



KRAJOWA RADA DIAGNOSTÓW LABORATORYJNYCH

STANOWISKO 3/2024

KRAJOWEJ RADY DIAGNOSTÓW LABORATORYJNYCH

z dnia 22 marca 2024 r.

w sprawie realizacji obowiązku rozwoju ustawicznego diagnostów laboratoryjnych

Na podstawie art. 88 pkt 1 i 3 oraz art. 88 pkt 13 w zw. z art. 76 pkt 1, 2, 17 i 18 ustawy z dnia 15 września 2022 r. o medycynie laboratoryjnej (tj. Dz.U. z 2023 r. poz. 2125) Krajowa Rada Diagnostów Laboratoryjnych mają na uwadze ciężący na diagnostach laboratoryjnych obowiązek stałego poszerzania wiedzy zawodowej i podnoszenia kwalifikacji zawodowych, oświadcza, co następuje:

1. Zgodnie z treścią art. 29 ust. 1 ustawy z dnia 15 września 2022 r. o medycynie laboratoryjnej (Dz. U. z 2023 r. poz. 2125), zwanej dalej ustawą, diagnosta laboratoryjny ma prawo i obowiązek ustawicznego rozwoju zawodowego przez pogłębianie wiedzy i umiejętności zawodowych. Powyższy przepis nakłada na diagnostów laboratoryjnych obowiązek ustawicznego rozwoju zawodowego analogicznie do podobnych obowiązków nakładanych na osoby wykonujące inne zawody zaufania publicznego, w szczególności zawody medyczne.
2. Obowiązek stałego pogłębiania wiedzy i umiejętności zawodowych, w tym ich aktualizacji, koreluje z przepisem art. 22 ustawy o medycynie laboratoryjnej określającym podstawowe wytyczne prawidłowego postępowania zawodowego diagnosty laboratoryjnego. Zgodnie z przywołanym przepisem diagnosta laboratoryjny wykonuje zawód z należytą starannością, zgodnie z zasadami etyki zawodowej oraz z wykorzystaniem wskazań aktualnej wiedzy medycznej. Konieczność działania zgodnie ze wskazaniami aktualnej wiedzy medycznej wymaga jej stałego aktualizowania, co realizowane powinno być w ramach obowiązku ustawicznego rozwoju zawodowego. Powyższe znajduje również oparcie w Kodeksie Etyki Diagnosty Laboratoryjnego, w którym w art. 19 wskazuje się, że mając na uwadze dynamiczny rozwój medycyny laboratoryjnej diagnosta laboratoryjny stale poszerza swoją wiedzę zawodową i podnosi swoje kwalifikacje zawodowe.
3. Zgodnie z treścią art. 29 ust. 2 ustawy ustawiczny rozwój zawodowy może być realizowany przez doskonalenie zawodowe lub szkolenie specjalizacyjne. Doskonalenie zawodowe diagnosta stosownie do treści art. 65 ustawy realizuje poprzez samokształcenie oraz udział w kursach realizowanych:
 - 1) metodą wykładów, seminariów, warsztatów oraz ćwiczeń;
 - 2) za pośrednictwem sieci internetowej z ograniczonym dostępem, zakończonych testem.Kursy, o których mowa powyżej, organizują jednostki szkolące, Centrum Medyczne Kształcenia Podyplomowego i Krajowa Rada Diagnostów Laboratoryjnych. Zakres

doskonalenia zawodowego diagnosty laboratoryjnego obejmuje wiedzę i umiejętności praktyczne niezbędne do realizacji zadań, o których mowa w art. 3, czyli wykonywania czynności medycyny laboratoryjnej obejmujących:

- 1) badania laboratoryjne materiału biologicznego, w szczególności analityczne, mikrobiologiczne, immunologiczne, genetyczne, cytomorfologiczne i toksykologiczne;
- 2) działania zmierzające do ustalenia zgodności tkankowej;
- 3) wykonywanie oceny jakości i wartości diagnostycznej badań laboratoryjnych i działań określonych w pkt 2 oraz laboratoryjnej interpretacji i autoryzacji wyników badań laboratoryjnych.

