

OBĚŽNÍK INICIATIVY PARDUBICKÉ NEMOCNICE

Kolaps chrudimské interny je fakt.

Nápor jejích pacientů na Pardubice je fakt.

Ocenění jedné části pardubického personálu je fakt.

**Ocenění si zaslouží i druhá část –
proto se spojujeme, abychom se o odměny ozvali**

5. prosince 2022

POŽADUJEME: měsíční odměny ve výši 30 procent základní mzdy, od července

Posledních čtrnáct dní přineslo propojování se a užitečné debaty s novými kolegyněmi a kolegy, z jiných pracovišť. Vyjádření jednoho z nich, laboratoří OKBD, přinášíme. Přidává se k vyjádřením iniciativních kolektivů z kardiologie, plicního, interny.

č.19

Jdeme podle plánu: Jednak se postupně **rozšiřujeme**, jednak si **upřesňujeme**, co dál. Návrhů, jak se o „chrudimské odměny“ ozvat, je víc, vyjasňujeme si ty nejpřímější a nejpříhodnější cesty.

Vedení kraje i nemocnice pak postupuje podle očekávání a svých receptů z minula: sází na to, že chrudimskou krizi, kterou personál nezpůsobil, vyřeší personál za něj, na vlastní úkor, a dokonce bez jakéhokoli finančního ocenění za své úsilí.

S tím, jak se dáváme dohromady a postupujeme, se vyplatí říci tomuhle pardubickému nešvaru „NE“. A finanční ocenění si na vedení vyzískat.

Laboratoře OKBD: spravedlivá odměna za práci navíc náleží i nám

Následkem omezení péče v Chrudimské nemocnici došlo k navýšení počtu výkonů v laboratořích Pardubické nemocnice. Na oddělení OKBD je prokazatelný nárůst počtu vyšetření a nákladů. Došlo k významnému zatížení personálu zejména v době ÚPS oproti době před uzavřením Chrudimské nemocnice.

Ze stávající situace vyplývá, že pracovníkům v laboratoři náleží spravedlivá odměna za práci navíc právě tak jako lékařům nebo sestřám.

Za naši loajalitu k nemocnici a poctivou, odbornou práci požadujeme od zaměstnavatele vstřícné kroky, které povedou k nápravě.

kolektiv laborantek a sester OKBD Pardubice

Požadavek „chrudimských odměn“ – a obavy z reakce nadřízených, vedení:
co na to říká právo?

- rozhovor s odborníkem na pracovní právo čtěte na druhé straně

Za vyjádření požadavků zaměstnance nelze nijak trestat. Bylo by to protiprávní, připomíná odborník na pracovní právo

Ony obavy lze v nemocnici slyšet: „Když se ozveme, vedení se po nás poveze.“ „Holky u nás se prostě bojí. Že to odskáčou. Takové zkušenosti jsou.“ Samozřejmě to vypovídá o personální politice nemocnice. Přirozeně to svědčí o tom, že management považuje za největší, nejdůležitější „přednost“ sester: být poslušné, nepřemýšlet, sebeobětovat se.

Ony obavy nebereme na lehkou váhu, jednou z iniciativních zásad je praktická obezřetnost. Z právního hlediska jsou však jakékoli postihy za vyjádření a požadování „chrudimských odměn“ nemyslitelné, shrnuje odborník na pracovní právo Jakub Tomšej.

V Pardubické nemocnici slyšíme obavy kolegyň, kolegů, že popsat situaci a ozvat se s požadavky, jako to udělal [předchozí iniciativní oběžník](#), znamená riskovat „popotahování“ ze strany vedení, nadřízených. Jak to nahlíží zákony? Jsou taková vyjádření zaměstnanců, jaká zazněla v oběžníku, z právního hlediska postižitelná, závadná?

Každý zaměstnanec má právo obracet se na svého zaměstnavatele s požadavky, návrhy a stížnostmi týkajícími se jeho pracovních podmínek. Zákon nevylučuje, ba dokonce výslovně předpokládá, že zaměstnanci za tímto účelem mohou i spojit síly. V souvislosti s tím mají zaměstnanci právo i na to, o svých požadavcích a o průběhu jednání pravdivě informovat ostatní. Není tedy v rozporu se zákonem, jestliže zaměstnanci vydají oběžník, v němž uvedou například to, že nápor pacientů zvládají jen za cenu přetížení, poukáží na nedostatek ocenění ze strany vedení a formulují konkrétní požadavky jako například poskytnutí měsíční odměny.

Pro pečlivost se zeptáme ještě jednou: mohou být pracující za vyjádření svých problémů a požadavků postihováni, postihováni?

