wydarzenia. Zatem czas ten powinien być poświęcony przede wszystkim dla pacjenta, a nie skupianiu uwagi na wyliczaniu sprzętu jednorazowego użytku, którego liczba, ze względu na specyfikę wykonywanego zawodu nieustannie ulega zmianie. Ponadto takie działanie prowadzi do pośredniego narażenia zdrowia pacjentów, co godzi w fundamentalną wartość jaką jest życie.

Zarówno przepisy kodeksu pracy jak i ustawy o działalności leczniczej są przepisami prawa, w ramach których pracownik jest obowiązany wykonywać swoje obowiązki i polecenia pracodawcy. Wydanie polecenia sprzecznego z tymi przepisami prawa może uzasadniać w danym przypadku odmowę wykonania polecenia. Taką możliwość przewidziano w przepisach prawa. Pielęgniarka i położna mogą odmówić wykonania zlecenia lekarskiego oraz wykonania innego świadczenia zdrowotnego niezgodnego z ich sumieniem lub z zakresem posiadanych kwalifikacji, podając niezwłocznie przyczynę odmowy na piśmie przełożonemu lub osobie zlecającej, chyba że odmowa doprowadziłoby do pogorszenia stanu zdrowia pacjenta.

Zlecenie wykonywania dodatkowych czynności powinno być uzasadnione ważnymi przyczynami, zwłaszcza w przypadku, iż z regulaminu funkcjonowania szpitala wynika, iż zaopatrzeniem oraz sprawdzaniem sprzętu, aparatury, prowadzeniem inwentaryzacji i rozliczeń m.in. ze sprzętu jednorazowego użytku zajmują się pracownicy zatrudnieni w odpowiednich działach administracyjnych - zazwyczaj dziale Zaopatrzenia czy wyodrębnionych komórkach organizacyjnych, do których głównych zadań należy m.in. liczenie rękawiczek czy innego rodzaju sprzętu jednorazowego użytku. Optymalizacja kosztów i wydatków szpitala nie może odbijać się negatywnie na pracy pielęgniarek, a dokładanie dodatkowych zadań nie może kolidować z podstawowymi obowiązkami.

IV. PODSUMOWANIE

Mając, na uwadze powyższe okoliczności należy uznać, że przedmiotowe polecenie godzi w prawa pielęgniarek, bowiem nie należy do zakresu wykonywania zawodu pielęgniarki, a dotyczy kwestii, które nie mieszczą się w zakresie kwalifikacji osób wykonujących ten zawód. Polecenie takie może zatem stanowić naruszenie zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu.

RADCA PRAWNY

Arkadiusz Zuzmak

Otrzymują:

- 1) Adresat x1;
- 2) A/a x1.