

Agnieszka Zimmermann¹, Przemysław Banasik²

¹Zakład Zarządzania w Pielęgniarstwie, Gdański Uniwersytet Medyczny

²Katedra Przedsiębiorczości i Prawa Gospodarczego, Wydział Zarządzania i Ekonomii, Politechnika Gdańska

Wpływ nowych regulacji prawnych na zasady wykonywania zawodu przez pielęgniarki (część I)

The impact of the new regulations on the rules of professional conduct for nurses (part I)

STRESZCZENIE

Wykonywanie zawodu pielęgniarki jest regulowane przez przepisy prawa. Na przełomie 2011 i 2012 roku ustawodawca dokonał wielu zmian regulacyjnych, które wprowadzając nowe uprawnienia i obowiązki, mają wpływ na zasady pracy pielęgniarek. Analiza poszczególnych ustaw pozwoliła na zestawienie nowych czy też zmienionych reguł wykonywania zawodu. W publikacji podjęto próbę usystematyzowania dokonanych modyfikacji prawa, mając na uwadze aspekt przydatności pracy dla jej praktycznego wykorzystania.

Problemy Pielęgniarstwa 2012; 20 (3): 385–392

Słowa kluczowe: pielęgniarstwo, ustawodawstwo, zawód medyczny

ABSTRACT

Working as a nurse is regulated by law. At the turn of 2011 and 2012 the legislature made several regulatory changes that, by introducing new powers and responsibilities, have impact on the rules of professional conduct for nurses. The analysis of the particular acts of law allowed for a summary of the new or the revised rules of conduct. This paper makes an attempt to systematize the modifications of the law, bearing in mind the aspect of usefulness for the practical use.

Nursing Topics 2012; 20 (3): 385–392

Key words: nursing, legislation, medical profession

Wstęp

Dotychczas obowiązujące akty prawne dotyczące zasad wykonywania zawodu pielęgniarki oraz funkcjonowania samorządu zawodowego od stycznia 2012 roku zostały zastąpione nowymi regulacjami. Powodem zmian były wielokrotne nowelizacje poprzednich ustaw, co wynikało zwłaszcza z potrzeby dostosowania polskiego prawa do prawa Unii Europejskiej i odbywało się poprzez implementację dyrektyw do systemu krajowej legislacji. Poza tym wskazywano na wątpliwości co do zgodności niektórych szczegółowych rozwiązań normatywnych z wymaganiami państwa prawa, wynikającymi z Konstytucji RP z 1997 roku, co niestety było nie do uniknięcia, ponieważ stare ustawy zostały stworzone przed uchwaleniem ustawy zasadniczej. Dla przypomnienia — ustawa o samorządzie pielęgniarek i położnych pochodziła z 1991 roku, zaś ustawa o zawo-

dach pielęgniarki i położnej z 1996 roku. Dla zapewnienia spójności i przejrzystości w sferze pielęgniarstwa ustawodawca równolegle wprowadził w życie dwie nowe ustawy. Od 1 stycznia obowiązują: ustawa z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej oraz ustawa z dnia 1 lipca 2011 r. o samorządzie pielęgniarek i położnych.

Nowe zasady wykonywania zawodu pielęgniarki ukształtowała także ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej oraz ustawa z dnia 12 maja 2011 r. o refundacji leków, środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego oraz wyrobów medycznych.

Niniejsze opracowanie zawiera analizę zmian, które zdaniem autorów mają wpływ na zasady wykonywania zawodu przez pielęgniarki. Aspekt wykorzystania praktycznego potraktowano w pracy jako priorytetowy. Dla

przejrzystości omówiono oddzielnie każdą z nowych ustaw, wskazując na najważniejsze dokonane przez ustawodawcę przekształcenia. W części pierwszej przedstawiono założenia związane z członkostwem w samorządzie zawodowym, ponoszeniem odpowiedzialności zawodowej oraz prawem wykonywania zawodu i szkoleniem podyplomowym. Część druga określiła obszar zmian dotyczących form wykonywania zawodu, a także obowiązków i uprawnień zawodowych.

