

szkoleniowy pielęgniarek

Stanowisko Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek

cd. ze strony 8

dowe tylko w tych zakresach, jakie są zbieżne z aktualnym zakresem czynności i aktualnym miejscem pracy, to urlop szkoleniowy w praktyce będzie fikcją. Pracodawcy będą mieli bardzo prosty mechanizm indywidualnych odmów udzielania urlopu szkoleniowego stwierdzając, że zgłoszony zamiar podniesienia kwalifikacji zawodowych nie zgadza się z ich obecnym zakresem czynności oraz obecnym miejscem pracy na danym oddziale.

Przypominam, że nasz wspólny zamiar i intencje podczas negocjacji ww. punktu Porozumienia były inne. Opiniowany obecnie urlop szkoleniowy miał na celu skłonić w praktyce pielęgniarki i położne do systematycznego, ciągłego kształcenia ustawicznego, nie tylko w formach kształcenia podyplomowego, ale we wszelkich dostępnych na rynku formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Dzięki temu mieliśmy osiągnąć rezultat utworzenia grupy zawodowej pielęgniarek i położnych doskonale przygotowanych do wykonywania nawet specjalistycznych procedur, grupy mobilnej, gotowej do pracy w różnych jednostkach organizacyjnych szpitali oraz grupy doskonalącej swojej kwalifikacje permanentnie, praktycznie do końca swojej kariery zawodowej. Właśnie taką praktyczną motywację do kształcenia miał

dać 6-dniowy płatny urlop szkoleniowy. Taki był cel jego wprowadzenia. Miał to być urlop powszechny i łatwo dostępny dla pielęgniarek i położnych, a zarazem motywujący je do podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Zaproponowana przez Pana Ministra wersja zapisu ustawy całkowicie wypacza sens wprowadzenia ww. urlopu. Pielęgniarki i położne będą prowadziły ze swoimi pracodawcami wymianę korespondencji, udowadniając im, że forma i rodzaj działań, jakie podejmują, mają związek z ich aktualnymi zakresami obowiązków i aktualnym miejscem pracy. Jednocześnie, jak podniosą swoje kwalifikacje zawodowe bez skorzystania z urlopu szkoleniowego, to pracodawcy od razu będą potrafili wykorzystać ich nowe umiejętności i chwaliły się w ofertach do NFZ, że mają specjalistycznie przygotowany personel. Na to nie może być zgody związku zawodowego.

Nie akceptujemy również zapisu, że pracodawca musi wyrazić zgodę na udzielenie urlopu szkoleniowego. Ten urlop szkoleniowy musi być obligatoryjnym prawem pracownika, a nie może być uzależniony od zgody pracodawcy. Wpisanie do projektu ustawy obowiązku uzyskania zgody pracodawcy na urlop szkoleniowy w skrajnej sytuacji spowoduje, iż – nawet, gdy pielęgniarka lub położna udowodni, że kształcenie jest zgodne z jej zakresem obowiązków

wykonywanych na danym stanowisku pracy – może otrzymać od pracodawcy odmowę jego udzielenia. W imieniu Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych proszę zatem o wyjaśnienie: w jaki sposób pielęgniarka lub położna ma zmusić pracodawcę do udzielenia zgody na urlop szkoleniowy? Jaką Ministerstwo Zdrowia proponuje sankcję dla pracodawców, którzy będą stale (dla zasady) odmawiać udzielenia urlopów szkoleniowych zgodnie z projektowanym art. 61a ustawy? Jaki organ państwa będzie kontrolował respektowanie tego prawa pracowników (np. Inspekcja Pracy, która otrzymałaby uprawnienie do kontroli przestrzegania przepisów art. 61a ustawy i mogła karać pracodawców)? W naszym przekonaniu nie może pozostać bez zmian obecny zapis. Konieczna jest jego modyfikacja, iż na wniosek pielęgniarki i położnej pracodawca udziela urlopu szkoleniowego, przy

czym strony wzajemnie uzgadniają jego termin.

Konieczne jest doprecyzowanie w art. 61a ust. 2. Potwierdzenie udziału pielęgniarki i położnej w formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych może potwierdzać każdy organizator szkolenia, o którym mowa w art. 75 ustawy (dotyczy to kształcenia podyplomowego w formach opisanych w art. 66 ust. 1 ustawy bez skierowania pracodawcy), ale także każdy inny legalnie działający na rynku podmiot prowadzący daną formę podniesienia kwalifikacji.

