



Trzymiesięcznik, wydawany przez Okręgową Izbę Pielęgniarek i Położnych w Częstochowie

BIULETYN INFORMACYJNY

Marzec-Maj 2020



Batman, Spiderman i... pielęgniarka, czyli nowi superbohaterowie wg Banksy'ego

Banksy w hołdzie medykom

**Biuro Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych
w Częstochowie:**

42-200 Częstochowa, ul. Pułaskiego 25
IV piętro w budynku „Przemysłówka” S.A.
(róg ul. Kopernika i Pułaskiego)
Tel./fax: 34 324 51 12, 34 361 30 18,
503 008 946, 510 893 392
Księgowość: 510 893 408
e-mail: sekretariat@oipip.czyst.pl,
www.oipip.czyst.pl

Godziny pracy biura:

Pn-wt-pt 7.00-15.30, Śr-czw 7.00-17.00

Nr konta bankowego:

Millenium Bank
82 1160 2202 0000 0001 2869 0101

Kasa biura czynna: Pn-pt 8.00-14.00

Ośrodek szkoleniowy:

Pn-wt-pt 7.00-15.00
Śr-czw 7.00-17.00
Tel./fax: 34 324 51 12, 34 361 30 18,
519 862 186
e-mail: szkolenia@oipip.czyst.pl

Księgowość: Pn-wt-czw-pt

Tel.: 510 893 392

Biblioteka czynna:

Pn-wt-pt 7.00-15.30
Śr-czw 7.00-17.00

Okręgowy Rzecznik

Odpowiedzialności Zawodowej:

I i III środa miesiąca: 15.00-17.00

Radca Prawny:

Śr 14.00-16.00
Pt 8.30-9.30

Wydawca:

Okręgowa Rada Pielęgniarek
i Położnych w Częstochowie

Redaktor naczelny:

Marzena Maniszewska, Tel.: 503 008 946
e-mail: sekretarz@oipip.czyst.pl

Druk:

Filharmonia Druku – Drukarnia Viper Sp. z o.o.
ul. Rejtana 33A, 42-200 Częstochowa
www.filharmoniadrugu.pl, Tel.: 34 344 44 35

Nakład: 1000 egz. ISSN 2451 – 4489

Materiałów niezamówionych redakcja nie zwraca, w tekstach publicznych zastrzega sobie prawo skrótów, zmian tytułów oraz poprawek stylistyczno-językowych. Za błędy powstałe podczas druku nie ponosimy odpowiedzialności.

OIPiP – Przyjacielem dziecka z niepełnosprawnością

Kontakt - tel. 34 324-10-13 • e-mail: zszs@edukacja.czystochowa.pl

**Zespół Szkół Zawodowych im. Marii Grzegorzewskiej
ul. KRÓTKA 22 w Częstochowie**

z 60-letnim doświadczeniem w pracy z młodzieżą
z różnego typu niepełnosprawnościami
zaprasza do swoich szkół:

TECHNIKUM NR 13

jedyna w regionie średnia szkoła techniczna przeznaczona wyłącznie dla młodzieży z zespołem Aspergera, autyzmem, słabosłyszącą oraz z niepełnosprawnością ruchową, kształcąca w 2-4 osobowych klasach:

• technik informatyk • technik logistyk

BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA NR 11

dla młodzieży z zespołem Aspergera, autyzmem, słabowidzącą, słabosłyszącą oraz z niepełnosprawnościami ruchowymi:

• krawiec • tapicer • rękodzielnik wyrobów włókienniczych

BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA

dla młodzieży z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim oraz z niepełnosprawnościami sprzężonymi:

• kucharz • krawiec • tapicer • stolarz • piekarz • cukiernik • rękodzielnik wyrobów włókienniczych • pracownik pomocniczy: obsługi hotelowej, krawca, stolarza, ślusarza i asystent fryzjera

SZKOŁA PRZYSPOSABIAJĄCA DO PRACY NR 1

dla młodzieży z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym oraz z niepełnosprawnościami sprzężonymi

W naszych szkołach zapewniamy:

- naukę w kilkuosobowych klasach (2-6 uczniów) z uwzględnieniem indywidualnych możliwości i potrzeb ucznia
- bezpieczeństwo w monitorowanej szkole
- kadre ze specjalistycznym wykształceniem
- integrację uczniów ze środowiskiem lokalnym: uczestnictwo w wycieczkach, rajdach, wyjściach do ośrodków kultury i wydarzeniach miejskich
- specjalistyczne zajęcia
- rozwój w kołach zainteresowań
- wybrane praktyki zawodowe na warsztatach szkolnych
- wygodną lokalizację w centrum miasta

SZKOŁA DO ZADAŃ SPECJALNYCH

Spis treści:

12 maja Międzynarodowy
Dzień Pielęgniarek i Położnych..... 4

Co zrobić, kiedy dostanę skierowanie od wojewody
do pracy przy zwalczaniu Epidemii COVID-19? 8

Koronawirus COVID-19..... 13

Brawa szybko umilkły, pozostał hejt 14

Przerwa w wykonywaniu zawodu
pielęgniarki i położnej..... 15

Monika Mularska-Kucharek

AFIRMACJA ŻYCIA

Nie zatracaj miłości.
Kochaj siebie za istnienie.
Kochaj ludzi za obecność.
Kochaj życie za czas!

Nie zatracaj wdzięczności.
Dziękuj za wschody słońca.
Dziękuj za dobre chwile.
Dziękuj za miłe gesty.

Nie zatracaj nadziei.
Ufaj, że będzie lepiej.
Ufaj, że złe przeminie.
Ufaj, że będziesz szczęśliwy.

Nie zatracaj wiary.
Wierz w swoje siły.
Wierz w dobro.
Wierz w miłość.

12 maja Międzynarodowy Dzień Pielęgniarki przypada w tym roku w 200 rocznicę urodzin Florencji Nightingale, twórczyni nowoczesnego pielęgniarstwa, z tej okazji Światowa Organizacja Zdrowia ogłosiła rok 2020 Międzynarodowym Rokiem Pielęgniarek i Położnych.

8 maja Dzień Położnych obchodzony jest w rocznicę urodzin polskiej położnej Sługi Bożej, Stanisławy Leszczyńskiej.

Z okazji Międzynarodowego Dnia Pielęgniarki oraz Dnia Położnej w tym jakże trudnym czasie pandemii, kiedy dla dobra innych narażacie własne zdrowie i życie pragnę podziękować Wam Koleżanki i Koledzy za Waszą obecność i ciężką pracę.

Bycie Pielęgniarką i Położną to nie tylko wykonywanie wyuczonego zawodu, to powołanie, pasja i przede wszystkim chęć niesienia pomocy drugiemu człowiekowi. To również zawód wymagający szczególnego poczucia odpowiedzialności, weryfikowania swojego postępowania oraz zbiorowej i profesjonalnej świadomości.

Niejednokrotnie niedoceniani stajemy się gloryfikowani.

Wasz trud nie jest daremny, przyczynia się do przwracania zdrowia i radości chorym i ich bliskim.

Pielęgniarki i Położne były, są i będą - wszyscy potrzebujemy ich opieki na każdym etapie życia.

Drogie Koleżanki i Drodzy Koledzy życzę Wam dużo, dużo zdrowia, umiejętności życia chwilą obecną, celu w życiu, który daje nam inspirację oraz wiary w drugiego człowieka, abyśmy mogli powitać lepsze jutro i za rok uroczystie obchodzić Nasze Święto Zawodowe.

W imieniu Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych w Częstochowie

Przewodnicząca ORPiP



Barbara Płaza



12 MAJA MIĘDZYNARODOWY DZIEŃ PIELĘGNIAREK I POŁOŻNYCH

TO „TRUDNY ZAWÓD Z MISJĄ”

12 maja obchodzony jest Międzynarodowy Dzień Pielęgniarek i Położnych czyli osób bez których szpitale nie mogłyby normalnie funkcjonować. Zawód niezwykle trudny i w Polsce jeszcze nie doceniany tak jak powinien.

*Niektórzy
nazy-
wają to też
powołaniem*

Często w przestrzeni publicznej pojawia się pytanie czy pielęgniarstwo i położnictwo to zawód czy może bardziej misja? Jednym i drugim. - Jest to zawód i to szczególnie – zawód zaufania publicznego, zawód samodzielny uregulowany prawnie. Gdy jednak zacznie się o nim mówić jako tylko o zawodzie dochodzi się do wniosku, że jest to także misja. Niektórzy nazywają to też powołaniem. Każdy kto spełni określone wymagania formalne może ten zawód wykonywać, ale nie każdy będzie wykonywał go dobrze. W tej pracy trzeba posiadać określone predyspozycje psychiczne i fizyczne. Trzeba ją też po prostu lubić. Jeżeli pielęgniarka czy położna nie czuje tej specyficznej misji zawodowej to nie tylko ona w tym zawodzie czuje się źle, ale i źle czują się poddani jej opiece pacjenci.

Trudna praca

Niewątpliwie każdy kto kiedykolwiek był pacjentem i miał możliwość bliżej przyjrzeć się pracy pielęgniarek przyzna, że jest to z wielu powodów bardzo trudny i odpowiedzialny zawód. Z jednej strony pielęgniarka czy położna ma być empatyczna i opiekuńcza, ma wspierać pacjenta a jednocześnie oczekuje się od niej, że będzie zdecydowana, szybko działająca i nie ulegająca emocjom. Pielęgniarki i Położne muszą więc umieć dopasować się do odpowiednich okoliczności. Niewątpliwym problemem jest też duża ilość obowiązków jakie podczas dyżurów spadają właśnie na pielęgniarki czy położne.

- Wykonujące ten zawód Panie twierdzą często, że jest on jak narkotyk. Czasem szkodzi, ale nie potrafią się bez niego obejść. Jest to zawód, który ma bardzo wiele obciążeń psychofizycznych. Niestety przez wiele lat pielęgniarki były, a właściwie nadal są nadmiernie obciążone obowiązkami. Brakuje pracowników medycznych takich jak choćby opiekunowie medyczni, którzy poprzez wykonywanie prostszych czynności mogliby odciążyć pielęgniarki a one mogłyby w tym czasie spokojnie realizować zadania na które dziś brakuje czasu: edukacja, rozmowa i wsparcie, profilaktyka zdrowotna. Jest bardzo pilna potrzeba zatrudnienia takiego personelu pomocniczego ale to jeszcze się nie dzieje.

Powoli ku lepszemu

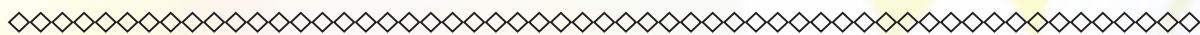
Przez ostatnie lata pielęgniarki czuły się mocno niedocenione. Wiązało się to między innymi z faktem bardzo niskich zarobków, w opinii wielu zupełnie nieadekwatnych do trudności zawodu jaki wykonują. To też nie zachęcało młodych osób do kształcenia się w tym kierunku i podejmowania pracy. Sytuacja powoli zaczyna zmieniać się na lepsze. Od kiedy paniom pielęgniarkom i położnym udało się podpisać porozumienie z ministrem zdrowia min. w sprawie podwyżek w kwocie 1100 złotych do podstawy

wynagrodzenia, obserwujemy nieco zwiększone zainteresowanie zawodem wśród młodych ludzi.

Niezwykle ważną kwestią są także warunki pracy. - Do hurra optymizmu jeszcze daleko, ale pojawiły się pierwsze próby uregulowania warunków pracy poprzez wprowadzenie wskaźnikowych norm zatrudnienia. Pielęgniarki chciałyby aby były one właściwie realizowane w praktyce i dawały bezpieczeństwo zarówno dla nich jak i dla pacjentów. Celem wprowadzenia norm było prawne zagwarantowanie, by pielęgniarka nie miała zbyt wielu pacjentów pod opieką a tym samym, by mogła swoje zadania realizować bez nadmiernego pośpiechu stanowiącego zwiększone ryzyko wystąpienia błędu. Ważne, by nowe przepisy określające tą normę będą należycie przestrzegane. Życzymy tego nie tylko Paniom Pielęgniarkom, Położnym ale przede wszystkim naszym pacjentom gdyż człowiek a w szczególności człowiek chory ma prawo nie tylko leczenia ale również do opieki pielęgniarskiej na poziomie gwarantującym przestrzeganie jego praw i zapewniającym godność.