Samorząd zawodowy pielęgniarek i położnych

Ustawa o samorządzie pielęgniarek i położnych określa organizację i zadania tego samorządu oraz prawa i obowiązki jego członków. Omawiany samorząd jest jedną z postaci samorządu zawodowego reprezentującego osoby wykonujące zawód zaufania publicznego, który jednocześnie, zgodnie z założeniami art. 17 ust. 1 Konstytucji RP, sprawuje pieczę nad należyтым wykonywaniem obu zawodów. Nowa ustawa zmieniła podejście do ujęcia członkostwa w korporacji zawodowej. Obecnie członkiem samorządu może być tylko pielęgniarka, która ma prawo wykonywania zawodu i jest wpisana do rejestru, co tożsame jest z czynnym wykonywaniem zawodu (art. 5 ust. 1). Dotychczas członkami izby mogły być także osoby, które nie wykonywały zawodu i były wpisywane na listę członków na własny wniosek. Wydaje się, że nowa regulacja w sposób pełniejszy oddaje istotę samorządu jako instytucji publicznonprawnej. Ponadto, legislator wprowadził przejrzysty zapis dotyczący obowiązku przynależności do korporacji. Do tej pory ustawa nie wyrażała go wprost. W aktualnym stanie pielęgniarka wykonująca zawód ma wypowiedziany *expressis verbis* obowiązek członkostwa (art. 2 ust. 3). Taka redakcja przepisu zgodna jest z rozumowaniem charakteru samorządu zawodowego wynikającym z treści art. 17 ust. 1 Konstytucji RP i z orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego, które wskazuje, że w przypadku dobrowolnego członkostwa pieczę nad należyтым wykonywaniem zawodu nie mogłaby być realizowana (wyrok z dnia 22 maja 2001 r., sygn. K 37/00). Wykonując zawód pielęgniarki, nie można zatem nie należeć do izby i jednocześnie wykonywanie zawodu poza korporacją jest prawnie niedopuszczalne. Należy także zwrócić uwagę na to, że nowa ustawa rozwiązała wątpliwości dotyczące przynależności do korporacji osób wykonujących zawód za granicą. W przypadku wykonywania zawodu wyłącznie poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pielęgniarka powinna złożyć wniosek o wykreślenie z rejestru wraz z informacją o miejscu wykonywania zawodu (art. 5 ust. 7).

Ponieważ wykonywanie zawodu pielęgniarki polega także na sprawowaniu funkcji z wyboru w organach samorządu pielęgniarek i położnych lub wykonywaniu pracy na rzecz samorządu, poniżej wskazano najważniejsze zmiany dotyczące działalności samorządu. Usta-

wodawca nie ingerował w nazewnictwo, zadania, strukturę i kompetencje samorządu zawodowego pielęgniarek i położnych. Doprecyzowano jedynie zasady dotyczące kadencyjności organów izb, a także nadzoru Ministra Zdrowia. Enumeratywnie wskazano, jakich funkcji nie można pełnić w sposób nieprzerwany nie dłużej niż przez 2 następujące po sobie kadencje (art. 8 ust. 3). Na mocy art. 10 ust. 1 organy kolegialne izb podejmujące uchwałę są obowiązane przekazywać ministrowi właściwemu do spraw zdrowia, w terminie 21 dni od dnia ich podjęcia, uchwały dotyczące:

- regulaminu wyborów do organów izb;
- regulaminów organów izb;
- wyborów osób na funkcje w organach izb;
- reprezentowania izb przez osoby pełniące funkcje w ich organach.

Minister zaś może w terminie 3 miesięcy od dnia otrzymania zaskarżyć je do Sądu Najwyższego pod zarzutem niezgodności z prawem. Powyższe regulacje, wpływając na zgodność z prawem funkcjonowania organów izby, są powiązane z obowiązkiem przestrzegania uchwał przez członków samorządu.

Pielęgniarka będąca członkiem organu izby korzysta z określonych w ustawie przywilejów w swoich relacjach z pracodawcą i co za tym idzie zwolnienia z obowiązków pracowniczych (art. 16 i 17). Na wniosek okręgowej rady albo jej przewodniczącego lub Naczelnej Rady albo jej Prezesa pracodawca jest obowiązany zwolnić ją od pracy bez prawa do wynagrodzenia, podobnie jak pielęgniarkę wykonującą czynności na rzecz izby. Naczelna Rada ma prawo określić zasady i tryb kompensacji wynagrodzenia przez organy samorządu na czas zwolnień od pracy oraz tryb zwrotu kosztów podróży i innych uzasadnionych wydatków poniesionych przez członka w związku z wykonywaniem czynności na rzecz izby. Poza powyżej opisaną nowością regulacyjną ustawodawca utrzymał w mocy dotychczasową ochronę prawną członka organów izby w zakresie obowiązywania umowy o pracę. Stanowi ona gwarancję niezależności samorządu zawodowego. Otóż pracodawca nie może, bez zgody właściwej rady, wypowiedzieć lub rozwiązać umowy o pracę ani wypowiedzieć warunków pracy lub płacy pielęgniarence, która jest: członkiem Naczelnej Rady, Naczelnej Komisji Rewizyjnej, Naczelnego Sądu, Naczelnego Rzecznika, a także okręgowej rady, okręgowej komisji rewizyjnej, okręgowego sądu i okręgowego rzecznika czy (od stycznia 2012 r.) pełniącej funkcję zastępcy rzecznika odpowiedzialności zawodowej w czasie jej pełnienia oraz w okresie jednego roku po ustaniu kadencji.

