

KADRY I PŁACE

Minister zdrowia apeluje, żeby nie zwalniać pielęgniarek

Resort zwrócił się do szpitali, by nie stosowały nowych przepisów dotyczących norm zatrudnienia tej grupy pracowników. Jeżeli to zrobią, w ich placówkach może zabraknąć personelu

Klára Klínger
klara.klenger@infor.pl

Pielęgniarki są zadowolone, że resort zdrowia wysyłając do dyrektorów placówek list z prośbą o wstrzymanie się ze zmianami kadrowymi, w nieformalny sposób wstrzymał swoje własne przepisy. Przekonują, że przepisy działały zdecydowanie na ich niekorzyść, a pośrednio również ze szkodą dla pacjentów. Ale zadają pytanie, po co w ogóle weszły one w życie, jeżeli samo ministerstwo dostrzega teraz ich wady.

Normy w zawieszaniu

Rozporządzenie w sprawie sposobu ustalania minimalnych norm zatrudnienia pielęgniarek i położnych w podmiotach leczniczych (Dz.U. poz. 1545) weszło w życie 1 stycznia 2013 r. Zgodnie z zapisami szpitale miały przez ponad rok wyliczyć nowe wskaźniki zatrudnienia dla swoich placówek. Obowiązują one od kwietnia 2014 r.

Srodowiska pielęgniarskie od początku protestowały przeciw nowym wzorom, przekonując, że nie mają one szans uwzględnić faktycznego czasu poświęcanego pacjentom. I choć resort nie uznał ich argumentów, to powołał niecały miesiąc temu specjalny zespół, który ma przeanalizować, czy nowe przepisy się sprawdzają. W efekcie wysłał list do wszystkich placówek medycznych, w którym minister zdrowia – jak przyznaje rzecznik resortu Krzysztof Bąk – jedynie prosi, a nie nakazuje, by dyrektorzy nie robili żadnych ruchów kadrowych.

Bąk dodaje również, że to, iż w danym podmiocie leczniczym liczba pielęgniarek jest większa niż ustalone minimum wynikające z algorytmu z rozporządzenia, nie ozna-

cza, że należy dokonywać zmian w ich zatrudnieniu.

Uznaniowe wskaźniki

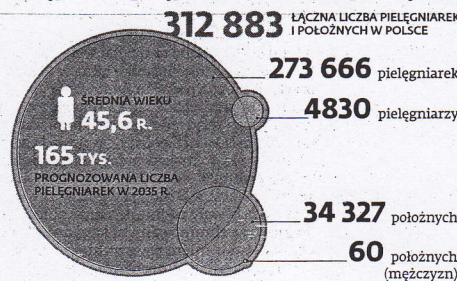
Według pielęgniarek nowe wzory służące do wyliczenia norm są niekorzystne m.in. dlatego, że dają kierownictwu szpitali dużą dowolność w określaniu minimum zatrudnienia. Prezes Rady Pielęgniarek i Położnych Grażyna Rogala-Pawelczyk, wskazywała, że jeżeli dyrektor danej placówki medycznej będzie szukał oszczędności, może dać taki wskaźnik, który pozwoli mu zwolnić personel.

– Wyliczanie czasu pracy to była zupełna fikcja. Mielibyśmy dzielić pacjentów na trzy kategorie. Wymagający pełnej opieki otrzymywali kategorię III, osoby częściowo samodzielnie kategorię II, chorzy w pełni sprawni I. Według tego wyliczono, ile pielęgniarek szpital może minimalnie zatrudnić. Niestety nikt nie respektował naszych obliczeń – mówi pielęgniarka z jednego z krakowskich szpitali. I podaje przykład: kiedyś zaznaczyła, że w ciągu dnia przyjęto na oddział 6 chorych, którym przyznano kategorię III. Kiedy następnego dnia przyszła na dyżur, na karcie widniały jedynie trzy takie osoby. – Takich przypadków było wiele, jednak nie protestowaliśmy, bo przełożeni ciągle straszą nas zwolnieniami. Te z nowymi wyliczeniami mogą okazać się prawdziwe – mówi pielęgniarka.

