



Rzeszów, dnia 30 maja 2016 roku

**Okręgowa Izba
Pielęgniarek i Położnych
w Rzeszowie**

Opinia prawna

w sprawie podawania przez pielęgniarki SOR środków kontrastowych

I. WSTEP

Do Kancelarii zwrócono się z wnioskiem o sporządzenie opinii, której przedmiotem będzie udzielenie odpowiedzi na pytanie pielęgniarka zatrudniona w szpitalnym oddziale ratunkowym może być zobowiązana do przeprowadzania z pacjentem wywiadu i podawania środków kontrastowych, z czym wiąże się konieczność opuszczenia SOR i przewiezienia pacjenta do pracowni diagnostycznej.

II. PODSTAWA PRAWNA

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 1502 ze zm.) - dalej jako Kodeks pracy,
2. Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 618 ze zm.) - dalej jako ustawa o działalności leczniczej,
3. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 7 listopada 2007 r. w sprawie rodzaju i zakresu świadczeń zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych i rehabilitacyjnych udzielanych przez pielęgniarkę albo położną samodzielnie bez zlecenia lekarskiego (Dz. U. z 2007 r. Nr 210, poz. 1540) – dalej jako rozporządzenie ws świadczeń,
4. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 9 listopada 2015 roku w sprawie rodzajów i zakresu dokumentacji medycznej oraz sposobu jej przetwarzania (Dz. U. z 2015 r. poz. 2069) – dalej jako rozporządzenie ws dokumentacji,
5. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 18 lutego 2011 roku w sprawie warunków bezpiecznego stosowania promieniowania jonizującego dla wszystkich rodzajów ekspozycji medycznej (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 1051) – dalej jako rozporządzenie ws warunków stosowania promieniowania,

6. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 27 marca 2008 roku w sprawie minimalnych wymagań dla jednostek ochrony zdrowia udzielających świadczeń zdrowotnych z zakresu rentgenodiagnostyki, radiologii zabiegowej oraz diagnostyki i terapii radioizotopowej chorób nienowotworowych (Dz.U. z 2008 r. Nr 59 poz. 365 ze zm.) – dalej jako rozporządzenie ws minimalnych wymagań.

III. ROZWAŻANIA

Wyjaśniając zagadnienie należy wyjść od zagadnienia prawidłowej organizacji pracy w podmiocie leczniczym.

Po pierwsze trzeba podkreślić, że to pracodawca ponosi odpowiedzialność za wadliwą organizację pracy. Podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy (art. 94 pkt. 2 Kodeksu pracy). W ramach tego przepisu mieści się obowiązek takiej organizacji pracy, w której pracownik będzie mógł wykonywać swoje obowiązki prawidłowo, zgodnie z najlepszą wiedzą i umiejętnościami. Konsekwencje naruszenia tych obowiązków przez pracodawcę ponosi on sam.

Powyższe będzie odnosić się także do podmiotów leczniczych, których zadaniem jest takie organizowanie pracy, w szczególności pielęgniarek, aby były w stanie prawidłowo, zgodnie z najlepszą wiedzą medyczną wykonać swoje obowiązki bez uszczerbku dla dobra pracodawcy i pacjentów.

Obowiązek prawidłowej organizacji pracy przez pracodawcę wynika także z ustawy o działalności leczniczej. Regulamin organizacyjny podmiotu leczniczego powinien określać przebieg procesu udzielania świadczeń zdrowotnych, z zapewnieniem właściwej dostępności i jakości tych świadczeń w jednostkach lub komórkach organizacyjnych przedsiębiorstwa podmiotu (zgodnie z art. 24 ustawy o działalności leczniczej). Regulamin ma zawierać m.in. organizację i zadania poszczególnych jednostek lub komórek organizacyjnych przedsiębiorstwa podmiotu oraz warunki współdziałania tych jednostek lub komórek dla zapewnienia sprawnego i efektywnego funkcjonowania podmiotu pod względem diagnostyczno-leczniczym, pielęgnacyjnym, rehabilitacyjnym i administracyjno-gospodarczym.

Zarówno przepisy kodeksy pracy jak i ustawy o działalności leczniczej są przepisami prawa, w ramach których pracownik jest obowiązany wykonywać swoje obowiązki i polecenia pracodawcy. Wydanie polecenia sprzecznego z tymi przepisami prawa może uzasadniać w danym przypadku odmowę wykonania polecenia.