Odpowiedzialność zawodowa

Ustawa o samorządzie pielęgniarek i położnych omawia zasady odpowiedzialności zawodowej. Członkowie samorządu podlegają tej odpowiedzialności za

naruszenie zasad etyki zawodowej lub przepisów dotyczących wykonywania zawodu. Dotychczas kwestie praw i obowiązków stron w postępowaniu dotyczącym przewinienia zawodowego wynikały z poprzednio obowiązującej ustawy o samorządzie oraz z rozporządzenia wykonawczego. Obecnie nowa ustawa wyczerpuje katalog reguł rządzących takim postępowaniem, które jest związane z ingerencją w prawa i wolności obywatelskie. Ingerencja zaś, zgodnie z zapisami Konstytucji RP, możliwa jest tylko na podstawie umocowania wynikającego z aktu prawnego o randze ustawy (art. 31 ust. 3).

Rozszerzono katalog kar, które mogą zostać wymierzone w razie potwierdzenia przewinienia zawodowego. Wprowadzono m.in. karę pieniężną (w wysokości 1000–10 000 zł) orzecaną jako karę zasadniczą lub dodatkową. W uzasadnieniu zmian wskazano, że element sankcji majątkowej zazwyczaj pozwala na bardziej efektywną realizację celów karania w ramach odpowiedzialności zawodowej. Obecnie sąd pielęgniarek i położnych może wymierzać następujące kary:

- upomnienia;
- nagany;
- karę pieniężną;
- zakaz pełnienia funkcji kierowniczych w podmiotach leczniczych na okres 1–5 lat;
- zakaz pełnienia funkcji z wyboru w organach samorządu na okres 1–5 lat;
- ograniczenie zakresu czynności w wykonywaniu zawodu na okres od 6 miesięcy do 2 lat;
- zawieszenie prawa wykonywania zawodu na okres 1–5 lat;
- pozbawienie prawa wykonywania zawodu.

Pielęgniarki, które zostały ukarane w postępowaniu w sprawie odpowiedzialności zawodowej, zostają wpisane do rejestru ukaranych, prowadzonego przez Naczelną Radę Pielęgniarek i Położnych. Nowa ustawa, określając terminy zatarcia, które następuje poprzez usunięcie z rejestru ukaranych wpisu o ukaraniu, wskazuje, że kara pozbawienia prawa wykonywania zawodu ulega zatarciu po 15 latach, jednocześnie pielęgniarka pozbawiona tego prawa może się ubiegać o ponowne jego przyznanie po upływie 10 lat od uprawomocnienia się orzeczenia. Do tej pory obowiązujący art. 44 ust. 2 poprzedniej ustawy z 1991 r. o samorządzie pielęgniarek i położnych proponował rozwiązanie bardziej rygorystyczne. Kara pozbawienia prawa wykonywania zawodu pociągała za sobą skreślenie z listy członków okręgowej izby bez prawa ubiegania się o ponowny wpis. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego (wyrok z dnia 18 października 2010 r., sygn. K 1/09), powodowało to, że osoby wydalone z samorządów zawodowych nigdy — nawet po upływie wielu lat i całkowitym odstąpieniu od tych czynów, które spowodowały ich ukaranie, oraz naprawieniu ich skutków — nie mają szansy na rehabilitację i powrót do zawodu. Bu-

dziło to wątpliwości z punktu widzenia godności tych osób, która (w myśl art. 30 Konstytucji RP) jest nie-naruszalna i powinna być szanowana przez władze publiczne. Zmiana dotychczasowych zapisów znalazła zatem podstawę w orzeczeniu i przytoczonej argumentacji Trybunału Konstytucyjnego.