Absurdy zatrudnienia

Jak przekonuje Anna Wonaszek, przewodnicząca Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych w Gdańsku, która analizowała wyliczenia niektórych szpitali, w wielu

Pielęgniarki i pielęgniarki w Polsce i za granicą



Źródło: NPIP, OECD lata 2010–2011

przypadkach wyszły absurd. Na przykład po wstawieniu danych do wzorów zawartych w rozporządzeniu okazywało się, że na oddziale wystarczyłyby trzy pielęgniarki. – Przy systemie dobowym taka liczba byłaby zbyt mała do obstarwiania wszystkich dyżurów – mówi Wonaszek. I dodaje, że w większości placówek przy wyliczeniach

Nowe wyliczenia zakłamują potrzeby placówek służby zdrowia. Resort chce to sprawdzić

wychodziły niższe normy zatrudnienia, niż obowiązywały do tej pory. A to by pozwalało dyrekcji na redukcję zatrudnienia.

Potwierdzają to dane z samych placówek.

– Zgodnie z rozporządzeniem na oddziałach małych i ośrodkowych powinniśmy zmniejszyć liczbę pielęgniarek – mówi Magdalena Ober-

czniczka Uniwersyteckiego Szpitala Dziecięcego w Krakowie. Ale zaraz podkreśla, że nie mają takich planów. – Specyfika tych oddziałów narzuca pewien charakter opieki pielęgniarskiej i nie ma możliwości ograniczenia tam personelu – tłumaczy.

Podobnie mówi Anna Ginal z Uniwersyteckiego Centrum Okulistyki i Onkologii Samodzielnego Publicznego Szpitala Klinicznego Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach.

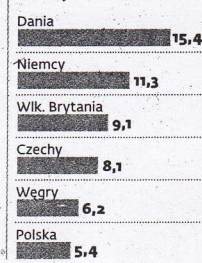
– Nowy wskaźnik jest odmienny od poprzedniego. Wynika z niego, że zatrudniamy obecnie więcej pielęgniarek niż wskazuje minimum – przyznaje Gina i tłumaczy, że nie planują radykalnych zmian.

– U nas dużych różnic nie ma – mówi Grażyna Smektała, naczelna pielęgniarka Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego im. J. Cromkowskiego we Wrocławiu.

Resortowy obiektywizm

Dane z wyliczeniami pielęgniarek spływają obecnie do zespołu pracującego przy ministerstwie. – Tylko co to

Liczba pielęgniarek na 1 tys. mieszkańców



da? – pyta Anna Wonaszek. – Ministerstwo otrzyma suche liczby. Ja sama opiniuję niektóre wskaźniki, jeździłam do placówek, żeby zobaczyć, jaki mają system pracy. Dzięki temu mogłam obiektywnie ocenić sytuację – dodaje.

I rzeczywiście z danych widać, że różnice mogą być ogromne. I tak na przykład w szpitalu dziecięcym w Krakowie wyszło, że na pacjenta z kategorią I (czyli tego najbardziej sprawnego) pielęgniarki potrzebują 100 min na dobę, tego z kategorią II 180 min, zaś przy wymagającym największego zaangażowania 300 min. Zaś średni czas wykonywania czynności pielęgniarskich pośrednich wynosi 15 proc. czasu pielęgniarskiego bezpośredniego.

Z kolei w Uniwersyteckim Centrum Okulistyki i Onkologii w Katowicach dla I kategorii wyszły 82 min, dla II – 150 min, zaś trzeciej – 253 min. A w przypadku Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego we Wrocławiu różnice są jeszcze większe. Na oddziałach zachowawczych i na oddziale chirurgicznym ustalono, że

czas bezpośredni wynosi dla kat. I – 42 min, dla kategorii II – 105 min i kat. III – 175 min.

– Inne wyliczenia wyszły dla oddziału neurologii, gdzie przebywają pacjenci na pododdziale udarowym. Tu wyszło, że dla pacjentów kategorii III potrzebują 576 min opieki pielęgniarskiej na dobę – tłumaczy Smektała.

W tej samej placówce dla pacjentów najcięższych, czyli leżących na oddziale anesteziologii i intensywnej terapii, wyliczono średni czas opieki 960 min na jednego chorego. Tu też inny jest czas na tzw. czynności pośrednie – np. wypełnianie dokumentacji – który wynosi 25 proc. czasu poświęconego pacjentowi.

Bezpieczeństwo chorych

Nie wiadomo, jak potraktuje te wyliczenia ministerstwo, jednak również zdaniem kierownictwa szpitali w obecnej formie ustalone wskaźniki są nie do przyjęcia.