4. Zgodnie z treścią art. 29 ust. 4-6 ustawy diagnostyce laboratoryjnemu przysługuje urlop szkoleniowy w wymiarze do 6 dni roboczych rocznie, płatny według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Termin urlopu szkoleniowego jest uzgadniany każdorazowo z pracodawcą. Urlop szkoleniowy może zostać udzielony jednorazowo albo w częściach. Powyższe oznacza, że pracodawca może nie wyrazić pracownikowi zgody na urlop szkoleniowy w określonym terminie np. z powodu niemożności zapewnienia realizacji zadań nieobecnego diagnosty przez innego pracownika, ale również w przypadku, gdy pracodawca uzna, że urlop szkoleniowy nie jest wykorzystywany (planowany do wykorzystania) zgodnie z jego przeznaczeniem, tj. w celu odbycia szkolenia. Ustawa nie wymaga wprost, aby czas urlopu obejmował jedynie czas trwania szkolenia. Pozwala to na objęcie urlopem szkoleniowym również np. czasu niezbędnego na dojazd na szkolenie (dysproporcja między czasem dojazdu na szkolenie a samym szkoleniem może jednak wywoływać wątpliwości co do zgodnego z przeznaczeniem planowania urlopu szkoleniowego i uzasadniać odmowę wyrażania przez pracodawcę zgody na taki urlop albo na taki jego wymiar). Po zrealizowaniu szkolenia w ramach urlopu szkoleniowego diagnosta laboratoryjny ma wynikający z art. 29 ust. 7 ustawy obowiązek niezwłocznego przedstawienia pracodawcy dokumentu potwierdzającego udział w tym szkoleniu.
5. Zgodnie z treścią art. 29 ust. 3 ustawy pracodawca ma obowiązek umożliwić diagnostyce laboratoryjnemu ustawiczny rozwój zawodowy. Powyższe oznacza, że pracodawca nie może dowolnie, bez racjonalnego uzasadnienia odmawiać diagnostyce udzielenia urlopu szkoleniowego, albo w inny sposób utrudniać bądź uniemożliwiać realizację ustawicznego rozwoju zawodowego w tym również w ramach szkolenia specjalizacyjnego. Powyższy obowiązek jest związany z ogólnym obowiązkiem pracodawców ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych przewidzianym przepisami kodeksu pracy. Obowiązek pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy (art. 17 kodeksu pracy, zwanego dalej „k.p.”) oraz obowiązkiem pracodawcy wskazanym w art. 94 pkt 6 k.p. Zgodnie z treścią art. 17 k.p. pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych, a w myśl art. 94 pkt 6 k.p. pracodawca jest zobowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Pomińnięcie pracownika w typowaniu do udziału w szkoleniach może być uznane za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 183b § 1 pkt 3 k.p.). Powyższe uwagi dotyczące zasad ogólnych wpływających z kodeksu pracy i mające zastosowania do wszystkich pracowników i pozostają aktualne również w odniesieniu do diagnostów laboratoryjnych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Z powyższych przepisów wynika ogólny obowiązek pracodawców nieodmawiania bez uzasadnionych przyczyn zgody na korzystanie

z wybranej przez pracownika formy kształcenia ustawicznego oraz tworzenie pozytywnej atmosfery wobec doskonalących się pracowników. Powyższe uwagi zachowują aktualność na gruncie przepisu art. 29 ust. 3 ustawy o medycynie laboratoryjnej.

6. Pomimo, że przepis art. 29 ust. 3 ustawy o medycynie laboratoryjnej nie daje podstawy do żądania od pracodawcy wyrażenia zgody na dowolną formę i wymiar ustawicznego rozwoju zawodowego, jaką chciałby podjąć pracownik, to dowolna, niepoparta żadnym racjonalnym uzasadnieniem odmowa wyrażenia zgody przez pracodawcę na rozpoczęcie szkolenia specjalizacyjnego może być poddana ocenie sądu pracy - jako działanie noszące np. cechy dyskryminacji pracownika bądź naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, zwłaszcza w sytuacji, gdy innym pracownikom takie zgody były wyrażane.
7. Mając powyższe na uwadze Krajowa Rada Diagnostów Laboratoryjnych apeluje do pracodawców zatrudniających diagnostów laboratoryjnych o umożliwianie im realizacji ustawowego obowiązku kształcenia ustawicznego, niezbędnego dla zapewnienia wysokiej jakości i bezpieczeństwa wykonywanych czynności z zakresu medycyny laboratoryjnej. Otwartość pracodawców na realizację przez diagnostów laboratoryjnych kształcenia ustawicznego we wszystkich przewidzianych prawem formach, w szczególności w ramach szkolenia specjalizacyjnego, leży zarówno w interesie pracodawców jak i interesie całego systemu ochrony zdrowia w Polsce.

Niniejsze stanowisko zostało podjęta przy udziale 24 członków Krajowej Rady Diagnostów Laboratoryjnych na ogólną liczbę 38 członków:

- 1) za – 24
- 2) przeciw – 0
- 3) wstrzymało się - 0

Imienny wykaz głosów stanowi załącznik do stanowiska.

Sekretarz KRDL

Wiceprezes KRDL

Mateusz Józef Chmielarz

Anna Elżbieta Lipnicka