Wykonywanie zawodu pielęgniarki

Ustawa o zawodach pielęgniarki i położnej z 2011 roku dotyczy reguł wykonywania zawodów pielęgniarki i położnej, uzyskiwania przez nie prawa wykonywania zawodu, kształcenia zawodowego i podyplomowego.

Obecnie wykonywanie zawodu pielęgniarki polega na udzielaniu świadczeń zdrowotnych, w szczególności na:

- rozpoznawaniu warunków i potrzeb zdrowotnych pacjenta;
- rozpoznawaniu problemów pielęgnacyjnych pacjenta;
- planowaniu i sprawowaniu opieki pielęgnacyjnej nad pacjentem;
- samodzielnym udzielaniu w określonym zakresie świadczeń zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych i rehabilitacyjnych oraz medycznych czynności ratunkowych;
- realizacji zleceń lekarskich w procesie diagnostyki, leczenia i rehabilitacji;
- orzekaniu o rodzaju i zakresie świadczeń opiekuńczo-pielęgnacyjnych;
- edukacji zdrowotnej i promocji zdrowia.

Powyższy katalog (art. 4 ust. 1) wymienionych czynności ma charakter otwarty, definiując zawód pielęgniarki poprzez wymienienie najistotniejszych elementów składających się na ten zawód i jest uzupełniony katalogiem zamkniętym, w którym wymieniono także (art. 4 ust. 2):

- nauczanie zawodu pielęgniarki lub położnej oraz wykonywanie pracy na rzecz doskonalenia zawodowego pielęgniarek lub położnych;
- prowadzenie prac naukowo-badawczych w zakresie pielęgniarstwa;
- kierowanie i zarządzanie zespołami pielęgniarek lub położnych;
- zatrudnienie w podmiocie leczniczym na stanowiskach administracyjnych, na których wykonuje się czynności związane z przygotowaniem, organizowaniem lub nadzorem nad udzielaniem świadczeń opieki zdrowotnej;
- zatrudnienie w podmiotach zobowiązanych do finansowania świadczeń opieki zdrowotnej ze środków publicznych lub urzędach te podmioty obsługujących, w ramach którego wykonuje się czynności związane z przygotowaniem, organizowaniem lub nadzorem nad udzielaniem świadczeń opieki zdrowotnej;
- zatrudnienie w organach administracji publicznej, których zakres działania obejmuje nadzór nad ochroną zdrowia;



- pełnienie służby na stanowiskach służbowych w Inspektoracie Wojskowej Służby Zdrowia i innych jednostkach organizacyjnych Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, na których wykonuje się czynności związane z ochroną zdrowia i opieką zdrowotną;
- pełnienie służby na stanowiskach służbowych w Centralnym Zarządzie Służby Więziennej i innych stanowiskach Służby Więziennej, na których wykonuje się czynności związane z przygotowaniem, organizowaniem i nadzorem nad udzielaniem świadczeń opieki zdrowotnej przez podmiot leczniczy dla osób pozbawionych wolności;
- zatrudnienie w domach pomocy społecznej;
- zatrudnienie na stanowisku pielęgniarki w żłobku lub klubie dziecięcym;
- sprawowanie funkcji z wyboru w organach samorządu pielęgniarek i położnych lub wykonywanie pracy na rzecz samorządu;
- powołanie do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy pielęgniarki, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika, albo pełnienie funkcji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, jeżeli z pełnieniem tej funkcji jest związane zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy.

Nowością jest rozbudowa katalogu czynności (pkt 4–9) o pełnienie funkcji administracyjnych czy pełnienie służby, a także pracę w domach pomocy społecznej, dzięki czemu pielęgniarki wykonujące powyższe rodzaje pracy zachowują swoje uprawnienia.

Prawo wykonywania zawodu

Należałoby zwrócić szczególnie uwagę na wprowadzone nowe zasady stwierdzenia i przyznania prawa wykonywania zawodu. Nabycie uprawnień zawodowych następuje na podstawie aktu administracyjnego, którego wydanie jest uzależnione od spełnienia określonych w przepisach przesłanek [1]. Stwierdzenie prawa wykonywania zawodu (szerzej — dopuszczanie do wykonywania zawodu) stanowi jedną z funkcji administracji publicznej, powierzaną ustawowo przez państwo samorządom zawodowym na różnych zasadach. W przypadku samorządu pielęgniarek i położnych wykonywanie tej funkcji jest oparte na zasadzie wyłączności, nie przewidując współuczestniczenia innych organów państwowych w jej wykonywaniu (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 3 października 2008 r., sygn. II OSK 1059/07).