W uzasadnieniu projektu ustawy konieczne jest przypomnienie świadczeniodawcom zwracania większej uwagi na podejmowanie kształcenia pielęgniarek i położnych. Wchodzące w życie z dniem 01-01-2019 r. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 11-10-2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie świadczeń gwarantowa-

nych z zakresu szpitalnego (Dz.U. z 2018 r. poz. 2012) zawiera przepis przejściowy obowiązujący nie dłużej niż do 31-12-2021 r., który czasowo tolerować będzie brak spełnienia przez świadczeniodawców przepisów, jakie zobowiązują do zapewnienia równoważnika co najmniej 2 etatów pielęgniarek lub położnych o odpowiednich kwalifikacjach w zakresie specjalizacji i kursów kwalifikacyjnych. Minister Zdrowia powinien wprost wskazać świadczeniodawcom, że wprowadzany urlop szkoleniowy ma m.in. na celu ułatwić im skłonienie personelu do podejmowania kształcenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych, bowiem brak zatrudnienia odpowiedniej liczby personelu pielęgniarskiego z odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi spowoduje utratę kontraktu z NFZ po 31-12-2021 r.

Jeżeli Pan Minister uzna, że w tej kwestii konieczne jest osobiste spotkanie stron celem pełnego wyjaśnienia rozbieżności powstałych w zakresie wspólnej interpretacji zapisu § 1 ust. 7 Porozumienia, proszę o pilny kontakt i wyznaczenie spotkania w możliwie najbliższym terminie.

Z poważaniem
Przewodnicząca Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych
Krystyna Ptok

Sąd Okręgowy o pochodnych od dodatków "brutto brutto"

Z uzasadnienia (fragment) Sądu Okręgowego:

Całkowicie niezasadną okazała się także apelacja w zakresie, w jakim skarżący zarzucał naruszenie §2 ust. 1, 2, 4 i 5 Rozporządzenia Ministra Zdrowia zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielenie świadczeń opieki zdrowotnej z 14.10.2015 r. polegające na uwzględnieniu w podstawie obliczenia odprawy tzw. dodatku z ww. rozporządzenia. W ocenie Sądu II instancji przeprowadzona analiza prawna powołanych wyżej przepisów wskazanego rozporządzenia doprowadziła Sąd meritum do prawidłowych wniosków jurystycznych co do charakteru spornego dodatku i stwierdzenia, że jest to gwarantowana prawem pod-

wyżka wynagrodzenia pielęgniarek i położnych w postaci spornego dodatku i w efekcie uznania, że jest on składnikiem wynagrodzenia powódki. Pozwany polemizuje ze stanowiskiem Sądu I instancji, niemniej argumentacja skarżącego przytoczona w uzasadnieniu apelacji odnośnie do braku podstaw do uwzględnienia rzeczzonego dodatku w podstawie obliczenia odprawy jest błędna. Sąd II instancji w pełni podziela i przyjmuje w całości za własne rozważania prawne Sądu Rejonowego, czyniąc je integralną częścią poniższych rozważań, jednocześnie uznając, że nie ma potrzeby ponownego szczegółowego przytaczania ustaleń, jak i rozważań prawnych w niezakwestionowanej części, co do samego faktu dotychczasowego wypłacania spornego

dodatku powódce przez pozwanego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22.08.2001 r., V CKN 348/00). Dodatkowo jedynie Sąd II instancji pragnie wskazać, że miał na uwadze, iż Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 14.10.2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej (Dz.U. poz. 1628) nie określa, czy sporne środki zwane dodatkami mają wchodzić w skład wynagrodzenia zasadniczego, czy stanowią jedynie dodatek specjalny do wynagrodzenia zasadniczego. Sąd Okręgowy zważył, że pracodawcy kształtując zasady wypłaty środków przeznaczonych na wzrost wynagrodzeń pielęgniarek i położnych stosują różne formy, bo od dodatków specjalnych przez dodatkowe wynagrodzenia czy nagrody.

Jednakże, zdaniem Sądu II instancji, bez względu na formę, w jakiej przyznano rzeczony dodatek, wchodzi on w skład wynagrodzenia pielęgniarek i położnych, a zatem wlicza się go do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz nagrody jubileuszowej. Tego charakteru przedmiotowego dodatku nie zmienia ani to, że wysokość tego składnika wynagrodzenia powódki była zmienna ze względu na to, że z każdym kolejnym miesiącem wzrastała zgodnie z przepisami powołanego rozporządzenia, ani też wbrew wywodom apelanta to, że środki na jego sfinansowanie pochodzą z NFZ. Źródło finansowania rzeczzonego dodatku nie zmienia bowiem w żaden sposób jego charakteru prawnego. W konsekwencji Sąd Okręgo-

wy uznał, że w świetle prawidłowo powołanych i interpretowanych przepisów Sąd I instancji dokonał bezbłędnej oceny jurystycznej spornego dodatku, trafnie konstatując, że jest to gwarantowana prawem podwyżka wynagrodzenia pielęgniarek i położnych, co przesądza o tym, że stanowi on wynagrodzenie powódki i winien być uwzględniony przy obliczaniu odprawy, wobec czego brak podstaw także do uwzględnienia żądania apelacji w zakresie, w jakim skarżący domagał się zmiany zakwestionowanego wyroku poprzez oddalenie powództwa w zakresie 2.074,07 zł.

(...)

Wybrał: Mariusz Mielcarek