Międzynarodowy Dzień Pielęgniarek i Położnych - Święto obchodzone corocznie 12 maja ustanowione przez Międzynarodową Radę Pielęgniarek (ICN) na Kongresie w Meksyku w 1973 roku. Tego samego dnia przypada rocznica urodzin Florence Nightingale uważanej za prekursorkę nowoczesnego pielęgniarstwa, założycielki pierwszej szkoły pielęgniarstwa (w 1860 roku przy szpitalu św. Tomasza w Londynie).

W Polsce święto obchodzone jest, jako Międzynarodowy Dzień Pielęgniarek i Położnych.



26 Maja Dzień Matki

Nie ma ważniejszego słowa
Niżli „Mama” na tym świecie.
W każdym kraju brzmi podobnie,
Piękniejszego nie znajdziecie.
Mama dla nas jest początkiem.
Uczy życia, ciepła, czucia.
Dzięki niej jesteśmy tacy,
Kształci myśli i uczucia.
Mamę kochać i szanować
To nasz piękny obowiązek,
Co obowiązkiem nie jest -
Codziennego dnia porządek.
Mama – ukojenie w bólu,
Mama – pewność, spokój, miłość.
O Nią dbać to wielka radość,
Oby zawsze z nami była.

Składam Matkom najserdeczniejsze podziękowania za trud włożony w dotychczasowe wychowanie Waszych pociech. Jednocześnie życzę Paniom, by nigdy nie brakowało Wam zdrowia, bo to jest podstawą wszystkich działań. Proszę przyjąć życzenia, by na Waszej drodze nigdy nie brakowało oddanych przyjaciół, by nie brakowało Wam sił i zaangażowania w przekazywaniu wartości swym dzieciom przez kolejne lata.

*Przewodnicząca Barbara Płaza
a także Okręgowa Rada Pielęgniarek i Położnych w Częstochowie.*

Wszystkim, dla których życie i zdrowie jest najważniejszym prawem

*- Pracownikom Ochrony Zdrowia Miejskiego Szpitala Zespołonego
w Częstochowie; Pielęgniarkom, Położnym, Ratownikom Medycznym Szpitalnego
Oddziału Ratunkowego, Opiekunkom Medycznym, Salowym,*

*z okazji minionego święta a przede wszystkim za ofiarną pracę w tym szczególnym czasie
pandemii, pragnę przekazać wyrazy uznania i podziękowania oraz najserdeczniejsze życzenia.*

Dziękuję za służbę chorym, za udzielanie ratunku, leczenie i wsparcie.

*Dziękuję za ciepłe spojrzenie na chorego człowieka, za wrażliwość
na ludzkie cierpienie, za cierpliwość i oddanie.*

*Życzę Państwu zdrowia, sił, wytrwałości i satysfakcji
z wypełnianej misji oraz szczęścia w życiu osobistym.*

*W tym szczególnym czasie, kiedy cały świat stanął do walki z zagrożeniem, do walki
z wirusem wyrażam ogromny szacunek Waszej niezłomnej pracy i zaangażowaniu.*

*Szczególna misja i odpowiedzialność za zdrowie pacjentów mobilizuje
Was do działania, także w tych najtrudniejszych i ekstremalnych
momentach jak obecne, z czego jestem osobiście bardzo dumna.*

*Jeszcze raz dziękuję Państwu za tą wyjątkową postawę w pracy i służbie drugiemu
człowiekowi, jednocześnie życzę poczucia spełnienia z wykonywania szlachetnego
powołania jakim jest troska o życie i zdrowie drugiego człowieka.*

Z wyrazami szacunku

*Joanna Dziedzic
Naczelną Pielęgniarką
SP ZOZ Miejskiego Szpitala Zespołonego
w Częstochowie*

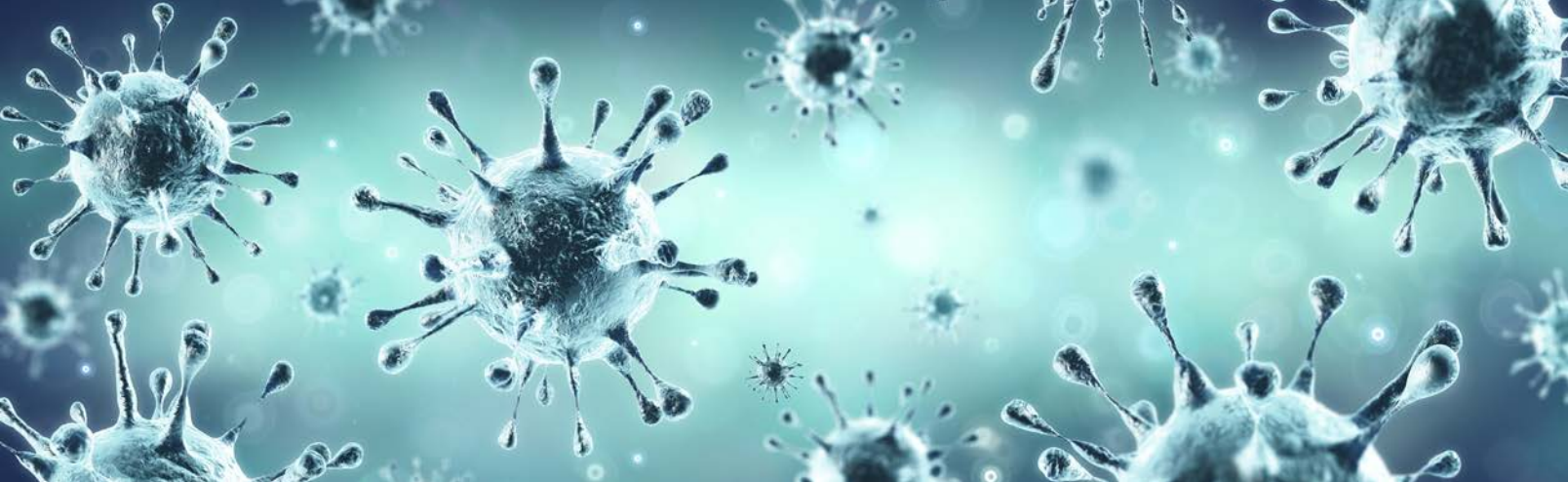
PODZIĘKOWANIE

Z całego serca dziękuję Wszystkim Pielęgniarkom, Pielęgniarzom, Położnym pracującym w Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym za trud pracy włożony w ratowanie życia i zdrowia naszych pacjentów zagrożonych COVID-19. Składam szczególne podziękowania i słowa uznania dla Pielęgniarek z Oddziału Zakaźnego. Za nami i przed nami trudny czas walki z pandemią. Obyśmy Wszyscy przetrwali pandemię w zdrowiu i wzajemnym szacunku dla siebie. Bardzo serdecznie dziękuję Pielęgniarkom, które są oddelegowane do pracy w innych oddziałach tj. Okulistyki, Chirurgii Naczyniowej, Otolaryngologii, Pediatrii, Chirurgii Ogólnej, Neurochirurgii, Gastroenterologii, Neurologii z PCK, Trakt Operacyjny, Położnictwa,

Poradni, Ortopedii, Chirurgii Dziecięcej, Patologii Noworodka, Neonatologii, Oddziału Wewnętrzny z Nadciśnieniem, Rehabilitacji Kardiologicznej, Opieki Paliatywnej, Reumatologii, Psychiatrii Gruźliczej. W imieniu własnym i koleżanek bardzo dziękuję za zaangażowanie i pomoc w walce z pandemią. Zdążyście Panie egzamin z PIEŁĘGNIARSTWA. Bardzo proszę o dalszą współpracę w walce z koronawirusem.

*Z wyrazami szacunku
Jadwiga Tomalska
Pielęgniarka Naczelna*





CO ZROBIĆ, KIEDY DOSTANĘ SKIEROWANIE OD WOJEWODY DO PRACY PRZY ZWALCZANIU EPIDEMII COVID-19? WSKAZÓWKI DLA PIEŁĘGNIARKI I POŁOŻNEJ

W jakich godzinach może nastąpić doręczenie decyzji o skierowaniu do pracy przy zwalczaniu epidemii (dalej określana w skrócie również jako: „decyzja”)?

Policjant, czy inna osoba doręczająca decyzję, nie powinna przychodzić z decyzją w godzinach pomiędzy 22:00 a 6:00, chyba że zachodzi sytuacja jest niecierpiąca zwłoki. W praktyce ze względu na sytuację epidemiczną należy spodziewać się, że doręczenia będą następować w różnych godzinach, właśnie ze względu na sytuację nie cierpiącą zwłoki, za jaką będzie uważana epidemia.

W jaki sposób i przez kogo jest doręczana decyzja o skierowaniu do pracy przy zwalczaniu epidemii?

Decyzję może doręczyć pracownik organu (Wojewody) lub funkcjonariusz służb mundurowych: policjant, żołnierz Wojsk Obrony Terytorialnej. W praktyce doręczeń dokonują służby mundurowe. Teoretycznie doręczenie może być też dokonane za pośrednictwem poczty, jednak ze względu na panujący stan epidemii i potrzebę jak najszybszego uzupełnienia braków personelu, decyzje są doręczane osobiście, jak opisano wyżej.

W praktyce doręczeń dokonują służby mundurowe.

Czy osoba doręczająca decyzję może zażądać, abym od razu udała się/udał się do miejsca skierowania?

Nie, nawet jeśli jest to żołnierz czy policjant, to takich uprawnień nie posiadają.

Czy osoba doręczająca decyzję powinna się przedstawić?

Tak, powinna się przedstawić i okazać legitymację służbową. Jeśli tego nie robi, można tego zażądać.

A co, jeśli nie będzie mnie w domu?

Decyzja może być pozostawiona dorosłemu domownikowi, gospodarzowi bloku bądź sąsiadowi z obowiązkiem doręczenia. Doręczenie następuje wraz z pozostawieniem decyzji tym osobom.

A co, jeśli nie otworzę drzwi osobie doręczającej decyzję?

W takim wypadku decyzja może zostać pozostawiona gospodarzowi bloku bądź sąsiadowi z obowiązkiem doręczenia. Doręczenie następuje wraz z pozostawieniem decyzji tym osobom.

Czy decyzja może być doręczona w pracy albo w innym miejscu?

Tak, decyzja może być doręczona w pracy lub innym miejscu, ale tylko do rąk własnych adresata.

Czy mogę odmówić odbioru decyzji?

Tak, jednak odmowa zostanie odnotowana przez osobę doręczającą. Poza tym decyzja jest i tak skuteczna. Lepiej zatem odebrać decyzję i ewentualnie skorzystać z odwołania.

Czy muszę pokwitować odbiór decyzji?

Tak, osoba doręczająca może tego zażądać. W przypadku odmowy pokwitowania osoba doręczająca może sporządzić adnotację na jej egzemplarzu skierowania o odmowie pokwitowania. Doręczenie i tak będzie skuteczne.

W jakiej formie powinna być sporządzona decyzja o skierowaniu do pracy przy zwalczaniu epidemii?

Decyzja powinna być sporządzona w formie pisemnej, choć dopuszczono również formę ustną. W praktyce, wydawane są jednak jak dotąd wyłącznie decyzje pisemne.

Co powinna zawierać decyzja o skierowaniu do pracy przy zwalczaniu epidemii?

Decyzja powinna zawierać imię i nazwisko oraz numer prawa wykonywania zawodu osoby, do której jest skierowana, podmiot leczniczy, do którego następuje skierowanie, okres, w którym ma być wykonywana praca, pouczenie o prawie odwołania od decyzji ze wskazaniem terminu na odwołanie, wskazanie organu (właściwy miejscowo wojewoda) wizerunek orła, podpis wojewody lub osoby działającej z jego upoważnienia wraz z pieczęcią.

Powinna również zawierać wzmiankę o natychmiastowej wykonalności decyzji.

Decyzja nie musi zawierać uzasadnienia, choć zwykle decyzje je posiadają. Uzasadnienia nie są obszerne.

Ile mam czasu na stawienie się do pracy przy zwalczaniu epidemii od doręczenia decyzji?