Obowiązująca ustawa posługuje się konstrukcją, zgodnie z którą prawo wykonywania zawodu jest stwierdzane, a w odniesieniu do cudzoziemców przyznawane przez okręgową radę pielęgniarek i położnych. Kwestia, czy stwierdzenie prawa wykonywania zawodu ma charakter konstytutywny czy deklaratoryjny, budzi wiele kontrowersji [2]. Wskazuje się, że każda uchwała samorządu dotycząca dopuszczenia danej osoby do wy-

konywania zawodu może jedynie stwierdzać prawo wykonywania zawodu przez osobę mającą odpowiedni dyplom, jeżeli są spełnione przesłanki zawarte w ustawie [3]. Zatem jest podkreślany jej walor deklaratoryjny. Akt konstytutywny jest to akt prawny mający charakter twórczy, który tworzy, zmienia lub znosi stosunek prawny, przy czym skutek prawny następuje z mocy samego aktu *ex nunc* — w momencie, w którym akt stanie się ostateczny. Natomiast akt deklaratoryjny nie kreuje praw i obowiązków, a jedynie w sposób prawnie wiążący stwierdza o istnieniu określonego stanu prawnego, który istnieje niezależnie od tego aktu. Potwierdza on istnienie stosunku prawnego, który powstał z mocy przepisów prawa powszechnie obowiązującego. Akty deklaratoryjne wywołują więc skutki prawne *ex tunc* — od chwili, w której zostały spełnione przesłanki określone w przepisach prawa, a więc niejako wstecz. Przesłanki decydujące o tym, czy ktoś ma prawo wykonywać zawód pielęgniarki, określa sama ustawa. A zatem to ustawodawca decyduje, kto spełnia ustawowe przesłanki konieczne do wykonywania zawodu. Samorząd może tylko stwierdzać fakt spełnienia ustawowych warunków, potwierdzając prawo wykonywania zawodu [4]. Zastosowana w ustawie regulacja oznacza, iż osobie, która spełni wszystkie wymogi, w związku z czym uzyska prawo wykonywania zawodu, nie można odmówić stwierdzenia posiadania tego prawa.

Prawo wykonywania zawodu pielęgniarki przysługuje osobie posiadającej świadectwo lub dyplom ukończenia polskiej szkoły pielęgniarskiej bądź uzyskane w innym państwie niż państwo członkowskie Unii Europejskiej świadectwo lub dyplom, pod warunkiem że spełniają minimalne wymogi kształcenia określone w przepisach prawa Unii Europejskiej. Poza kwalifikacjami niezbędne jest posiadanie pełnej zdolności do czynności prawnych oraz stanu zdrowia pozwalającego na wykonywanie zawodu pielęgniarki, a także wykazanie się nienaganną postawą etyczną.

Cudzoziemiec dodatkowo musi posiadać zezwolenie na osiedlenie się, władać językiem polskim w mowie i piśmie w zakresie niezbędnym do wykonywania zawodu. Ponadto jest zobowiązany do przedstawienia zaświadczenia o wykonywaniu zawodu pielęgniarki na podstawie przepisów obowiązujących w państwie, w którym dotychczas wykonywał zawód i zaświadczenia odpowiedniego organu państwa, którego jest obywatelem, że nie został pozbawiony prawa wykonywania zawodu lub prawo to nie zostało zawieszona i nie toczy się przeciwko niemu postępowanie w sprawie pozbawienia lub zawieszenia prawa wykonywania zawodu. Musi także odbyć roczny staż adaptacyjny we wskazanym podmiocie leczniczym.