Przed wszystkim pielęgniarka powinna wykonywać obowiązki przypisane jej w zakresie obowiązków. Jakikolwiek dodatkowe polecenia wykraczające poza zakres tych obowiązków powinny być wykonywane, jeśli pochodzą od osoby przełożonej w stosunku do pielęgniarki. Innego rodzaju prośby, a także niezwiązane z obowiązkami pracowniczymi mogą być wykonywane wyłącznie wtedy, gdy nie kolidują z podstawowymi obowiązkami

pielęgniarki. Nie można także zapominać o podstawowym obowiązku pielęgniarki, czyli dbania o dobro pacjenta. W razie kolizji interesów dwóch lub większej ilości pacjentów, pielęgniarka powinna wybrać wykonanie tego obowiązku, który jest „pilniejszy” z uwagi na zdrowie i życie pacjenta, według jej własnej starannej oceny. W każdym wypadku opuszczenia swojego stanowiska pracy pielęgniarka powinna informować o tym przełożonych, a nawet odnotować opuszczenie „rodzimego” oddziału w księdze raportów pielęgniarskich z podaniem celu i okoliczności opuszczenia oddziału.

Pielęgniarki i położne w ramach umowy o pracę zobowiązane do wykonywania swoich obowiązków w miejscu pracy, który może być określony w umowie o pracę poprzez wskazanie, że miejscem tym jest podmiot leczniczy jako całość (np. szpital), jak i poprzez wskazanie konkretnej komórki organizacyjnej, w której pielęgniarka będzie świadczyła pracę.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowany jest pogląd, zgodnie z którym oświadczenie pracodawcy o przesunięciu pielęgniarki z jednego oddziału szpitalnego do innego, gdy jej miejsce pracy w umowie stanowi szpital (a nie konkretny oddział) stanowi polecenie pracownicze wykonania przez pracownika czynności mieszczących się w granicach rodzaju pracy określonego umową (wyrok SN z dnia 7 września 2005 r. II PK 292/04, OSNP 2006, nr 7–8, poz. 114). Przy czym tego stanowiska nie można rozszerzać na przypadki, w których jako miejsce pracy w umowie wskazano konkretny oddział. Zmiana warunków w takim przypadku wymaga zmiany umowy o pracę.

Pracodawca chcąc polecić pielęgniarce, która w umowie o pracę ma wpisane jako miejsce świadczenia pracy konkretny oddział przejście (w trakcie trwającego dyżuru) na inny oddział powinien w tym celu uzyskać zgodę pielęgniarki lub zawrzeć porozumienie. Odmowa zmiany miejsca świadczenia pracy nie może być przy tym podstawą do nałożenia kary czy rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem. Istnieje bowiem prawna możliwość odmowy przez pracownika pracy w innym miejscu niż wskazany w umowie o pracę. W przypadku zaś ukarania pielęgniarki karą w opisanych powyżej okolicznościach ma ona podstawę do jej kwestionowania.

Zgodnie z § 2 ust. 3 *rozporządzenia ws dokumentacji* na każdym oddziale opieki zdrowotnej jest szereg dokumentacji wewnętrznej, które wypełniane są również przez pielęgniarki oraz położne. Ponadto, zgodnie z przepisami rozporządzenia ws świadczeń pielęgniarka może bez zlecenia lekarza wykonywać szereg czynności. Wykonanie przez pielęgniarkę oddelegowaną powyższych czynności budzi wątpliwości, gdyż zgodnie z umową o pracę nie jest zatrudniona oraz upoważniona do wykonywania innych czynności na pozostałych oddziałach.