Nie jest to przewidziane prawem. Może się zatem zdarzyć, że trzeba będzie zgłosić się do pracy z dnia na dzień. Decyzja o skierowaniu do pracy przy zwalczaniu epidemii powinna jednak precyzować, kiedy jest pierwszy dzień pracy przy zwalczaniu epidemii. Jeśli takiej daty nie ma w decyzji oraz nie ma informacji z kim się w tej kwestii skontaktować, to należy zwrócić się z takim pytaniem do organu, który wydał decyzję. Najlepiej zadzwonić do Urzędu Wojewódzkiego i poprosić o kontakt z wydziałem, który zajmuje się sprawami skierowań do pracy w warunkach epidemii. Można też skontaktować się z podmiotem, do którego następuje skierowanie i zapytać o termin stawienia się w podmiocie. Warto zadbać o to, aby taką informację otrzymać na piśmie lub drogą mailową.

Kierownik zakładu informuje wojewodę o braku stawiennictwa do pracy przy zwalczaniu epidemii, a wojewoda na podstawie tych informacji może podjąć decyzję o nałożeniu kary administracyjnej. Zatem, jeśli nie jest możliwe zgłoszenie się do pracy w wyznaczonym terminie, należy poinformować o ewentualnym opóźnieniu zakład, do którego nastąpiło skierowanie i usprawiedliwić swoje spóźnienie.

*Najlepiej
zadzwonić
do Urzędu
Woje-
wódzkiego
i poprosić
o kontakt*

Kto nie może być skierowany do pracy przy zwalczaniu epidemii w drodze decyzji administracyjnej wojewody?

Zwolnienie od skierowania do pracy przy zwalczaniu epidemii przysługuje następującym grupom osób ze względu na posiadanie dziecka:

- 1) kobiety w ciąży,
- 2) osoby samotnie wychowujące dziecko w wieku do do 18 lat,
- 3) osoby wychowujące dziecko w wieku do 14 lat;
- 4) osoby wychowujące dziecko z orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego bez względu na jego wiek,
- 5) jeden z dwójki rodziców wychowujących ich wspólne dziecko w wieku powyżej 14 lat.

Ponadto, przysługują dodatkowe zwolnienia z pracy przy zwalczaniu epidemii w warunkach zagrożenia zakażeniem ze względu na inne okoliczności niż posiadanie dziecka, tj. ze względu na:

1. wiek:

- 1) ukończenie 60 lat,

2. stan zdrowia:

- 1) orzeczona częściowa lub całkowita niezdolność do pracy;
- 2) inwalidztwo,
- 3) orzeczona choroba przewlekła.

Pamiętaj, że policjant czy inna osoba doręczająca decyzję, nie miała wpływu na jej treść. Nie ma też możliwości, aby cofnęła jej doręczenie. Choć doręczenie takiej decyzji może być dla Ciebie stresujące to warto spróbować spokojnie porozmawiać o okolicznościach dotyczących Twojej sytuacji i poprosić policjanta o zaprotokołowanie ich w notatce służbowej, którą sporządzi policjant, i o dołączenie kopii tej notatki służbowej do potwierdzenia odbioru decyzji, aby osoba, której zostanie przekazane potwierdzenie odbioru miała wiedzę o tych okolicznościach.

Jeżeli osobie kierowanej do pracy przysługuje ustawowe zwolnienie od pracy przy zwalczaniu epidemii należy się na tą okoliczność powołać. Nie należy jednak wydawać policjantowi posiadanej w tym zakresie dokumentacji (np. aktu urodzenia dziecka na potwierdzenie jego wieku), a jedynie okazać ją do wglądu, przy sporządzaniu notatki.

Jeżeli występują inne okoliczności niż powyżej wskazane, które będą uniemożliwiały pielęgniarce lub położnej podjęcie pracy na podstawie skierowania niestety pielęgniarka lub położna musi stawić się do wskazanego w decyzji miejsca, ale jednocześnie może złożyć odwołanie od decyzji wskazując okoliczności, które uniemożliwiają jej pracę. Pragniemy jednak uprzedzić, że uwzględnienie prośby należy wyłącznie do decyzji Ministra Zdrowia

Co mam zrobić, gdy zostanie mi doręczona decyzja o skierowaniu do pracy i zachodzą przesłanki wyłączające skierowanie? Czy mogę złożyć od niej odwołanie?

Gdy decyzja zostanie doręczona, można złożyć od niej odwołanie do Ministra Zdrowia za pośrednictwem Wojewody. To znaczy, że kopertę z odwołaniem należy zaadresować na adres Wojewody, z tym że w samym odwołaniu adresata należy wskazać następująco: „Minister Zdrowia za pośrednictwem Wojewody... (z dopiskiem jakiego województwa). Nazwa i adres Wojewody powinien być podany w treści decyzji, a tryb odwołania powinien zostać opisany w „pouczeniu”, które zwykle znajduje się na końcu decyzji. Termin na odwołanie to 14 dni od dnia przekazania informacji o skierowaniu do pracy. Odwołanie można napisać samodzielnie lub zwrócić się o pomoc do prawnika. **Można też skorzystać ze wzoru, który można pobrać https://nipip.pl/wp-content/uploads/2020/04/20200416_NIPiP_WZO'R_odwolania_od_decyzji.docx.**

W odwołaniu należy umieścić wniosek o wstrzymanie natychmiastowej wykonalności decyzji. Taki wniosek jest bardzo ważny. Odnosnie tego wniosku wydane zostanie postanowienie, od którego można się osobno odwołać, gdyby było niekorzystne (napisać zażalenie). Kwestia wniosku o wstrzymanie natychmiastowej wykonalności decyzji powinna być rozstrzygnięta przez organ odwoławczy wcześniej, niż samo odwołanie. Ponadto, w odwołaniu należy powołać się na jedną lub więcej z powyżej wskazanych okoliczności, która sprzeciwia się skierowaniu do pracy, np. na fakt posiadania dzieci w określonym wieku lub ciężka choroba osoby bliskiej. Trzeba również dołączyć kserokopię dokumentu, poświadczającego istnienie danej okoliczności, np. skrócony odpis aktu urodzenia dziecka, orzeczenie lekarskie o chorobie przewlekłej, orzeczenie o niepełnosprawności, skrócony odpis aktu urodzenia dziecka.

Co musi zawierać odwołanie od skierowania do pracy przy zwalczaniu epidemii?

Należy wskazać do kogo skierowane jest odwołanie, numer decyzji, którego dotyczy odwołanie, swoje imię i nazwisko.

Odwołanie nie wymaga powołania się na przepisy prawne. Należy po prostu wyjaśnić, dlaczego osoba składająca odwołanie nie zgadza się z decyzją. W tym zakresie należy podać okoliczności, które stanowią podstawę wyłączenia z obowiązku pracy przymusowej.

W jakiej formie trzeba złożyć odwołanie od skierowania do pracy przy zwalczaniu epidemii?

Co do zasady powinno być złożone w formie pisemnej. Można je wysłać mailem tylko wtedy, gdy odwołanie zostanie opatrzone podpisem elektronicznym lub podpisem potwierdzonym profilem zaufanym ePUAP. Można jednak w odwołaniu wyrazić zgodę na doręczanie pism, w tym decyzji w przedmiocie odwołania, na adres poczty elektronicznej. Trzeba wskazać swój adres poczty elektronicznej.

W jaki sposób wysłać odwołanie od skierowania do pracy przy zwalczaniu epidemii?

Za pośrednictwem poczty listem poleconym. Najpóźniej w ostatnim dniu terminu.

Co mam zrobić, gdy zostanie mi doręczona decyzja o skierowaniu do pracy i nie zachodzą przesłanki

*Odwołanie
można napisać
samodzielnie
lub zwrócić
się o pomoc
do prawnika*

wyłączające skierowanie?

W takim wypadku można wystąpić o uchylenie decyzji, powołując się na inne okoliczności, które uzna się za istotne, takie jak konieczność opieki na rodzicami, czy dorosłym, niepełnosprawnym dzieckiem. Mimo takiego wniosku, decyzja o skierowaniu pozostaje w mocy.

Co się może stać, jeśli nie zgłoszę się do pracy zgodnie z decyzją wojewody?

W przypadku wystąpienia okoliczności, które uzasadniają zwolnienie z przymusu pracy na podstawie skierowania wojewody, można zaryzykować niestawienie się do pracy i złożenie odwołania, jednakże trzeba się liczyć z tym, że wojewoda w międzyczasie nałoży na pielęgniarkę/położną karę za niewykonanie decyzji. Decyzję o nałożeniu kary, również należy wówczas zaskarżyć odwołaniem.

Co się stanie, jeśli nie zgłoszę się do pracy w związku ze skierowaniem wojewody i nie występują okoliczności, które wyłączają skierowanie?

Jeśli osoba objęta skierowaniem dobrowolnie nie zgłosi się do pracy, to wobec niej może być wszczęte postępowanie egzekucyjne. Jedną z form egzekucji jest przymus bezpośredni. Tym samym można doprowadzić osobę objętą skierowaniem siłą do miejsca pracy. Takich środków może używać wyłącznie Policja.

Przy tym podkreślić należy, że policjant czy inna osoba, podczas wręczania/oznajmiania decyzji nie może użyć takich środków. Zanim to nastąpi powinno zostać wszczęte postępowanie egzekucyjne, co wiąże się z koniecznością doręczenia kolejnego pisma od wojewody.

Innymi środkami egzekucyjnymi są również kara pieniężna (do 10.000 zł) albo nałożenie obowiązku zwrotu kosztów wykonania skierowania przez inną osobę.

Jakie są kary za niewykonanie decyzji, czyli za niestawienie się do pracy zgodnie ze skierowaniem?

W przypadku niestawienia się do pracy wojewoda może nałożyć karę administracyjną od 5.000 zł do 30.000 zł. Decyzja o nałożeniu kary musi być wydana pisemnie. Taka kara jest również natychmiastowo wykonalna. Od takiej decyzji należy się odwołać wnosząc o wstrzymanie jej wykonalności. Trzeba powołać się na okoliczności sprzeciwiające się skierowaniu do pracy, tak jak przy odwołaniu od skierowania do pracy.

Ustawodawca również przewidział możliwość ukarania za to samo naruszenie grzywną (od 20 zł do 5.000 zł).

Jednak policjant nie może wystawić za to mandatu. Jeśli chciałby wystawić taki mandat, to należy odmówić jego przyjęcia. Wtedy sprawa trafi do sądu. Powinna się ona toczyć przed sądem w postępowaniu zwyczajnym lub nakazowym. O prowadzeniu sprawy w trybie zwyczajnym sąd poinformuje pisemnie. W przypadku wydania wyroku nakazowego można złożyć sprzeciw. W takim wypadku sprawa toczy się przed Sądem a w trybie zwyczajnym wyrok nakazowy traci ważność. Żeby uniknąć wątpliwości i pomyłek, najlepiej zwrócić się o pomoc do prawnika.

Gdzie mogą być skierowana do pracy?

Może być to zarówno skierowanie do podmiotu leczniczego lub innej jednostki organizacyjnej wskazanej w tej decyzji, znajdująca się w obrębie województwa zamieszkania osoby kierowanej do pracy.

Może się jednak zdarzyć, że skierowanie będzie dotyczyć zakładu położonego poza województwem miejsca zamieszkania osoby skierowanej. W takim wypadku skierowanie wydaje Minister Zdrowia a nie wojewoda i wtedy to do Ministra Zdrowia (bezpośrednio, a nie za pośrednictwem wojewody) kieruje się odwołanie.

Na jak długo jest wydawane skierowanie do pracy przez wojewodę?

Skierowanie do pracy nie może być bezterminowe. Może być wydane na okres nie dłuższy niż 3 (trzy) miesiące. W decyzji powinno być to wprost wskazane („okres od – do”). Jeżeli nie jest to oznaczone, to decyzję również należy zaskarżyć do Ministra Zdrowia za pośrednictwem wojewody.

Co się dzieje ze stosunkiem pracy u dotychczasowego pracodawcy?

Osobie skierowanej do pracy przysługuje urlop bezpłatny u dotychczasowego pracodawcy. W okresie pracy przy zwalczaniu epidemii dotychczasowy pracodawca nie może wypowiedzieć umowy ani jej rozwiązać. Niestety samodzielnie należy poinformować pracodawcę o skierowaniu do pracy w tym trybie. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do stażu pracy.