Nowością jest uzależnienie uzyskania prawa wykonywania zawodu od postawy etycznej, co jest charakterystyczne dla niektórych wolnych zawodów, które cieszą się szczególnym prestiżem społecznym i których wyko-

nywanie, tak jak ma to miejsce w przypadku zawodu pielęgniarki, wymaga zaufania społecznego. Nienaganna postawa etyczna jest kojarzona zazwyczaj z rękopismem prawidłowego wypełniania swoich obowiązków zawodowych. W orzecznictwie wskazuje się, że pojęcie rękopismem należytego wykonywania zawodu należy rozumieć jako całość cech, zdarzeń i okoliczności dotyczących danego zawodu, składających się na wizerunek osoby zaufania publicznego (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 13 sierpnia 1999 r., sygn. II SA. 879/99). Zdaniem Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego uznanie rękopismem jest uroczystym poręczeniem, zagwarantowaniem i zapewnieniem, że z racji posiadanych cech zawód zaufania publicznego będzie wykonywany prawidłowo. Brak rękopismem należytego wykonywania zawodu jest implikacją braku nieskazitelności charakteru i dotychczasowego zachowania podlegającego ocenom moralnym i etycznym (wyrok WSA w Warszawie z dnia 17 maja 2006 r., sygn. VI SA/Wa 499/06 i z dnia 12 lutego 2007 r., sygn. VI SA/Wa 2084/06). Jednocześnie przesłanką rękopismem nie należy utożsamiać z wymaganiami odnoszącymi się do kwalifikacji zawodowych (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 20 kwietnia 2001 r., sygn. II SA 959/00). Nie można także przyjąć, że rękopismem nie wiąże się w ogóle z wiedzą praktyczną niezbędną do wykonywania zawodu. Brak bowiem dostatecznej praktyki i odpowiednich umiejętności może mieć wpływ na poziom świadczonych usług, a przez to nie stanowić gwarancji należytego wykonywania zawodu (wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 17 maja 2006 r., sygn. VI S.A./Wa 499/06). O nienagannej postawie etycznej zazwyczaj świadczą składane: oświadczenie o posiadaniu pełnej zdolności do czynności prawnych, informacja z Krajowego Rejestru Karnego o niekaralności za przestępstwo umyślne przeciwko życiu lub zdrowiu oraz oświadczenie o korzystaniu z pełni praw publicznych lub też (jak ma to miejsce w przypadku lekarzy) oświadczenie o niekaralności i o nieprowadzeniu wobec kandydata żadnego postępowania karnego. Podobne oświadczenie mogą złożyć obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej ubiegający się o prawo wykonywania zawodu pielęgniarki w Polsce. Jego treść jest następująca:

„Świadoma(-y) odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia oświadczam, że nie byłam (-em) karana(-y) za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe oraz że nie toczy się przeciwko mnie postępowanie karne w sprawie o umyślne popełnione przestępstwo lub przestępstwo skarbowe, oraz że nie zachodzą okoliczności, które zgodnie z zasadami etyki zawodowej mogłyby mieć wpływ na wykonywanie zawodu pielęgniarki na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej”.

Kwestia nienagannej postawy etycznej jest pojęciem ocenym, a rozstrzygnięcie organu w tym zakresie pozostaje w sferze tak zwanego uznania administracyjne-

go. Jak do tej pory nie ma niestety żadnych wytycznych czy regulacji szczegółowych precyzujących reguły oceny postawy etycznej przez organy samorządu stwierdzające lub przyznające prawo wykonywania zawodu pielęgniarki. Zgodnie z wyrokiem WSA w Warszawie z dnia 26 lipca 2006 r. (sygn. VII SA/WA 595/06) postępowanie etyczne powinno być rozumiane jako postępowanie odpowiadające akceptowanym w społeczeństwie wzorom. Określa ono podstawowe standardy zachowania, jakie powinny być przestrzegane przez wszystkich, gdyż chronią podstawowe dobra całej społeczności lub poszczególnych jej członków.

Osobie posiadającej prawo wykonywania zawodu przysługuje prawo posługiwania się tytułem zawodowym „pielęgniarka” albo „pielęgniarski”. Tytuł ten podlega ochronie prawnej. Z ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym wynika, że osoba, która ukończyła studia pierwszego stopnia, może posługiwać się dodatkowo tytułem „licencjata pielęgniarstwa”, zaś absolwent studiów drugiego stopnia — tytułem „magistra pielęgniarstwa”.