Dodatkowo należy także odnieść się do kwestii wymogów jakie przepisy prawa nakładają na procedurę podawania środków kontrastowych. Zasady podawania kontrastu pacjentowi w trakcie badań diagnostycznych zostały określone w rozporządzeniu ws stosowania promieniowania, z którego wynika, że lekarz posiadający specjalizację z medycyny nuklearnej lub będący w trakcie takiej specjalizacji może zlecić innym lekarzom, radiofarmaceutom, technikom elektroradiologii lub pielęgniarkom wykonywanie

technicznych elementów procedur medycznych, w których używane są produkty radiofarmaceutyczne. Lekarze ci sprawują nadzór nad wykonywaniem zleconych czynności. Natomiast minimalne wymagania dla jednostki ochrony zdrowia udzielającej świadczeń zdrowotnych z zakresu rentgenodiagnostyki, radiologii zabiegowej oraz diagnostyki i terapii radioizotopowej chorób nowotworowych zostały określone w rozporządzeniu ws minimalnych wymagań. Z § 8 i 9 przywołanego rozporządzenia wynika, że w jeżeli procedury tego wymagają, w jednostkach ochrony zdrowia, w pracowniach rentgenowskich zatrudnia się pielęgniarki posiadające umiejętności w zakresie procedur zabiegowych, a także obsługi strzykawki automatycznej. W jednostkach ochrony zdrowia, w których wykonuje się procedury radiologii zabiegowej naczyniowej, zapewnia się podczas trwania procedury, opiekę anestezyjologiczną lekarza specjalisty w dziedzinie anestezjologii i intensywnej terapii oraz pielęgniarki, która posiada tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa anestezyjologicznego i intensywnej opieki lub która ukończyła kurs kwalifikacyjny z tej dziedziny. W przypadku procedur radiologii zabiegowej nienaczyniowej udział tych osób określony jest opisem właściwej procedury ustalonej w sposób określony w przepisach wydanych na podstawie art. 33 g ust. 1 5 ustawy z dnia 29 listopada 2000 r. – Prawo atomowe (Dz.U. z 2007 r. Nr 42, poz. 276).

Z powołanych powyżej przepisów wynika, że wykonuje zlecenia lekarskie w zakresie podawania środków kontrastowych w strzykawce automatycznej pod nadzorem lekarza posiadającego wymagane kwalifikacje. Pielęgniarka nie posiada uprawnień do podawania leków, środków kontrastowych bezpośrednio dożylnie zgodnie z rozporządzeniem ws świadczeń. W przypadku procedur radiologii zabiegowej pielęgniarka powinna posiadać ukończone kształcenie podyplomowe określone w warunków stosowania promieniowania.

IV. PODSUMOWANIE

Biorąc pod uwagę powyższe, pielęgniarka powinna przede wszystkim wykonywać obowiązki, które zawarte są w jej zakresie obowiązków dodatkowe polecenia wykraczające poza zakres tych obowiązków powinny być wykonywane, jeśli pochodzą od osoby posiadającej w stosunku do pielęgniarki funkcję przełożonego. Innego rodzaju prośby, a także niezwiązane z obowiązkami pracowniczymi mogą być wykonywane wyłącznie wtedy, gdy nie pozostają w kolizji z podstawowymi obowiązkami pielęgniarki.

Pracodawca chcąc polecić pielęgniarence, która w umowie o pracę ma wpisane jako miejsce świadczenia pracy konkretny oddział przejście (w trakcie trwającego dyżuru) na inny oddział powinien w tym celu uzyskać zgodę pielęgniarki lub zawrzeć porozumienie. Odmowa zmiany miejsca świadczenia pracy nie może być przy tym podstawą do nałożenia kary czy rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem. Istnieje bowiem prawna możliwość odmowy przez pracownika pracy w innym miejscu niż wskazany w umowie o pracę. W przypadku zaś ukarania pielęgniarki karą w opisanych powyżej okolicznościach ma ona podstawę do jej kwestionowania.

Ponadto środek kontrastowy (cieniujący) może być podany przez pielęgniarkę wyłącznie na zlecenie uprawnionego lekarza. Podczas zabiegów diagnostycznych, środek

kontrastujący mogą podawać wyłącznie pielęgniarki posiadające umiejętności w zakresie procedur zabiegowych, a także w zakresie obsługi strzykawk automatycznych. Umiejętności te powinny być potwierdzone szkoleniem zakończonym wydaniem potwierdzenia uzyskanych umiejętności. Wyższy próg kompetencji jest wymagany w procedurach radiologii zabiegowej gdzie od pielęgniarki wymaga się tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa anestezyjologicznego i intensywnej opieki lub ukończenia kursu kwalifikacyjnego z tej dziedziny.

Otrzymują:
Adresat x 1
a/a x 1

RADCA PRAWNY

Arkadiusz Zuzmak