– Sprawdziłiśmy te fantastyczne wzory podane przez Ministerstwo Zdrowia, które weszły w życie 1 kwietnia. One nijak mają się do rzeczywistości, pozwalają na zmniejszenie personelu pielęgniarskiego – mówi w jednym z wywiadów radiowych Janusz Moryś, rektor Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego. I dodawał, że nie zamierza ich stosować w obrębie szpitala. – Zwłaszcza że zatrudniamy więcej pielęgniarek niż wynika to z norm. W związku z tym uważamy, że rozróżnienie jest ważniejsze i bezpieczeństwo chorych niż wzory – tłumaczył.

PISALIŚMY O TYM

Trzeba rzetelnie liczyć etaty pielęgniarek – DGP nr 63/2014
www.praca.gazetaprawna.pl

Roszczenie o dyskryminację nie tylko z przepisów prawa pracy

Orzecznictwo

Artur Radwan
artur.radwan@infor.pl

Firma, która wypłaca podwładnemu zaniżone wynagrodzenie, powinna się liczyć z tym, że może się na domagać pensji nawet po 10 latach od ustania stosunku pracy. Okoliczności sprawy mogą jednak sprawić, że zastosowanie będzie miało trzyletni okres przedawnienia wynikający z kodeksu pracy. Tak orzekł wczoraj Sąd Najwyższy.

Pracownik zajmował stanowisko ds. kluczowych Klientów w firmie spożywczej. Uznał jednak, że od czerwca 2006 r. do stycznia 2008 r. był dyskryminowany przez pracodawcę, bo otrzy-

mywał niższe wynagrodzenie niż jego koledzy zatrudnieni w firmie na takim samym stanowisku. Przy czym doszedł do takiego wniosku dopiero w chwili, gdy został zwolniony z pracy, a więc na początku 2008 r. W sierpniu 2010 r. mężczyzna pozwał firmę o wyrównanie wynagrodzenia. Pracodawca wniósł o odrzucenie pozwu, bo w jego ocenie sprawa na podstawie art. 291 kodeksu pracy uległa przedawnieniu. Zgodnie z tym przepisem roszczenie ze stosunku pracy ulega przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Sąd I instancji nie uwzględnił stanowiska firmy i zasądził na rzecz byłego pracownika 102 tys. zł.

Sąd orzekający uznał, że wspomniane roszczenie ma charakter odszkodowawczy, a więc zastosowanie znajduje kodeks cywilny. Powołał się przy tym na art. 442 par. 1 k.c., który stanowi, że przedawnienie może nastąpić w tej sprawie dopiero po 10 latach. Zgodnie z tym przepisem roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym ulega przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Przy czym termin ten nie może być dłuższy niż 10 lat od dnia, w którym nastąpiło zdarzenie wywołujące szkodę.

Więcej na
www.praca.gazetaprawna.pl

Przedsiębiorstwo wniósło apelację, w której argumentowało, że roszczenie o wypłatę odszkodowania z tytułu dyskryminacji w wynagrodzeniu staje się wymagalne w terminie, w którym poszkodowany faktycznie otrzymał przyznane wynagrodzenie, ewentualnie w dniu, w którym najpóźniej powinien to wynagrodzenie otrzymać zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

Sąd II instancji uznał, że odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu pracowników można uzyskać tylko w oparciu o przepisy kodeksu pracy.

Sąd podkreślił jednak, że ma problem w określeniu daty wymagalności dla roszczenia odszkodowawczego w sprawach dyskryminacyjnych. Dlatego też wystąpił do Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym. Spytał, czy odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu przez dyskryminację placówką ulega przedawnieniu z dniem dowiedzenia się pracownika o tym, że otrzymuje niższą pensję od współpracowników. Drugą część pytania dotyczyła tego, czy w omawianej sprawie przedawnienie biegnie oddzielnie dla każdej kwoty jednorazowego wynagrodzenia, niezależnie od daty dowiedzenia się pracownika o stosowanych wo-

bec niego dyskryminujących praktykach.

SN wydał postanowienie, w którym odmówił podjęcia uchwały. Argumentował, że sąd II instancji ma wiele zagadnień do wyjaśnienia, a odpowiedź na pytanie prawne byłaby dla niego wiążąca. SN dał jednak do zrozumienia, że w takich sprawach nie można mówić wyłącznie o zastosowaniu przepisów kodeksu pracy. Można także żądać odszkodowania z kodeksu cywilnego, który przewiduje 10-letni termin przedawnienia.

ORZECZNICTWO

Postanowienie Sądu Najwyższego z 20 maja 2014 r., sygn. akt I PK 17/14.
www.servisy.gazetaprawna.pl/orzeczenia