Może się jednak zdarzyć, że skierowanie będzie dotyczyć zakładu położonego poza województwem

W jakiej formie jest wykonywana praca na podstawie skierowania wojewody?

Obowiązkiem podmiotu leczniczego lub jednostki, do której jest skierowana pielęgniarka lub położna jest natychmiastowe zawiązanie stosunku pracy. Praca przy zwalczaniu epidemii jest traktowana jak praca na podstawie umowy o pracę.

Niedopuszczalne jest nawiązywanie umów cywilnoprawnych (np. umowy zlecenia).

Jakie wynagrodzenie przysługuje za pracę na podstawie decyzji o skierowaniu przez wojewodę?

Wynagrodzenie przysługuje w wysokości nie niższej niż 150% przeciętnego wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego na danym stanowisku pracy w zakładzie, do którego nastąpiło skierowanie i nie może być niższe niż wynagrodzenie, które osoba skierowana do pracy przy zwalczaniu epidemii otrzymała w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym wydana została decyzja o skierowaniu, ale może być wyższe.

Kto pokrywa koszty dojazdu, zakwaterowania i wyżywienia w miejscu wykonywania pracy na podstawie decyzji wojewody?

Należy zwrot kosztów dojazdów, zakwaterowania i wyżywienia na zasadzie diet i zwrotu kosztów podróży służbowych, jak w zakładzie pracy.

*Dieta
na wyżywienie
– 30 zł dziennie,
ale obecnie
obiekty gastro-
nomiczne
są zamknięte.*

Dieta na wyżywienie – 30 zł dziennie, ale obecnie obiekty gastronomiczne są zamknięte. Koszty podróży (zwrot tylko w przypadku, gdy zakład jest poza miejscem zamieszkania – wedle „kilometrówki” względnie kosztów biletów na środki transportu zbiorowego).

Zwrot kosztów zakwaterowania (nocleg) za okazaniem rachunku do 600 zł za dobę, ale obecnie obiekty hotelarskie są zamknięte.

Powyższe koszty zwraca zakład, do którego nastąpiło skierowanie.

Należy jak najszybciej poinformować kierownika zakładu, do którego nastąpiło skierowanie, o potrzebie zapewnienia wyżywienia i zakwaterowania, do którego nastąpiło skierowanie, z wnioskiem o ich zapewnienie. Zwrot kosztów z tytułu zakwaterowania lub wyżywienia nie przysługuje w przypadku zapewnienia w miejscu wykonywania pracy bezpłatnego zakwaterowania lub wyżywienia.

Jakie będą warunki pracy w miejscu skierowania?

Zakład, do którego nastąpiło skierowanie powinien zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Należy przez to rozumieć zapewnienie dostępu do środków ochrony przed zakażeniami.

Wobec braku takich środków należy skontaktować się z właściwą okręgową izbą pielęgniarek i położnych i poinformować o tym kierownika zakładu, do którego nastąpiło skierowanie.

Czy będę ubezpieczona/y na wypadek zakażenia i śmierci w wyniku zakażenia?

Z uzyskanych przez NIPiP informacji wynika, że Ministerstwo Zdrowia zawarło porozumienie z PZU S.A. w sprawie umowy ubezpieczenia w tym zakresie. NIPiP aktualnie czyni starania, aby pozyskać wgląd do treści umowy, aby móc przekazać jej warunki w niniejszym poradniku.

Jaki jest czas pracy w miejscu skierowania?

W miejscu skierowania pielęgniarka lub położna ma status pracownika i w zakresie czasu pracy obowiązują przepisy prawa pracy.

Na czas epidemii dopuszczalne są zmiany w systemie organizacji pracy w tym nałożenie na pielęgniarkę lub położną wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych lub w ramach dyżuru medycznego w zależności od aktualnych potrzeb zakładu.

Gdzie zgłosić się po pomoc w razie problemu w wykonaniu decyzji wojewody?

Wszelkie problemy związane ze skierowaniem do pracy przy zwalczaniu epidemii i wykonywaniem pracy przy zwalczaniu epidemii należy zgłaszać do właściwej okręgowej izby pielęgniarek i położnych, która podejmie wszelkie niezbędne działania, by wspomóc Koleżanki i Kolegów.

Załącznik do poradnika

I. Wzór odwołania od decyzji o skierowaniu do pracy przez wojewodę.

https://nipip.pl/wp-content/uploads/2020/04/20200416_NIPiP_WZO'R_odwolania_od_decyzji.docx

koronawirus COVID-19



Pielęgniarki na pierwszej linii frontu. Prezes NRPiP: jesteśmy na wojnie z niewidzialnym przeciwnikiem

Sytuacja pielęgniarek i położnych pracujących w szpitalach i innych placówkach medycznych zmienia się z dnia na dzień. „Praca jest kompletnie przeorganizowana, wszystkie procedury, harmonogramy i plany zeszły na dalszy plan, priorytetem jest walka z COVID-19” - tłumaczy prezes Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych Zofia Małas. Jak pielęgniarki, które są na pierwszej linii frontu w walce z koronawirusem radzą sobie z tym wyzwaniem?



1. W czasie pandemii koronawirusa jak na dłoni widać problemy w ochronie zdrowia. „Średnia wieku pielęgniarek to 52 lata. Mamy lukę pokoleniową i poważne braki”.
2. Ludzie nagle nie przestali chorować. W trudnej sytuacji są pielęgniarki środowiskowe i pracujące w opiece długoterminowej. Brakuje im środków ochrony osobistej, a codziennie spotykają się z pacjentami w ich domach.
3. „Sytuacja jest nadzwyczajna w kraju epidemii. Mamy za dużo chorych w stosunku do liczby personelu i w stosunku do zaopatrzenia. Można powiedzieć, że jesteśmy teraz na wojnie”.

Pandemia koronawirusa a praca pielęgniarek

Pielęgniarki, które do tej pory pracowały na oddziałach zakaźnych, miały nieco lepszy start, jeśli chodzi o przygotowanie do przyjęcia pacjentów z koronawirusem SARS-CoV-2. Pracując na co dzień z pacjentami zakaźnymi lub potencjalnie zakaźnymi są przyzwyczajone do tego wymagającego zajęcia. Oprócz oddziałów zakaźnych jest masa nowych oddziałów, które zostały utworzone na czas epidemii. Potrzeba była przeszkolenia personelu pielęgniarskiego na potrzeby pracy na tych oddziałach. Szybkie przestawienie się na nowe warunki, często polowe, nie było łatwe dla części personelu.

Od dyrekcji danego szpitala zależy jak teraz wygląda praca pielęgniarek. W niektórych przypadkach dyżury pielęgniarskie są wydłużone do kilku nawet dób, a potem tydzień wolnego.

- Takie rozwiązanie pozwala mieć rezerwę pracowników w razie gdyby trzeba było zastosować kwarantannę większej liczby pracowników na dyżurze, w tym pielęgniarek i położnych – dodaje.

Wystarczy, że pojawi się wiadomość, że wśród personelu jest podejrzenie zachorowania na COVID-19, to takie osoby trzeba poddać kwarantannie i leczeniu (jeśli wynik testu będzie pozytywny) i od razu pojawia się problem z obsadzeniem dyżuru.

- Ze względu na to, że personelu pielęgniarskiego zawsze było na styk, albo jeszcze mniej, to teraz namacalnie widać. Część pielęgniarek jest na zwolnieniu z powodu opieki nad dziećmi, część jest na kwarantannie, kolejne nie przychodzą do pracy z powodu pogorszenia się stanu zdrowia.

- Nie jest tak, że ten stan zdrowia się pogorszył z powodu koronawirusa, tylko z powodu stresu i przeciążenia sytuacją dyżurową w pracy. W obawie o swoje zdrowie, niektóre decydują się na pójście na zwolnienie lekarskie, średnia wieku pielęgniarek w Polsce to 52 lata.

Opieka prawna dla pielęgniarek i położnych

Nie tylko pielęgniarki, ale też lekarze, ratownicy medyczni, czy nawet farmaceuci wciąż zgłaszają braki w środkach ochrony osobistej, braki personalne, problemy z obsadzeniem dyżurów. Oprócz osób zarażonych COVID-19, jest całe mnóstwo innych, które również potrzebują pomocy. Epidemia nie sprawiła, że przestaliśmy chorować na inne schorzenia. Wśród pielęgniarek jest dużo obaw nie tylko o pacjentów, ale też o swoje rodziny. Każdy pacjent może być potencjalnie zakaźny.

Od dyrekcji danego szpitala zależy jak teraz wygląda praca pielęgniarek

- Pielęgniarki pochylają się nad pacjentami, dotykają ciała, muszą wykonać przy pacjencie mnóstwo czynności. Pielęgniarki są więc szczególnie narażone na zakażenie koronawirusem. Dyżury na oddziale szpitalnym trwają po 24 godziny, to narażenie na czynnik biologiczny jest bardzo duże. Nie dziwny się, że jest tyle obaw wśród pielęgniarek, które po dyżurze muszą wrócić do domu, do swoich rodzin i obawiają się, że są największym zagrożeniem dla swojej rodziny. Ta frustrująca rzeczywistość nie jest tylko nasza. Dotyczy praktycznie całego świata, w tym krajów bogatszych od nas.

Światowa Organizacja Zdrowia mówiła od lat o zagrożeniu potencjalną epidemią. Mimo to żaden kraj tak naprawdę nie był przygotowany na to co się teraz dzieje.

Jak możemy pomóc pielęgniarkom, położnym i innym pracownikom ochrony zdrowia? Jeśli tylko mamy taką możliwość zostajemy w domu i ograniczamy kontakty z innymi ludźmi. Dbajmy o higienę, często myjemy ręce ciepłą wodą z mydłem, unikajmy skupisk ludzi. Jeśli potrzebujemy pomocy medycznej, pamiętajmy żeby wspomnieć o tym, że mogliśmy mieć kontakt z osobą potencjalnie zarażoną. Sytuacja, w której się znajdujemy jest trudna dla nas wszystkich i od nas pośrednio zależy, jak długo będzie trwała.

Brawa szybko umilkły, pozostał hejt

Przedszkole: nie chcemy dziecka lekarza.

Sąsiedzi: wyprowadźcie się, roznosicie zarazę.

Sklep: nie obsługujemy pielęgniarek, ich mężów też.

Po brawach z balkonów przyszły: strach, hejt i dyskryminacja.

Psycholog: reagujmy! Jeśli choć jedna osoba się przeciwstawi, to ofiara hejtu wie, że nie jest sama;

„Pielęgniarka pisze SMS: „Dlaczego świat nas tak nienawidzi!?”. Kilka sekund później rozmawiamy przez telefon, ciężko jej mówić, płacze.

- Kazali mojemu mężowi iść na przymusowe postojowe w pracy bo ma żonę pielęgniarkę! Wszyscy uważają, że roznoszę zarazę, co jeszcze mnie spotka, powiedz?”

A spotkało już dużo, na przykład to, że boi się chodzić do sklepu w niewielkiej miejscowości w której mieszka. Zakupy robią przyjaciółki, które wieszają torby na płocie przy domu.

Pielęgniarka opowiada: „wracałam z dyżuru, weszłam do małego sklepu spożywczego i słyszę jak ekspedientki rozmawiają: „to ta...zaraz nam tu syfa przyniesie... to pielęgniarka, nie chcę jej obsługiwać”. No i co miałam zrobić, poleciały mi łzy, zostawiłam koszyk tam gdzie był i wyszłam. Nic im nie powiedziałam, nawet nie byłam w stanie na nie spojrzeć.

Nie pomaga decyzja podjęta w tym czasie przez firmę męża, tu nie chodzi o pieniądze bo on na tym postojowym dostanie pełną pensję, ale psychicznie jesteśmy rozbici oboje”.

W wielu miastach trwa rekrutacja do przedszkoli, oczywiście na kolejny rok. Przejawiają się sygnały, że przedszkola – w większości prywatne nie chcą przyjmować lekarskich dzieci, bojąc się, że te dzieci mogą być zagrożeniem.

*Pewna lekarka
, jeszcze
na samym
początku
epidemii,
rozdawała
za darmo
swoim sąsiadom
maseczki.*

Pewna lekarka, jeszcze na samym początku epidemii, rozdawała za darmo swoim sąsiadom maseczki. Część z nich wtedy dowiedziała się, gdzie pracuje. Teraz usłyszała od nich, że lepiej by było, gdyby wyprowadziła się gdzieś indziej.

