

Sopot, dnia 22 listopada 2017 r.

Sygn.: 006527

OPINIA PRAWNA

Przedmiot odpowiedzi:

1. Czy nadmiar obowiązków lekarza, wynikający z nieprawidłowej organizacji pracy przez pracodawcę, jest usprawiedliwieniem dla nieprawidłowej opieki nad pacjentem?

Podstawy prawne:

1. Art. 94 pkt 2, 2a oraz 4, art. 207 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1976 r. Kodeks pracy (t. j. Dz.U.2016.1666 ze zm.);
2. Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2017 r. o sygn. SDI 69/17.

Klauzula prawna:

Przygotowując niniejszą Opinię prawną przeanalizowano i polegano wyłącznie na informacjach otrzymanych od Zleceniodawcy. Nie badano, ani nie weryfikowano prawdziwości przedstawionego stanu faktycznego. Sporządzający niniejszą Opinię prawną zastrzega sobie prawo weryfikacji niniejszego opracowania w przypadku ujawnienia faktów nieznanых mu w momencie jego sporządzenia.

Niniejszą Opinię prawną wydaje się wyłącznie do wiadomości wraz z prawem do publikacji przez Zleceniodawcę. Opinia prawna dotyczy wyłącznie kwestii w niej określonych i nie może być interpretowana, jako obejmująca, w tym przez domniemanie, inne, niewspomniane w niej kwestie.

W niniejszej Opinii prawnej zaprezentowano niezależną, subiektywną ocenę sporządzającego, dotyczącą prawnych aspektów przedmiotu analizy, w szczególności ocena prawna

Lex Secure 24h Opieka Prawna

Komar-Komarowski Spółka komandytowa
Al. Niepodległości 723/6
81-853 Sopot

NIP: 5862017484
REGON: 191884226
KRS: 0000675528

biuro@opiekaprawna.pl
www.opiekaprawna.pl
www.lexsecure.pl

tel. 58 500 59 00
fax: 58 500 59 01
24h Infolinia Prawna
+48 501 538 539

przedstawiona w Opinii prawnej nie daje gwarancji wyniku danej sprawy, w przypadku skierowania jej na drogę postępowania sądowego lub administracyjnego.

Stan prawny:

Odpowiadając na zadane przez Zleceniodawcę pytanie należy przywołać art. 94 pkt 2, 2a oraz 4 Kodeksu pracy (dalej jako k.p.), zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy, **organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie jej uciążliwości**, a także zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Natomiast, w myśl art. 207 § 2 k.p. pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

- 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;
- 3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy;
- 4) zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy;
- 5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;
- 6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;
- 7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

Kolejno należy przywołać postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2017 r. o sygn. SDI 69/17, zgodnie z którym **„Druga uwaga wstępna dotyczy istoty odpowiedzialności dyscyplinarnej, która odnosi się na wstępie do pewnych modeli, wzorców postępowania o**

charakterze idealnym, a dopiero później bierze pod uwagę realia funkcjonowania poszczególnych placówek służby zdrowia, obciążenie lekarza, liczbę pacjentów etc. Innymi słowy odnosić się należy najpierw do tego jak być powinno, a później do tego jak w rzeczywistości jest, w często niedoskonałych realiach pracy służby zdrowia. Te realia wpływać mogą na złagodzenie odpowiedzialności, ale z reguły nie mogą od niej uwolnić. Należy zatem rozważyć, jaki byłby wzorcowy sposób zachowania lekarza w przedmiotowej sprawie. (...) do lekarza specjalisty pełniącego dyżur należała ocena, jaki jest stan pacjenta i czy należy przyjąć go niezwłocznie, czy też w innym, a jeśli tak, to w jakim terminie. Ocena taka powinna wynikać z choćby pobieżnego badania pacjenta (nawet przy braku adnotacji «pilne» na skierowaniu), rozmowy z nim, zebrania choćby skromnego wywiadu, być może także popartego badaniami przy użyciu urządzeń, którymi nie dysponował lekarz wystawiający skierowanie do szpitala, a więc po przeprowadzeniu badań obrazowych, tym bardziej, że z samego skierowania wynikały wątpliwości lekarza, których nie mógł rozwiązać bez badań, których nie mógł przeprowadzić w gabinecie. (...) Fakt pełnienia przez obwinionego jednoosobowego dyżuru, okoliczności zdarzenia opisywane przez lekarza wystawiającego skierowanie do szpitala i ordynatora oddziału, a więc realia funkcjonowania oddziału szpitala (...) były (...) brane pod uwagę przez sądy dyscyplinarne obu instancji i wpłynęły na ocenę stopnia zawinienia obwinionego”.

Mając na uwadze powyższe, uznać należy, że **obowiązkiem pracodawcy jest właściwa organizacja pracy, umożliwiająca wykonywanie jej w sposób jak najmniej uciążliwy i uwzględniający zasady bezpieczeństwa**. Co do zasady, odpowiedzialność za prawidłową organizację pracy ponosi pracodawca, ale ostatnie orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje także na odpowiedzialność po stronie lekarzy, którzy nie oponują i zgadzają się na organizację pracy w sposób naruszający zasady bezpieczeństwa. **Biorąc powyższe pod uwagę należy wskazać, że lekarze oddelegowani do pracy naruszającej zasady bezpieczeństwa, są zobowiązani do zgłoszenia naruszenia organizacji pracy do pracodawcy, najlepiej w sposób pisemny dla celów dowodowych**. W ocenie opiniującego, lekarze ci są także uprawnieni do odmowy zastosowania się do poleceń służbowych, które mogą istotnie naruszyć zasady bezpieczeństwa.

Wobec powyższego, co do zasady, nadmiar obowiązków lekarza nie jest usprawiedliwieniem dla nieprawidłowej opieki nad pacjentem. Niemniej jednak, nie można wykluczyć sytuacji, w której nadmiar obowiązków będzie stanowił przedmiotowe usprawiedliwienie, bowiem zależne jest to od okoliczności każdej sprawy i każdorazowo podlega ocenie przez sąd.

Wnioski:

Konkludując, obowiązkiem pracodawcy jest właściwa organizacja pracy, umożliwiająca wykonywanie jej w sposób jak najmniej uciążliwy i uwzględniający zasady bezpieczeństwa. Co do zasady, odpowiedzialność za prawidłową organizację pracy ponosi pracodawca, ale ostatecznie orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje także na odpowiedzialność po stronie lekarzy, którzy nie oponują i zgadzają się na organizację pracy w sposób naruszający zasady bezpieczeństwa. Biorąc powyższe pod uwagę należy wskazać, że lekarze „oddelegowani” do pracy naruszającej zasady bezpieczeństwa, są zobowiązani do zgłoszenia naruszenia organizacji pracy do pracodawcy, najlepiej w sposób pisemny dla celów dowodowych.

Co do zasady, nadmiar obowiązków lekarza nie jest usprawiedliwieniem dla nieprawidłowej opieki nad pacjentem. Niemniej jednak, nie można wykluczyć sytuacji, w której nadmiar obowiązków będzie stanowił przedmiotowe usprawiedliwienie, bowiem zależne jest to od okoliczności każdej sprawy i każdorazowo podlega ocenie przez sąd.

W przypadku chęci skorzystania z pomocy radców prawnych i adwokatów z Kancelarii Lex Secure w ramach Ogólnopolskiej Sieci Opieki Prawnej - należy skontaktować się bezpośrednio z 24h Infolinią prawną pod numerem telefonu +48 501 538 539.

Z poważaniem,

RADCA PRAWNY
Marek Imiołczyk
Marek Imiołczyk