Przerwa w wykonywaniu zawodu

Istotnym modyfikacjom uległy zasady powrotu do zawodu po tak zwanej przerwie w jego wykonywaniu. Doprecyzowano czas, w którym jest liczona przerwa oraz zasady odbycia specjalnego przeszkolenia. Obecnie osoby, które nie wykonują zawodu łącznie przez okres dłuższy niż 5 lat, w okresie ostatnich 6 lat muszą spełnić dodatkowe wymagania warunkujące możliwość ponownego wykonywania zawodu. Do tej pory czas przerwy mierzony był upływem 5 lat. Jeśli pielęgniarka zamierza podjąć się wykonywania swojego zawodu, ma obowiązek zawiadomić o tym właściwą okręgową radę pielęgniarek i położnych i odbyć trwające nie dłużej niż 6 miesięcy przeszkolenie. Odbywa się ono pod nadzorem innej osoby uprawnionej do wykonywania zawodu pielęgniarki, legitymującej się co najmniej 5-letnim doświadczeniem zawodowym. Opiekuna wskazuje kierownik podmiotu, w którym odbywa się przeszkolenie. Do określenia miejsca, czasu trwania i programu właściwa jest okręgowa rada pielęgniarek i położnych. Ustawodawca przewidział, że przeszkolenie może się odbyć na podstawie umowy o pracę u pracodawcy, który zatrudnia albo ma zamiar zatrudnić pielęgniarkę. W celu ujednoczenia zasad ramowy program, sposób i tryb odbywania oraz zaliczenia określa Naczelna Rada Pielęgniarek i Położnych.

Szkolenie podyplomowe

Pielęgniarka ma nadal obowiązek stałego aktualizowania swojej wiedzy i umiejętności zawodowych oraz prawo do doskonalenia zawodowego w różnych rodzajach kształcenia podyplomowego. W świetle art. 61 ust. 2 ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej za spełnienie tego obowiązku uważa się również kształcenie



podyplomowe odbywane w ramach studiów podyplomowych w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia.

Pielęgniarka zatrudniona na podstawie umowy o pracę odbywa kształcenie podyplomowe na swój wniosek lub na podstawie wydanego przez pracodawcę skierowania do organizatora kształcenia podyplomowego, a także bez skierowania, na podstawie umowy zawartej z organizatorem szkolenia. W przypadku pielęgniarki pełniącej zawodową służbę wojskową odbycie kształcenia podyplomowego możliwe jest dodatkowo na podstawie wydanego przez Szefa Inspektoratu Wojskowej Służby Zdrowia skierowania do organizatora kształcenia.

Kształcenie podyplomowe, które może być prowadzone w systemie stacjonarnym i niestacjonarnym może przybrać dotychczasową formę:

- szkolenia specjalizacyjnego;
- kursu kwalifikacyjnego;
- kursu specjalistycznego;
- kursu dokształcającego.

W zakresie zdobywania specjalizacji ustawodawca przewidział, że pielęgniarka posiadająca co najmniej stopień naukowy doktora i odpowiedni dorobek naukowy i zawodowy w dziedzinie, w której zamierza uzyskać tytuł specjalisty, może być zwolniona przez ministra właściwego do spraw zdrowia z obowiązku odbywania specjalizacji w części lub całości. Doprecyzowano także, że do kształcenia specjalizacyjnego może przystąpić osoba, która pracowała w zawodzie co najmniej przez 2 lata w okresie ostatnich 5 lat. Warto zauważyć, że akty prawne dotyczące zawodu pielęgniarki nie zawierają regulacji, które sankcjonowałyby niedopełnienie obowiązku podnoszenia kwalifikacji w ramach szkolenia podyplomowego, nie ma też systemu tak zwanych punktów edukacyjnych, który występuje w przypadku innych zawodów medycznych.

Pielęgniarka, która podejmuje kształcenie podyplomowe na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę, przysługuje zwolnienie z części dnia pracy oraz urlop szkoleniowy płatny według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Pracodawca może także przyznać pielęgniarkę dodatkowe świadczenia, a w szczególności: zwrócić koszty przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia na zasadach obowiązujących przy podróżach służbowych na obszarze kraju, o ile nauka odbywa się w innej miejscowości niż miejsce zamieszkania i miejsce pracy pracownika; pokryć opłaty za naukę pobierane przez organizatora kształcenia czy udzielić dodatkowego urlopu szkoleniowego (art. 62 ust. 1 i 2).