To wszystko trzeba nagłośnić, piętnować. Nie można mówić, że osoby, które walczą, są tymi, którzy tą chorobę roznoszą. To jest nieprawdziwe i krzywdzące, jawna dyskryminacja.

Najwięcej przypadków dotyczy hejtu w internecie, wpisów, które przekraczają granice prawa. W większości przypadków wystąpienie do autorów z prośbą o usunięcie takiego wpisu skutkuje, bo zwykle za prośbą stoi nie jeden „medyk”, a cała instytucja. Jeśli ktoś nie usunie oczerniających stwierdzeń sprawę należy skierować na drogę prawną.

W ostatnim czasie media obiegła smutna informacja; w jednej z piekarni na drzwiach wywieszono kartkę z prośbą o powstrzymanie się od zakupów przez min. Personel medyczny, czytamy: „personel medyczny i osoby zainfekowane prosimy o powstrzymanie się od zakupów”. Po nagłośnieniu sprawy piekarnia zdjęła kartkę, a kilka dni później w mediach społecznościowych znalazło się wyjaśnienie: „Przepraszamy! wszystkich za niefortunną prośbę z kartki zbierającej gromy w sieci, gorąco Przepraszamy, kartka znika. Personel medyczny przez cały tydzień otrzymuje chleb za darmo”. Dalej piekarnia tłumaczy, że to była „tylko

prośba”, a nie zakaz i że pracownicy służby zdrowia, gdy przyszli, byli obsługiwani. Na sytuację natychmiast zareagowała Izba Lekarska terytorialnie związana z miejscowością w której znajduje się owa piekarnia, przyznając w zdumieniu, iż do tej pory spotykaliśmy raczej odwrotne sytuacje. Na apel, aby przepuszczać w kolejkach lekarzy i wolontariuszy robiących im zakupy, którzy mają specjalne identyfikatory, był naprawdę wspaniały odzew wielu sklepów i dużych sieci. Tym bardziej szokuje sytuacja z piekarnią.

Mąż pielęgniarki onkologicznej, pracuje w branży budowlanej. Przed świętami stracił dwa zlecenia. Podczas rozmowy z klientem wyszło na jaw, że ma żonę pielęgniarkę, klient uznał, że jednak na razie rezygnuje.

Systemowo i z rozmysłem osoby, mające w rodzinie kogoś związanego z ochroną zdrowia, zostały odsunięte od pracy w pewnej elektrowni w Polsce. Biuro komunikacji spółki, pod którą podlega elektrownia tłumaczy, iż ma ona za zadanie zapewnienie nieprzerwalnych dostaw energii elektrycznej, a tym samym zapewnienie bezpieczeństwa energetycznego kraju.

Specjaliści prawa pracy, uważają, że każdą sytuację trzeba rozpatrywać indywidualnie, ale w skrajnych przypadkach można tu mówić o nękanii. Można na to spojrzeć z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy i pewne obostrzenia byłyby uzasadnione, ale pod warunkiem że było realne zagrożenie. A o takim mówimy, kiedy osoba współmieszkająca jest zarażona. Prewencyjnie jednak takie postawy nie są usprawiedliwione. Równie dobrze mogą zarazić się w przestrzeni publicznej, na przykład w sklepie lub w autobusie. Pracownicy, którzy czują się poszkodowani, mogą dochodzić roszczeń chociażby na podstawie art. 18(3a) Kodeksu pracy, który mówi o równym traktowaniu i niedyskryminacji. – Przejawem dyskryminacji jest: „niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery”

Mąż jednej pielęgniarki robił zakupy w znanej sieci i nagle wybiegła kierowniczka sklepu i przy wszystkich kazała mu natychmiast wyjść, bo ona wie, że jest mężem pielęgniarki, która pracuje w szpitalu w którym są zdiagnozowani pacjenci z koronawirusem. Inną pielęgniarkę, mimo że weszła do sklepu w maseczce, jak jeszcze nie było nakazu, siłą wyprowadzono na zewnątrz. Płakała i mówiła, że jest po badaniu, że jest zdrowa. Coraz częściej pielęgniarki boją się wychodzić z domów, zdarzyło się nawet, że ludzie wzywali policję.

Inny przykład; pielęgniarka mieszka w bloku, zna sąsiadów od 20 lat. Teraz oni za jej plecami wydzwaniali z żądaniem, żeby zdezynfekowała klatkę schodową jak będzie wracała do domu.

Niepochamowane odruchy, nieprzemyślane słowa zranią tak bardzo, że żadne przeprosiny tego nie zmieniają, to już zostanie z pielęgniarką, położną, lekarką na zawsze, że została uznana za kogoś kto zaszkodził innym. Wszyscy ci, którzy postąpili niegodnie w stosunku do przedstawicieli służby zdrowia, hejtowali, wyrzucali ze sklepu - niech zadadzą sobie pytanie; czy kiedy trafią do szpitala w ciężkim stanie, ale jeszcze świadomi, jak spojrzą w oczy tym pielęgniarkom, które będą ich ratować...

*Można
na to spoj-
rzeć z punktu
widzenia
bezpieczeństwa
i higieny pracy*

PRZERWA W WYKONYWANIU ZAWODU PIELĘGNIARKI I POŁOŻNEJ

Analiza art. 26 i 26a ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej, t.j. Dz. U. z 2019, poz. 576 ze zm., dalej: u.z.p.p lub ustawa pielęgniarska,

Definicja określająca zakres przedmiotowy zawodu pielęgniarki stanowi, iż jego wykonywanie polega w domyśle na stałym, ciągłym „udzielaniu” świadczeń zdrowotnych (art. 4 ust. 1 u.z.p.p.). Systematyczne wykonywanie zawodu pielęgniarką jest istotną cechą definicji zawodu i jedną z cech go identyfikujących.

1. Systematyczność a przerwa wykonywania zawodu pielęgniarki, położnej

Cecha systematyczności wykonywania zawodu może być zachowana przy jednoczesnym zmienianiu prawnych form jego wykonywania. Niewątpliwie wyróżnienie w definicji zawodu cechy systematyczności pozwala na odróżnienie pracy wykonywanej systematycznie od pracy wykonywanej dorywczo, okazjonalnie, jak również pracy profesjonalnej od amatorskiego działania, niemającego związku z wykonywaniem zawodu.

Systematyczność nie oznacza jednak trwałości wykonywania zawodu. Jeżeli chodzi o umowę

Okres niewykonywania zawodu pielęgniarki rozpoczyna się z dniem rozwiązania lub wygaśnięcia umowy

o pracę czy umowę cywilnoprawną, możliwe jest jej rozwiązanie, a w przypadku działalności gospodarczej prowadzonej przez pielęgniarkę w formie praktyki zawodowej możliwe jest jej okresowe przerwanie lub zawieszenie (art. 14a u.s.d.g.), czy zakończenie z chwilą osiągnięcia zamierzonego celu i niepodjęcia wykonywania zawodu.

Okresu "systematyczności" wykonywania zawodu pielęgniarki nie przerywa niewykonywanie tego zawodu przez okres nie dłuższy niż 5 lat w okresie ostatnich 6 lat, w żadnej z dopuszczonych przez prawo form wykonywania tego zawodu (art. 26 ust.1 w zw. z art.19 u.z.p.p.). Okres niewykonywania zawodu pielęgniarki rozpoczyna się z dniem rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę lub cywilnoprawnej lub stosunku służbowego albo porozumienia - w przypadku wykonywania zawodu w ramach wolontariatu, oraz z dniem zakończenia lub zawieszenia wykonywania praktyki zawodowej (art. 26 ust.2b u.z.p.p.).

Jednak na tle obowiązującego stanu prawnego pojawia się wątpliwość, czy rzeczywiście okres niewykonywania tego zawodu przez okres dłuższy niż 5 lat w okresie ostatnich 6 lat jest równoznaczne z zaprzestaniem wykonywania zawodu pielęgniarki? I czy w kontekście analizowanego elementu definicji zawodu pielęgniarki, okoliczność niewykonywania zawodu przez pielęgniarkę przez okres przekraczający w/w podany stanowi przerwanie "systematyczności", czyli inaczej regularności wykonywania tego zawodu?

Ustawodawca zastosował w tym względzie "ambiwalentne" rozwiązania. Z jednej strony, już sama wykładnia literalna art. 26 u.z.p.p. pozwala odpowiedzieć na powyższe pytania przecząco, tzn. pomimo upływu w/w okresu niewykonywania zawodu - dana osoba nadal wykonuje zawód pielęgniarki. Z drugiej jednak strony, ustawodawca nakłada na pielęgniarkę zamierzające podjąć wykonywanie zawodu po w/w przerwie czasowej - wyraźnie wskazane obowiązki, ale i przyznaje im prawa.

Pielęgniarka ma obowiązek i prawo:

1. zgłoszenia do właściwej okręgowej rady pielęgniarek i położnych zamiaru zaprzestania wykonywania zawodu, z podaniem przewidywanego okresu niewykonywania zawodu, jak i zamiaru pojęcia jego wykonywania (art. 26 ust. 1 i art. 26a u.z.p.p.);
 2. odbycia trwającego nie dłużej niż 6 miesięcy przeszkolenia w miejscu, czasie trwania i zgodnie z programem przeszkolenia dla pielęgniarki określonym przez okręgową radę pielęgniarek i położnych;
 3. przeszkolenie o którym mowa powyżej ma odbyć się pod nadzorem innej osoby uprawnionej do wykonywania odpowiednio zawodu pielęgniarki, legitymującej się co najmniej 5-letnim doświadczeniem zawodowym, czyli pod nadzorem opiekuna;
 4. opiekuna jest wskazywany przez kierownika podmiotu, w którym odbywa się przeszkolenie pielęgniarki.
- Obowiązki i prawa właściwej okręgowej rady pielęgniarek i położnych:
1. uzyskania od członka samorządu, czyli pielęgniarki informacji o zamiarze zaprzestania wykonywania zawodu, z podaniem przewidywanego okresu niewykonywania zawodu (art. 26a u.z.p.p.),
 2. uzyskania od członka samorządu, czyli pielęgniarki informacji o zamiarze pojęcia przez nią wykonywania zawodu po upływie dłuższym niż 5 lat w okresie ostatnich 6 lat (art. 26 ust.1 u.z.p.p.);
 3. ustalenie programu przeszkolenia dla konkretnej pielęgniarki z uwzględnieniem ramowego programu określonego przez Naczelną Radę Pielęgniarek i Położnych, w drodze uchwały,
 4. wskazania miejsca odbycia przeszkolenia i czasu jego trwania, nie dłużej niż 6 miesięcy.

Obowiązek odbycia przeszkolenia przez te osoby chcące powrócić do wykonywania zawodu po upływie, 5 lat w okresie ostatnich 6 lat ma charakter ogólnego domniemania, które nie może być obalone przez osobę, która chciałaby wykazać, że nie utraciła wiedzy i umiejętności zawodowych mimo przerwy w pracy zawodowej albo wykonywania jej w innej formie niż przewidziana w art. 4 ustawy. Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 21 lutego 2007 r. uznał, że podjęcie zawodu pielęgniarki po przerwie w jego wykonywaniu dłuższej niż pięć lat nie wymaga przeszkolenia w przypadku ukończenia przez pielęgniarkę w czasie tej przerwy studiów magisterskich pielęgniarskich lub położniczych (jednolitych lub uzupełniających) lub studiów wyższych zawodowych. Natomiast do okresu przerwy w wykonywaniu zawodu pielęgniarki wlicza się okresy czasu, w których w ogóle osoba nie wykonywała wyuczonego zawodu, albo wykonywała pracę zawodową, która nie polegała na wykonywaniu zawodu pielęgniarki w rozumieniu przyjętym przez ustawodawcę (art. 4 i art. 5 u.z.p.p.).

Obowiązkiem rady samorządu pielęgniarek i położnych jest umożliwienie odbycia przeszkolenia przez

osobę chcącą powrócić do wykonywania zawodu pielęgniarki po upływie ustawowej przerwy. Odmowa udzielenia przez okręgową radę pielęgniarek i położnych pomocy w odbyciu przeszkolenia, a tym samym umożliwienia podjęcia wykonywania zawodu pielęgniarki po pięcioletniej przerwie w wykonywaniu tego zawodu, może uzasadniać odpowiedzialność cywilną członków okręgowej rady pielęgniarek i położnych na podstawie przepisów o czynach niedozwolonych.

