

PRÁVNÍ NÁZOR

Zadání:

Obracím se na Vás s pro mě závažnou záležitostí, která souvisí s dlouhodobým pracovním přetížením. Pracuji jako sekundární lékařka na interním oddělení ve zdravotnickém zařízení, které se potýká, tak jako mnoho menších nemocnic s velkým nedostatkem lékařů. Situace se vyhroutil v posledním roce, kdy z různých důvodů odešlo několik kolegů a absolventi se z důvodů akreditací a získávání kvalifikace nehlásí. Výsledkem je to, že na lůžkovém oddělení čítající 40 standardních lůžek nyní pracují pouze 2 lékaři. Já jsem jedním z nich. Cítím se velmi unavená a přetížená. Výhled není příliš radostný, noví kolegové nejsou na obzoru a zaměstnavatel na opakované upozornění na závažnost situace nereaguje, v podstatě mu vyhovuje, že na stejnou práci platí o 2 lékaře méně. Stojí mě velké vypětí práci zvládnout a bojím se "profesní chyby z únavy", pozoruji, že nemám tolik trpělivosti při rozhovorech s pacienty a příbuznými, stále sleduji, abych práci stihla. Nevím, jestli existuje nějaký limit na počet lůžek či nějaká možnost, jak se bránit, vůbec si nedokážu představit, jak zvládneme situaci o dovolených...

Poradte prosím, jak ochránit sama sebe před chybou z přetížení.

Požadavek:

- dotaz zasláný e-mailem ze dne 16. 2. 2008.

Zadavatel:

Lékařský odborový klub – Svaz českých lékařů,
IČ: 63830001, Praha 9, Drahojlova 52, PSČ: 190 00

Odpověď:

K emailovému dotazu ohledně doporučeného postupu v případě, kdy chod Vašeho pracoviště není ze strany zaměstnavatele dostatečně personálně zajištěn, protože se obáváte vlastního odborného pochybení v důsledku přetížení, lze uvést následující:

Požadavky na minimální personální vybavení všech zdravotnických zařízení by mělo na základě ust. § 12a zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu stanovit vyhláškou Ministerstvo zdravotnictví po dohodě s příslušnou komorou. Tato vyhláška však nebyla dosud vydána (výše zmíněné ustanovení zákona č. 20/1966 Sb. je v účinnosti od 31.5.2006). Závazně právně upraven tak zůstává požadavek na minimální personální vybavení pouze pro smluvní zdravotnická zařízení ve vztahu k možnosti vykazovat smluvním zdravotním pojišťovnám poskytnutou zdravotní péči, resp. tzv. ošetřovací den, kdy je tímto přepisem vyhláška č. 134/1998 Sb., resp. Seznam zdravotních výkonů z bodovými hodnotami.

Pokud se z důvodu nedostatečného personálního vybavení Vašeho pracoviště obáváte vlastního odborného pochybení v důsledku pracovního přetížení, měl by být Váš postup následující:

Vzhledem k tomu, že dle ust. § 249* zákoníku práce je Vaší povinností oznámit zaměstnavateli, že nemáte vytvořeny potřebné pracovní podmínky, což může mít za následek vznik škody ve vztahu k zaměstnavateli, je třeba na výše uvedenou skutečnost zaměstnavatele prokazatelně upozornit. Pokud jste již v dané věci opakovaně bezúspěšně kontaktovala Vašeho přímého nadřízeného, doporučuji obrátit se písemně přímo na ředitele nemocnice a v případě potřeby i na zřizovatele zdravotnického zařízení. Obsah písemného upozornění, které doporučujeme zaslat doporučeně, popřípadě podat na podatelnu zaměstnavatele, kde Vám současně příjem dokumentu potvrdí na jeho kopii, může být následující:

"Věc: Upozornění zaměstnance na možnost vzniku škody dle § 249 zákoníku práce

Vážený pane řediteli, pracuji jako lékařka na oddělení nemocnicea v souladu s ust. § 249 zákoníku práce se na Vás obracím jako na svého zaměstnavatele s následujícím upozorněním:

Současné personální vybavení oddělení se lůžky, kde nyní pracují lékaři, je pro zajištění poskytování zdravotní péče lege artis naprosto nedostatečné. Jako jeden z lékařů pracujících na uvedeném oddělení se obávám, že se v důsledku enormního pracovního zatížení mohou dopustit odborného pochybení. Na tuto skutečnost jsem opakovaně upozorňovala svého přímého nadřízeného, který však na mé upozornění nerefletoval. Obracím se proto touto cestou na Vás se žádostí o sjednání nápravy a současně Vám tímto oznamuji, že z výše uvedeného důvodu

nemohu při současném chodu oddělení plně odpovídat za pochybení, kterých se v rámci výkonu povolání mohu dopustit. Dále si Vás dovoluji upozornit, že pokud nebude z Vaší strany v nejbližší době sjednána náprava, budu nucena na stávající situaci upozornit jak zřizovatele zdravotnického zařízení, tak smluvní zdravotní pojišťovny, protože stávající personální vybavení je v rozporu s vyhláškou č. 134/1998 Sb. Datum, podpis.“

Pokud bude zřejmé, že vedení Vaší nemocnice nemíní sjednat nápravu, lze postupovat, jak je uvedeno výše, tedy obrátit se jak na zřizovatele zdravotnického zařízení, tak na smluvní zdravotní pojišťovny.

Pouze pro doplnění uvádím, že obdobný postup, jako v případě personálního vybavení platí i u vybavení technického a věcného, ovšem s tím, že kromě zaměstnavatele se při nedodržení požadavků na toto vybavení (dáno vyhláškou č. 49/1993 Sb.) můžete obrátit i na orgán příslušný k registraci (tj. krajský zdravotní rada), který je oprávněn v souladu s ustanovením § 12a odst. 4 zákona o péči o zdraví lidí, toto vybavení kontrolovat a příp. i odebrat oprávnění k poskytování zdravotní péče.

O nedostatečném personálním, technickém či věcném vybavení na pracovišti je vhodné informovat příslušné orgány České lékařské komory.

V Praze dne 25. 2. 2008

S úctou

Mgr. Aleš Buriánek
právník LOK-SČL

* Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 249

(1) Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.

(2) Je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit; nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké podle § 116 občanského zákoníku.

(3) Zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.