Za uvádění pravdivých informací a zveřejňování konkrétních požadavků žádný právní postih nehrozí. Zaměstnavatel může zaměstnance postihnout zejména tehdy, pokud porušuje konkrétní povinnosti uvedené v právních předpisech, které se vztahují k jim vykonávané práci. Žádný právní předpis však neuvádí, že by povinností zaměstnance bylo zůstat zcela pasivní a nevznášet vůči zaměstnavateli odůvodněné požadavky. Soukromé právo naopak kromě jiného stojí na zásadách, že každý má právo brát se o své štěstí a že nikomu nelze odepřít, co mu po právu náleží.

Podíváme-li se na věc z druhé strany: Pokud by nadřízení za taková vyjádření požadavků a vlastního názoru zaměstnancům jakkoli vyhrožovali, nedopouštěli by se přečinu naopak oni? Jak by takové jednání posuzovalo právo?

Konkrétní jednání konkrétních osob by bylo vždy nutné hodnotit individuálně s přihlédnutím ke všem okolnostem daného případu. Zákoník práce nicméně výslovně uvádí, že zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhají svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Za porušení této povinnosti hrozí zaměstnavateli dle § 24 zákona o inspekci práce pokuta až 1.000.000 Kč.

Jakub Tomšej



Odborník na pracovní právo z Právnické fakulty Univerzity Karlovy; autor publikací, mezi něž patří například „Pracovnělékařské služby“, „Diskriminace na pracovišti“, výklady k zákoníku práce, spoluautor knihy „Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář“.

Anonymita! Není komu odpovědět!

S touhle poznámkou, vlastně výtkou, ohledně vyjádření iniciativních pracovišť v minulém oběžníku jsme se setkali. Odpověď na ni je však jednoduchá:

- a) Existuje odůvodněná obava, že kdo by „vystrčil hlavu“ jmenovitě, stal by se terčem exemplárního potrestání. Bylo by protiprávní, jak vysvětluje náš rozhovor. Je však uvážlivější tomu i tak preventivně předejít.
- b) Neucházíme se o odměny pro konkrétní, vybrané a jmény uváděné kolegyně a kolegy. Ucházíme se o odměny pro celá pracoviště, která se ozývají.
- c) Oběžníky rozesíláme e-mailem. Chce-li jakýkoli adresát odpovědět, použije tlačítko „odpovědět“.

Není koho pozvat na jednání!

I tuhle reakci jsme slyšeli. Vždy se však vyplatí držet se faktů. Ta jsou, pořád, jasná: Zavření chrudimské interny přeměrovalo její pacienty především do Pardubic. Pro pardubický personál to znamená extrémní práci navíc, přetížení. Management za to jednu část týmů a personálu ocenil. Druhou přehlédl.

Chtít o těchto faktech vyjednávat neznamena nic jiného než se ona fakta pokoušet obcházet, ohýbat, zastírat.



Jednat s ohledem na **fakta**, **odpovědět** na **realitu**, znamená jediné: napravit, byť se zpožděním, arogantní nespravedlnost. A přestat nasazení části personálu přehlížet.

Jenže:

Na kraji ani v nemocnici není vedení, které by mělo samo o sobě vůli odpovědět a jednat patřičně

A to je naopak naše poznámka, vlastně výtka. Poukazování na „anonymitu“ jsou totiž samozřejmě alibismem: vedení kraje i nemocnice ví, že **celá věc má jediné důstojné, spravedlivé řešení – že se ocenění dostane i zbylé části personálu**. Vedení kraje i nemocnice ví, že byl opominut neprávem, jen proto, aby na něm nemocnice/kraj ušetřily finance. Vedení kraje i nemocnice ví, že o chrudimské pacienty pečoval i neodměněný personál. Že ho chrudimští pacienti žádným magickým způsobem neobcházeli.

Jenže politici ani manažeři se k realitě nechtějí znát. Jejich postoj je: „*My vyrobíme chybu, dopustíme zkolabování chrudimské interny – oni, personál, ji budou řešit svou nad-prací. A dokud to tak personál nemocnice bude na vlastní úkor mlčky dělat, nemáme žádný důvod ho přestat ignorovat.*“

To je prozatímní odpověď vedení kraje i vedení nemocnice. Takovou odpověď zvládají sdělit i bez odeslání e-mailu. Není důvod se s ní spokojit.

shrnuto na základě debat na iniciativních schůzkách

Iniciativa sester NPK

e-mail: Iniciativa.sester@seznam.cz,

Facebook: [Iniciativa NPK](#) :: [Iniciativa sester](#) **web:** organizujemese.cz