Ustawodawca nie przewiduje ponoszenia kosztów przeszkolenia przez osoby wykonujące zawód pielęgniarki i położnej. Osoby takie mogą, ale nie muszą odbywać przeszkolenia na podstawie umowy o pracę (art. 26 ust. 3 u.z.p.p.), co de facto oznacza dowolność określania podstaw odbywania takiego przeszkolenia. Ponoszenie kosztów całego przeszkolenia z powodu przerw w wykonywaniu zawodu bez względu na przyczynę tej przerwy, wydaje się nieuzasadnione. Bezwzględny obowiązek opłacania przeszkolenia w tych okolicznościach pozostaje w sprzeczności z poczuciem sprawiedliwości, oraz może być postrzegany jako pośrednia dyskryminacja osób, które przerywają karierę zawodową w celu wychowania dzieci. Tym bardziej, że osoba w czasie przerwy w wykonywaniu omawianego zawodu medycznego, może kontynuować działalność naukową w postaci publikacji naukowych, czy nadal prenumerować czasopisma naukowe z zakresu wyuczonego zawodu. Warto też zwrócić uwagę, że osoby w czasie przeszkolenia uzupełniającego, oprócz przeszkolenia teoretycznego, są zobowiązane do przeszkolenia praktycznego, co będzie stanowiło de facto wykonywanie pracy na rzecz podmiotu prowadzącego uzupełniające przeszkolenie. Dlatego wykonywanie pracy w ramach przeszkolenia praktycznego powinno odbywać się zawsze na podstawie umowy o pracę, albo odpłatnej umowy cywilnoprawnej. W przeciwnym razie można mówić o nadużyciu prawa. Kluczowym argumentem jest fakt, iż upływ czasu, po jakim osoby wykonujące zawód pielęgniarki są zobowiązane do odbycia przeszkolenia w celu wykonywania zawodu, nie jest przesłanką utraty prawa wykonywania zawodu (a contrario art. 42 u.z.p.p.). Osoba wypełniająca ustawowy obowiązek odbywania praktycznego przeszkolenia ma status osoby posiadającej prawo wykonywania zawodu. Należy także wziąć pod uwagę wprowadzenie fakultatywnych opłat za przeprowadzenie przeszkolenia teoretycznego, przy uwzględnieniu przyczyny przerwy w wykonywaniu zawodu. Uważam, że nadużyciem prawa jest także zmuszanie pielęgniarek do odbycia przeszkolenia praktycznego w ramach wolontariatu (w rozumieniu art. 21 ust. 1 i 2 u.dz.l.). Obowiązujące przepisy ustawy nie przesądzają, czy sam udział w przeszkoleniu będzie stanowił podstawę do uznania go za odbyte czy też powinno zakończyć się ono zaliczeniem lub egzaminem, i w jakiej formie. Natomiast kompetencje co do określenia sposobu i trybu zaliczenia ma Naczelna Rada Pielęgniarek i Położnych w drodze podjętej uchwały (art. 26 ust. 4 u.z.p.p.), co jest kolejnym dość ogólnikowym sformułowaniem zawartym w ustawie pielęgniarskiej z 2012 r., dającym dowolność Radzie w sytuacji określania skutków na wypadek negatywnego wyniku zaliczenia. Ustawodawca mówi o minimalnym czasie niewykonywania zawodu, natomiast nic nie ma mowy o czasie maksymalnym, po upływie którego pielęgniarka traci prawo wykonywania zawodu. Taki stan prawy budzi wątpliwości, ponieważ inna jest sytuacja zawodowa osoby która np. nie wykonywała zawodu przez okres 7 lat, a inna osoby, która nie wykonywała zawodu przez okres 20 lat i chce powrócić do jego wykonywania.

*Osoba
wypełniająca
ustawowy
obowiązek
odbywania
praktycznego
przeszkolenia
ma status
osoby posia-
dającej prawo
wykonywania
zawodu*

2. Nie powiadomienie przez pielęgniarkę, położną o powrocie do wykonywania zawodu i nie obycie przeszkolenia

Art. 26 ust. 1 u.z.p.p. stanowi: *Pielęgniarka lub położna, które nie wykonują zawodu łącznie przez okres dłuższy niż 5 lat w okresie ostatnich 6 lat, a zamierzają podjąć jego wykonywanie, mają obowiązek zawiadomić o tym właściwą okręgową radę pielęgniarek i położnych i odbyć trwające nie dłużej niż 6 miesięcy przeszkolenie pod nadzorem innej osoby uprawnionej do wykonywania odpowiednio zawodu pielęgniarki lub położnej, legitymującej się co najmniej 5-letnim doświadczeniem zawodowym, zwanej dalej "opiekunem". Opiekuna wskazuje kierownik podmiotu, w którym odbywa się przeszkolenie.* "

Przepis ten ustanawia z prawa i obowiązki względem pielęgniarki, dotychczasowego pracodawcy oraz okręgowej rady pielęgniarek i położnych.

W razie uchylania się przez pielęgniarkę od uczestnictwa w uzupełniającym przeszkoleniu moim zadaniem okręgowa rada pielęgniarek i położnych ma obowiązek podjęcia kroków prawnych wobec osoby, która nie dopełniła ustawowego obowiązku powiadomienia o powrocie do wykonywania zawodu i nie obyła przeszkolenia o którym mowa powyżej. Jednak w obecnym stanie prawnym wątpliwości budzą zarówno konsekwencje w przypadku niedopełnienia przez osobę mającą ponad pięcioletnią przerwę w wykonywaniu

zawodu pielęgniarki obowiązku zgłoszenia okręgowej radzie pielęgniarek i położnych zamiaru powrotu do zawodu, jak i nieodbycia przez tą osobę przeszkolenia przed powrotem do wykonywania zawodu. Dlatego logicznym wydaje się interpretacja, że osoba uchylająca się od ciężącego na niej prawnego obowiązku przeszkolenia nie powinna wykonywać nadal zawodu pielęgniarki. Czyli optymalnym rozwiązaniem było by podjęcie przez okręgową radę pielęgniarek i położnych uchwały o zawieszeniu pielęgniarki w wykonywaniu zawodu, z uwagi na niedopełnienie ustawowych obowiązków. Pojawia się tu jednak problem natury prawnej: czy przy obecnym stanie prawnym okręgowa rada pielęgniarek i położnych może podjąć uchwałę o zawieszeniu pielęgniarki w prawie wykonywania zawodu w związku z niedopełnieniem przez nią ustawowego obowiązku przeszkolenia po okresie niewykonywania zawodu przez okres wskazany w art. 26 ust. 1 ustawy pielęgniarskiej?

Niestety - w omawianej sytuacji pojawia się wręcz paradoks, samorząd zawodowy pielęgniarek i położnych powziął informację o nie zrealizowanym przez konkretną osobę obowiązku powiadomienia powrotu do wykonywania zawodu pielęgniarki np. po 24 lat przerwy i braku odbycia przeszkolenia, ale **ustawodawca nie przewidział wprost możliwości podjęcia przez okręgową radę pielęgniarek i położnych uchwały o zawieszeniu w prawie wykonywania zawodu.**

Dla przykładu, w analogicznej sytuacji- gdyby lekarz nie wykonywałby zawodu przez 24lat i chciał powrócić do jego wykonywania - to zgodnie z art. 1 O ust. 1 i ust.2 w zw. z art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (tekst jedn. Dz. U. z. 2019. poz. 537 ze zm.) w razie nieusprawiedliwionego uchylania się od uczestnictwa w przeszkoleniu - okręgowa rada lekarska podejmuje uchwałę o zawieszeniu lekarzowi prawa wykonywania zawodu lub o ograniczeniu w wykonywaniu określonych czynności medycznych do czasu zakończenia przeszkolenia. Tu możliwość podjęcia takiej uchwały wynika wprost z ustawy.

Ponieważ ustawa o zawodach pielęgniarki i położnej nie zawiera na wzór ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentysty wprost upoważnienia dla okręgowej rady pielęgniarek i położnych pojęcia uchwały o zawieszeniu w wykonywaniu zawodu osoby, która uchylila się od ustawowego obowiązku przeszkolenia po okresie niewykonywania zawodu - z punktu widzenia w art. 65 ust.1 Konstytucji RP statuującego ograniczenie zasady wolności wykonywania zawodu tylko w granicach wyraźnie określonych w ustawie- podjęcie takiej uchwały na wzór samorządu lekarskiego - w świetle obecnego stanu prawnego -wydaje się niestety niemożliwe.

Nieznacznym to jednak, iż w ogólnie taka uchwała może zostać podjęta. W analizowanej sytuacji, należy rozważyć możliwość zastosowania poniżej wskazanych mechanizmów dyscyplinujących osobę, która nie dopełniła ustawowego obowiązku przeszkolenia po okresie niewykonywania zawodu. Zgodnie z art. 4 ust. 1 pkt. 1 ustawy pielęgniarskiej zadaniem samorządu jest w szczególności sprawowanie pieczy nad należytym wykonywaniem zawodu pielęgniarki który jest zawodem samodzielnym zawodem ZAUFANIA PUBLICZNEGO. Prawne uwarunkowania wykonywania zawodu pielęgniarki określa ustawa pielęgniarska i ustawa o samorządzie, a przy ich ustanowieniu racjonalny ustawodawca kierował się interesem publicznym, **zwłaszcza - dobrem i ochroną praw pacjenta oraz potrzebą stworzenia prawnych gwarancji, że świadczące usługi medyczne pielęgniarki będą wykonywać je w interesie władzy publicznej.** Zgodnie z art.11 ust.2 u.z.p.p.: *Pielęgniarka i położna podczas i w związku z wykonywaniem czynności polegających na udzielaniu świadczeń zdrowotnych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 1-5 i art. 5 ust. 1 pkt 1-9, korzystają z ochrony przewidzianej dla funkcjonariuszy publicznych na zasadach określonych w ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny (Dz. U z 2016 r. poz. 113 7, z późn. zm.).*

Na każdej osobie wykonującej zawód pielęgniarki ciążyą ustawowe obowiązki, określone przez ustawodawcę w Rozdział 2 ustawy pielęgniarskiej jako: Zasady wykonywania zawodu. Do principium wykonywania zawodu pielęgniarki zaliczono w szczególności wykonywanie zawodu pielęgniarki z **należyłą starannością, zgodnie z zasadami etyki zawodowej, poszanowaniem praw pacjenta, dbałością o jego bezpieczeństwo, wykorzystując wskazania aktualnej wiedzy medycznej i zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi** (art.11 ust.1 u.z.p.p. i art.12 ust.1 u.z.p.p.). Warto tu wskazać, iż zgodnie z art. 6 ust. 1 i art. 8 ustawy z dnia 6 lipca 2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta (tekst jedn. Dz. U. z 2019 r. poz. 1127 ze zm.) pacjent ma prawa m.in. do: świadczeń zdrowotnych odpowiadających wymaganiom aktualnej wiedzy medycznej; do świadczeń zdrowotnych udzielanych z należyłą starannością przez podmioty udzielające świadczeń zdrowotnych w warunkach odpowiadających określonym w odrębnych przepisach wymaganiom fachowym i sanitarnym, a przy udzielaniu świadczeń

zdrowotnych osoby wykonujące zawód medyczny kierują się zasadami etyki zawodowej określonymi przez właściwe samorządy zawodów medycznych. Każda osoba wykonująca zawód pielęgniarki **przez cały okres aktywności zawodowej** ma ustawowy obowiązek stałego aktualizowania swojej wiedzy i umiejętności zawodowych oraz prawo do doskonalenia zawodowego w różnych rodzajach kształcenia podyplomowego (art. 61 ust. 1 u.z.p.p.). W literaturze zwraca się uwagę w naukach medycznych na tzw. czas półtrwania wiedzy tj. czas, w którym 50% tej wiedzy staje się nieaktualny, wynosi w różnych dyscyplinach od trzech do ośmiu lat⁴.

W sytuacji przerwy w wykonywaniu zawodu, w zależności od jej długości zgodnie z doświadczeniem życiowym i obiektywną oceną analizowanej sytuacji - z dużym stopniem prawdopodobieństwa należy przyjąć, iż przy współczesnym tempie rozwoju wiedzy medycznej i pielęgniarstwa -wiedza uzyskana w trakcie nauki stopniowo utraci na aktualności.

Dlatego w sytuacji nie dopełnienia przez konkretną osobę obowiązku zawiadomienia okręgowej rady pielęgniarek i położnych o zamiarze podjęcia wykonywania zawodu po okresie dłuższym niż 5 lat w okresie ostatnich 6 lat i nie odbyciu trwającego nie dłużej niż 6 miesięcy przeszkolenia pod nadzorem innej uprawnionej do wykonywania odpowiednio zawodu pielęgniarki - w mojej ocenie należy rozważyć naruszenie przez taką osobę obowiązków wymienionych w art. 11 ust. 2 ustawy o samorządzie, który stanowi: Członkowie samorządu są obowiązani:

- 1) postępować zgodnie z zasadami etyki zawodowej oraz zasadami wykonywania zawodu określonymi w ustawie z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej;
- 2) sumiennie wykonywać obowiązki zawodowe;
- 3) przestrzegać uchwał organów izb;
- 4) regularnie opłacać składkę członkowską;
- 5) aktualizować dane w rejestrze pielęgniarek i rejestrze położnych.

Z kolei zgodnie z art. 36 ust.1 ustawy o samorządzie Członkowie samorządu podlegają odpowiedzialności zawodowej za naruszenie zasad etyki zawodowej lub przepisów dotyczących wykonywania zawodu, zwane dalej "przewinieniem zawodowym".

Jak już powyżej zaznaczono, wprawdzie w obecnym stanie prawnym, nie przewidziano w ustawie o zawodach pielęgniarki i położnej na wzór ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentysty samoistnej podstawy do wydania uchwały o zawieszeniu w wykonywaniu zawodu pielęgniarki lub ograniczenia zakresu czynności w wykonywaniu zawodu z racji niedopełnienia obowiązku przeszkolenia po okresie niewykonywania zawodu. **Jednak moim zdaniem, w sytuacji niedopełniania obowiązków wynikających z art. 26 ust. 1 u.z.p.p. istnieje prawie pewność, iż dochodzi do poważnego naruszania obowiązków członka samorządu o których mowa w art. 11 ust.2. co uzasadnia pociągnięcie takiej osoby do odpowiedzialności zawodowej i zastosowania wobec niej jednej z kar dyscyplinarnych przewidzianych katalogiem w art. 60 ustawy o samorządzie.**

W judykaturze wprawdzie nie ma dotychczas orzeczenia o stanie faktycznym, który można by było odnieść do analizowanej sytuacji, czyli niedopełnienia ustawowego obowiązku wynikającego z art. 26 ust. 1 u.z.p.p. Natomiast warto tu zwrócić uwagę na kierunek wykładni przepisów, który w innej sprawie przyjął sąd administracyjny, a dodatkowo odniósł się do przerwy w wykonywaniu zawodu pielęgniarki.

3. Konsekwencje dla podmiotu zatrudniającego.

Zgodnie z art. 26 ust. 3 u.z.p.p.: *Przeszkolenie może odbyć się również na podstawie umowy o pracę u pracodawcy, który zatrudnia albo ma zamiar zatrudnić pielęgniarkę lub położną, o których mowa w ust. 1, z zachowaniem warunków określonych w ust. 1.* Przepis ten daje pielęgniarcie prawo zwrócenia się do właściwej okręgowej rady pielęgniarek i położnych z prośbą, aby odbyła przeszkolenie u swojego dotychczasowego pracodawcy, u którego zamierza kontynuować zatrudnienie, ale również u pracodawcy który zamierza z nią zawrzeć umowę o pracę. Należy zwrócić uwagę na sformułowania zawarte w art. 26 ust.3 u.z.p.p., iż to dotychczasowy lub potencjalny pracodawca musi wyrazić zgodę na odbycie przeszkolenia pielęgniarki, jak wolę kontynuowania zatrudnienia lub zatrudnienia pielęgniarki. Jednak ostateczna decyzja co do miejsca przeszkolenia, a co za tym idzie ustalenia innych warunków przeszkolenia należy do właściwej okręgowej rady pielęgniarek i położnych.

Należy podkreślić, iż powrót pielęgniarki po upływie niewykonywania przez nią zawodu przez

W literaturze zwraca się uwagę w naukach medycznych na tzw. czas półtrwania wiedzy

okres dłuższy niż 5 lat w okresie ostatnich 6 lat do dotychczasowego pracodawcy i podjęcia pracy na stanowisku pielęgniarki, bez zgłoszenia tego faktu do właściwej okręgowej rady pielęgniarek i położnych -jest rażącym naruszeniem ustawowych obowiązków członka samorządu pielęgniarek i położnych. **Nie uchyla naruszenia tego obowiązku fakt, iż pracodawca wiedział o okresie przerwy w wykonywaniu zawodu, a pomimo to zgodził się zatrudnić daną osobę.**

Pielęgniarka powracając do pracy do dotychczasowego pracodawcy, musi w pierwszej kolejności dopełnić ustawowy obowiązek zgłoszenia swojego powrotu do wykonywania pracy względem właściwej okręgowej rady pielęgniarek i położnych. Kolejny obowiązek pielęgniarki to odbyć przeszkolenie z zachowaniem warunków dla osób powracających do wykonywania zawodu po upływie ustawowego okresu.

Zasadniczym miejscem wykonywania zawodu pielęgniarki są niewątpliwie podmioty lecznicze. Pieczę i nadzór nad wykonywaniem zawodu pielęgniarki władza publiczna na podstawie art. 17 ust. 1 Konstytucji RP powierzyła samorządowi pielęgniarek i położnych. Do do kluczowych zadań samorządu należy dbałość o jakość i bezpieczeństwo udzielanych świadczeń zdrowotnych przez jego członków. Czyli pracodawca może zatrudnić tylko takie osoby, które dopełniły ustawowe obowiązki względem samorządu. W ten sposób ustawodawca określił wyraźnie wzajemne relacji pomiędzy samorządem, a pracodawcami.

Pracodawca zatrudniający osoby wykonujące zawody medyczne zobowiązany jest zarówno do przestrzegania przepisów prawa pracy zawartych w kodeksie prawa pracy, jako i przepisów poza kodeksem prawa pracy. **Przepisy regulujące zasady wykonywania zawodów medycznych, w tym zawodu pielęgniarki są częścią prawa zatrudnieniowego, co oznacza, że w przypadku zatrudnienia pracowniczego- są częścią prawa pracy, a w przypadku prawa cywilnego - są częścią umowy cywilnoprawnej.** Pragnę podkreślić, iż **przepisy** regulujące zasady wykonywania zawodu pielęgniarki, w tym **zasady powrotu do pracy po ustawowej przerwie - mają charakter bezwzględnie obowiązujący i nie podlegają swobodnemu uznaniu co do ich realizacji przez pracodawcę.** Tym samym, pracodawca działa wbrew prawu powszechnie obowiązującemu, jeżeli dopuszcza pielęgniarkę do pracy bez wymaganego z mocy prawa przeszkolenia. Fakt, iż pracodawca odpowiada za zatrudnionego pracownika, jak za podwładnego w świetle art. 429 kc. nie usprawiedliwia zatrudnienia pielęgniarek bez wymaganego przeszkolenia, a wprost przeciwnie może to być dodatkowa okoliczność stanowiąca dowód na zaniedbania organizacyjne pracy podmiotu leczniczego.

Ponieważ pracodawca, który zatrudnia pielęgniarką bez odbycia przez nią obowiązkowego szkolenia narusza powszechnie obowiązujące prawo, to jest to okoliczność do podjęcia działań naprawczych. Po pierwsze, okręgowa rada izby pielęgniarek i położnych mają obowiązek zawiadomienia Państwowej Inspekcji Pracy oraz Narodowy Fundusz Zdrowia. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, a zatem także zatrudniania pielęgniarek zgodnie z obowiązującym prawem.

Świadczeniodawca zgłaszając do NFZ osoby wykonujące zawody medyczne, które mają u niego osobiście udzielać świadczeń zdrowotnych, które następnie są wykazane w harmonogramie, nie może naruszać wymagań dotyczących kwalifikacji osób wykonujących zawód medyczny, określonych w przepisach regulujących wykonywanie tych zawodów lub określających te kwalifikacje oraz szczegółowych warunkach umów określonych przez Prezesa Funduszu na podstawie art. 146 ust. 1 pkt 2 i art. 159 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1373 ze zm.).

Świadczeniodawca zawierając umowę z NFZ jest w szczególności obowiązany udzielać świadczeń świadczeniobiorcom z zachowaniem należytej staranności przestrzegać praw pacjenta, podejmować i prowadzić działania mające na celu zapewnienie należytej jakości udzielanych świadczeń. Świadczeniodawca ponosi odpowiedzialność za udzielanie lub za zaniechanie udzielania świadczeń przez osoby przez siebie zatrudnione lub udzielające świadczeń w jego imieniu również na innej podstawie niż umowa o pracę, a także osoby, którym udzielanie świadczeń powierzył, oraz odpowiada za szkody powstałe, także u osób trzecich, w związku z udzielaniem lub zaniechaniem udzielania świadczeń. Przewiduje się możliwość nałożenia kary umownej do 1% kwoty zobowiązania określonej w umowie, za każde stwierdzone naruszenie, w przypadku: udzielania świadczeń przez osoby nieuprawnione lub nieposiadające kwalifikacji i uprawnień do udzielania świadczeń opieki zdrowotnej w określonym zakresie lub określonej dziedzinie medycyny (§ 3 pkt. 2 i 3, § 4. § 6 oraz § 30 ust. 1 pkt. 2 b rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 8 września 2015 r. w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej, Dz.U.2016.1146 t.j.).

*Do zadań
Państwowej
Inspekcji Pracy
należy nadzór
i kontrola
przestrzegania
przepisów
prawa pracy*

4. Wnioski

W kontekście definicji zawodu pielęgniarki, okoliczność niewykonywania zawodu przez pielęgniarkę przez okres przekraczający okres wskazany przez ustawodawcę stanowi faktyczne przerwanie "systematyczności", czyli regularności udzielania świadczeń zdrowotnych. W mojej ocenie, tym samym dochodzi do naruszenia istotnego elementu definicji zawodu pielęgniarki - czyli gwarancji udzielania świadczeń zdrowotnych zgodnie z podstawowymi zasadami, w szczególności z wykorzystaniem wskazań aktualnej wiedzy medycznej i dbałością o bezpieczeństwo pacjenta oraz z należytą starannością (art. 11 ust. 1 u.z.p.p.).

Nie ma znaczenia przyczyna niewykonywania zawodu pielęgniarki, np. wykonywania innej pracy w tym czasie czy przebywanie na urloпах związanych z macierzyństwem i rodzicielstwem. Warto zauważyć, iż problem co uważa się za wykonywanie lub niewykonywanie zawodu pielęgniarki i kiedy okres niewykonywania zawodu ulega przerwaniu, powinien stać się przedmiotem regulacji ustawowej, chociażby w postaci normy blankietowej, która zostanie wypełniona przez akty normatywne organów wykonawczych. Natomiast nie powinno stać się to przedmiotem regulacji organów samorządu pielęgniarek i położnych. Bez względu na przyczynę naruszenia ustawowego dopuszczanego okresu powstrzymania się od "faktycznego" wykonywania zawodu - każda osoba, która zamierza powrócić do systematycznego wykonywania zawodu, musi odbyć obowiązkowe przeszkolenie na zasadach określonych w art. 26 u.z.p.p.

Podmiot zatrudniający osobę po przerwie łącznie przez okres dłuższy niż 5 lat w okresie ostatnich 6 lat jest zobowiązany do zweryfikowania prawdziwości danych przedstawionych przez osobę składającą ofertę wykonywania zawodu pielęgniarki. Moim zdaniem w sytuacji jakichkolwiek wątpliwości co do posiadanych przez daną osobę kwalifikacji i umiejętności do wykonywania zawodu medycznego - podmiot do którego o zatrudnienie zwróciła się dana osoba jest zobowiązany do zweryfikowania informacji poprzez zwrócenie się w tym zakresie do okręgowej izby pielęgniarek i położnych. W tym miejscu warto podkreślić, iż zgodnie z orzecznictwem sądowym jeżeli pracodawca wykaże osobę, która niedopełniała ustawowego obowiązku przeszkolenia po okresie niewykonywania zawodu jako osobę wykonującą zawód medyczny do Narodowego Funduszu Zdrowia - to powstają wątpliwości co do prawdziwości przedstawionych danych. Obowiązkiem pracodawcy jest ocena, czy przedłożone dokumenty stanowią wiarygodną podstawę do zatrudnienia danej osoby jako osoby wykonującej zawód medyczny, w przeciwnym razie można rozważać czy dany podmiot leczniczy nie naraził pacjentów na szkody w związku z zatrudnieniem osoby na stanowisku pielęgniarki bez wymaganego przeszkolenia i zaktualizowania wiedzy medycznej. Dodatkowo do rozważania jest także wniosek do Rzecznika Praw Pacjenta - w przedmiocie zagrożenia naruszenia zbiorowych praw pacjenta przez dany podmiot leczniczy.

dr hab. Dorota Karkowska, prof. nadzw. UŁ, radca prawny

KALENDARIUM

Marzec - Maj 2020 rok

03.03.2020r.

Posiedzenie Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych w Częstochowie,

03.03.2020r.

Posiedzenie Prezydium Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych w Częstochowie,

15.04.2020r.

Posiedzenie Komisji ds. Pomocy w Trudnych Sytuacjach Losowych OIPiP,

15.04.2020r.

Posiedzenie Komisji ds. kształcenia i doskonalenia zawodowego oraz dofinansowania kosztów kształcenia

podyplomowego Pielęgniarek i Położnych,

15.04.2020r.

Posiedzenie Prezydium Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych w Częstochowie.

30.04.2020r.

Posiedzenie Prezydium Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych w Częstochowie. Beatyfikacja Hanny Chrzanowskiej - Łagiewniki

Wyciąg z protokołu z posiedzenia Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych w Częstochowie w dniu 3 marca 2020 roku.

Podjęto uchwały w sprawie:

- złożenia sprawozdania z działalności merytorycznej Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych za rok 2019
- złożenia sprawozdania z działalności finansowej Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych za rok 2019
- w sprawie przyjęcia założeń do projektu rocznego budżetu Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych na rok 2020
- w sprawie planu pracy Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych na rok 2020,
- w sprawie przyjęcia sprawozdania z działalności pełnomocników działających przy Okręgowej Radzie Pielęgniarek i Położnych za rok 2019,
- w sprawie przyjęcia sprawozdania z działalności komisji i zespołów problemowych działających przy pełnomocnikach działających przy Okręgowej Radzie Pielęgniarek i Położnych za rok 2019,
- wyboru delegatów na Okręgowy Zjazd Pielęgniarek i Położnych VIII kadencji,
- w sprawie wysokości wynagrodzenia osób pełniących funkcję; rzecznika odpowiedzialności zawodowej, zastępcy rzecznika odpowiedzialności zawodowej, przewodniczącego sądu i przewodniczącego komisji rewizyjnej w organach samorządu pielęgniarek i położnych,
- przyjęcia Regulaminu ds. dofinansowania leczenia uzdrowiskowego i turnusu rehabilitacyjnego,
- dofinansowania kształcenia podyplomowego pielęgniarek i położnych,
- uruchomienia środków z Rezerwy do dyspozycji Okręgowej Rady.
- uchylenia uchwały Nr 1/VII/22/2019 w sprawie zwołania I Okręgowego Zjazdu Delegatów Pielęgniarek i Położnych VIII kadencji w Częstochowie .

Wyciąg z protokołu z posiedzenia Prezydium Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych w Częstochowie w dniu 3 marca 2020 roku.

Podjęto uchwały w sprawie:

- wpisu pielęgniarki do Okręgowego Rejestru Pielęgniarek i Położnych – jedna pielęgniarka,
- skierowania na odbycie przeszkolenia po przerwie w wykonywaniu zawodu – jedna pielęgniarka,
- wykreślenia z rejestru członków Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych w Częstochowie – jednej pielęgniarki,
- zaprzestania prawa wykonywania zawodu – jednej pielęgniarki,
- stwierdzenia prawa wykonywania zawodu pielęgniarki i wpisu do rejestru Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych – jedna pielęgniarka.

Wyciąg z protokołu z posiedzenia Prezydium Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych w Częstochowie w dniu 15 kwietnia 2020 roku.

Podjęto uchwały w sprawie:

- zaprzestania prawa wykonywania zawodu – jednej pielęgniarki,
- wygaśnięcia prawa wykonywania zawodu z powodu zrzeczenia się - jedna pielęgniarka,
- dofinansowania kosztów kształcenia podyplomowego – trzy pielęgniarki,
- udzielenia pomocy finansowej z Funduszu Ratowania Życia i Wypadków Losowych – sześciu pielęgniarkom na kwotę 24 500 zł.

Wyciąg z protokołu z posiedzenia Prezydium Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych w Częstochowie w dniu 30 kwietnia 2020 roku.

Podjęto uchwały w sprawie:

- stwierdzenia prawa wykonywania zawodu pielęgniarki i wpisu do rejestru Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych – trzy pielęgniarki,
- wykreślenia z rejestru członków Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych w Częstochowie – jednej pielęgniarki.

MASECZKA OCHRONNA

na czas zakupów
i do zakładów pracy

Materiał Karton 235g
(posiada atesty ISEGA i PZH,
certyfikaty PN-EN OSP 9001, OHSAS 18001)

Białe lub opcja zadruku

Produkt OGRANICZA oddziaływanie czynników
zewnętrznych, a także blokuje kontakt jamy ustnej,
błón śluzowych nosa czy warg z rękami, na których
pełno jest niebezpiecznych drobnoustrojów.

Uwaga. Nie jest to produkt medyczny.

**FILHARMONIA
DRUKU**
EKSPERCI DLA BIZNESU

Maseczka **klejona** (nos)
+ gumki do zamontowania



Maseczka **klejona** (nos) z filtrem
+ gumki do zamontowania



BiRaKo
Producent Druków Medycznych

PROFESJONALNE NISZCZENIE DOKUMENTÓW

✓ medycznych ✓ handlowych ✓ księgowych itp.

www.niszczdok.pl

Zapraszamy do kontaktu: **725 272 209**

ul. Kościuszki 13 lok. 28, 42-200 Częstochowa, tel. 34 365 16 86, fax: 34 374 03 94, e-mail: birako@o2.pl

Okręgowa Izba Pielęgniarek i Położnych w Częstochowie informuje w pierwszym półroczu 2020 roku o planowanych następujących kursach :

Kursy kwalifikacyjne

- Pielęgniarstwo anestezjologiczne i intensywnej opieki – kurs dla pielęgniarek
- Pielęgniarstwo opieki długoterminowej – kurs dla pielęgniarek
- Pielęgniarstwo internistyczne – kurs dla pielęgniarek
- Pielęgniarstwo ratunkowe – kurs dla pielęgniarek systemu
- Pielęgniarstwo rodzinne – kurs dla pielęgniarek
- Pielęgniarstwo w środowisku nauczania i wychowania – kurs dla pielęgniarek
- Pielęgniarstwo opieki paliatywnej – kurs kwalifikacyjny dla pielęgniarek
- Pielęgniarstwo geriatryczne - kurs kwalifikacyjny dla pielęgniarek
- Pielęgniarstwo rodzinne - kurs dla położnych
- Pielęgniarstwo operacyjne - kurs dla pielęgniarek

Kursy specjalistyczne

- Resuscytacja krążeniowo-oddechowa- kurs specjalistyczny dla pielęgniarek i położnych
- Resuscytacja oddechowo-krążeniowa noworodka- kurs specjalistyczny dla pielęgniarek i położnych
- Szczepienia ochronne- kurs specjalistyczny dla pielęgniarek
- Szczepienia ochronne dla położnych – kurs specjalistyczny dla położnych
- Leczenie ran- kurs specjalistyczny dla pielęgniarek
- Leczenie ran – kurs specjalistyczny dla położnych
- Wykonanie i interpretacja zapisu elektrokardiograficznego u dorosłych - kurs specjalistyczny dla pielęgniarek i położnych
- Ordynowanie leków i wypisywanie recept – Część I – kurs specjalistyczny dla pielęgniarek i położnych
- Ordynowanie leków i wypisywanie recept – Część II- kurs specjalistyczny dla pielęgniarek i położnych
- Edukator w cukrzycy

- kurs specjalistyczny dla pielęgniarek i położnych
- Monitorowanie dobrostanu płodu w czasie ciąży i podczas porodu - kurs specjalistyczny dla położnych
- Onkologia ginekologiczna - dla położnych (nowe szkolenie)
- Opieka nad pacjentem z Przewlekłą Obturacyjną Chorobą Płuc (POChP) (nowe szkolenie)
- Edukacja i wsparcie kobiety w okresie laktacji – kurs przeznaczony dla położnych
- Opieka pielęgniarska nad chorymi dorosłymi w leczeniu systemowym nowotworów- kurs przeznaczony dla pielęgniarek
- Wywiad i badanie fizykalne – kurs specjalistyczny dla pielęgniarek i położnych
- rEndoskopia – kurs specjalistyczny dla pielęgniarek
- rWykonanie badania spirometrycznego - kurs specjalistyczny dla pielęgniarek

Szkolenia specjalizacyjne – specjalizacje pielęgniarskie

- Pielęgniarstwo internistyczne
- Pielęgniarstwo geriatryczne
- Pielęgniarstwo anestezjologiczne i intensywnej opieki
- Pielęgniarstwo pediatriczne
- Pielęgniarstwo chirurgiczne
- Pielęgniarstwo psychiatryczne
- Pielęgniarstwo opieki długoterminowej
- Pielęgniarstwo rodzinne dla pielęgniarek

Kursy doszkaltające

- Cewnikowanie pęcherza moczowego
- Długoterminowe dostępy naczyniowe – użytkowanie portów naczyniowych
- Badanie tętna płodu – zapis kardiografii – dla położnych,
- Postawy żywienia dojelitowego i pozajelitowego;
- Podstawy dezynfekcji i sterylizacji,

Kursy jednodniowe

- Zastosowanie przymusu bezpośredniego przez pielęgniarkę
- Postępowanie z raną przewlekłą – konferencja (planowana data:

czerwiec 2020r.)

Osoby zainteresowane udziałem kursach powinny spełniać poniższe kryteria:

Do specjalizacji pielęgniarskiej:

- posiadać prawo wykonywania zawodu pielęgniarki lub położnej
- posiadać udokumentowane 2 lata pracy w zawodzie w ciągu ostatnich 5 lat
- posiadać ukończone wymagane kursy specjalistyczne
- złożyć wniosek na specjalizację w Systemie Monitorowania Kształcenia Pracowników Medycznych - SMK.

Do kursów kwalifikacyjnych:

- posiadać prawo wykonywania zawodu pielęgniarki lub położnej
- posiadać udokumentowane 6 miesięcy pracy w zawodzie.
- złożyć wniosek na kurs w Systemie Monitorowania Kształcenia Pracowników Medycznych - SMK.
- posiadać ukończone wymagane kursy specjalistyczne.

Do kursów specjalistycznych doszkaltających :

- zgłoszenie w Systemie Monitorowania Kształcenia Pracowników Medycznych – SMK

Kontakt Ośrodkiem Szkoleniowym:

Tel. 519 – 862-186 lub 34 324-12-51 wew. 407

Zgodnie Interpretacją Indywidualną Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej dnia 17 maja 2018 roku,

Pielęgniarki położne ,które uczestniczą kursach szkoleniach finansowanych całości lub częściowo refundowanych ze środków Okręgowej Izby Pielęgniarek Położnych Częstochowie, pochodzących ze składek członkowskich nie uzyskują one jakiegokolwiek przysporzenia swojego majątku. konsekwencji przedmiotowej sprawie po stronie pielęgniarek położnych nie powstanie przychód rozumieniu ustawy podatku dochodowym od osób fizycznych, na Okręgowej Izbie Pielęgniarek Położnych Częstochowie nie ciąży obowiązek sporządzenia dla tych osób informacji PIT-8C.