Z kolei pielęgniarka podejmującej kształcenie podyplomowe bez skierowania wydanego przez pracodawcę może być udzielony bezpłatny urlop i zwolnienie z części dnia pracy, bez zachowania prawa do wynagro-

żenia, w wymiarze ustalonym na zasadzie porozumienia między pracodawcą a pracownikiem. Okres takiego urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy w zakresie wszystkich uprawnień wynikających z ustawy Kodeks pracy (K.p.). Przyjęcie tej ostatniej zasady jest dużo korzystniejsze dla pielęgniarki w porównaniu z urlopem bezpłatnym udzielonym na podstawie K.p. W myśl bowiem art. 174 § 2 K.p. okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Tym samym „zwykły pracownik”, korzystając z urlopu bezpłatnego powyżej jednego miesiąca, nie zachowuje za ten okres prawa do urlopu wypoczynkowego. Ulega on bowiem proporcjonalnemu zmniejszeniu, stosownie do zasady wyrażonej w art. 155²§1 pkt 1 K.p. Pielęgniarka zaś, korzystając z urlopu na kształcenie podyplomowe, niezależnie od jego długości, ma prawo do całego (niepomniejszonego) urlopu wypoczynkowego przysługującego za dany rok kalendarzowy. Nie ma przy tym znaczenia, czy urlop wypoczynkowy zostanie wykorzystany przed, czy po urlopie bezpłatnym. Z założenia będą one bowiem urlopiami „celowymi” i z reguły krótkotrwałymi. Co więcej, zgodnie z treścią art. 41 K.p. w czasie urlopu bezpłatnego pracownik korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, choć nie jest wykluczona możliwość rozwiązania przez pracownika bądź pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy bądź bez winy pracownika czy pracodawcy.

W ustawie o zawodach pielęgniarki i położnej ustawodawca nie ograniczył ogólnej reguły, zgodnie z którą przy udzielaniu urlopu bezpłatnego, dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z ważnych przyczyn. Skorzystanie przez pracodawcę z tego uprawnienia nie daje pracownikowi prawa do odszkodowania. Jeżeli jednak odwołanie nastąpiło sprzecznie z przepisami Kodeksu pracy bądź samego porozumienia o kształcenie podyplomowe, to ponosi on odpowiedzialność na podstawie ogólnych zasad uregulowanych w Kodeksie cywilnym (art. 471 K.c.).

Warto przy tym zauważyć, że dodatkowe uprawnienia związane z kształceniem podyplomowym pielęgniarek odnoszą się wyłącznie do stosunku pracy, nie mają zaś zastosowania do innych form wykonywania tego zawodu. Stąd też w przypadku tak zwanych kontraktów czy umów cywilnoprawnych, w ramach których pielęgniarka wykonuje swój zawód, strony umowy mogą samodzielnie określać zasady, na jakich będzie się odbywać kształcenie podyplomowe.

W przypadku odbywania kształcenia podyplomowego na podstawie wydanego przez pracodawcę skierowania do organizatora kształcenia, pracodawca zawiera z pielęgniarką umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki stron. Pielęgniarka, która otrzymała od

pracodawcy świadczenia i w trakcie trwania kształcenia podyplomowego lub po jego ukończeniu w terminie określonym w umowie, nie dłuższym niż 3 lata, rozwiązała stosunek pracy za wypowiedzeniem bądź gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (pielęgniarki), jest zobowiązana do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na kształcenie podyplomowe. Następuje to w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy po ukończeniu nauki lub czasu pracy w czasie nauki, chyba że pracodawca odstąpi od żądania zwrotu kosztów w części lub w całości. Ponadto obowiązek zwrotu kosztów powstaje również w przypadku, jeżeli bez uzasadnionych przyczyn zostanie przerwane kształcenie podyplomowe lub jeżeli w ogóle nie zostanie podjęte. Ustawodawca zarazem w art. 64 ust. 4 ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej taksatywnie wymienia sytuacje, w których powstaje obowiązek zwrotu wspomnianych wyżej kosztów, pomimo rozwiązania stosunku pracy, jeżeli zostało ono spowodowane:

- szkodliwym wpływem wykonywanej pracy na zdrowie, stwierdzonym orzeczeniem lekarskim wydanym w trybie przepisów Kodeksu pracy, w przypadku gdy pracodawca nie przeniósł pielęgniarki do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim;
- brakiem możliwości dalszego zatrudnienia ze względu na inwalidztwo lub utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy;
- przeprowadzeniem się do innej miejscowości w związku ze zmianą miejsca zatrudnienia małżonka;
- przeprowadzeniem się do innej miejscowości ze względu na zawarcie związku małżeńskiego z osobą zamieszkałą w tej miejscowości.

Urlop szkoleniowy (oczywiście w przypadku kształcenia podyplomowego odbywającego się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę) dzieli się na urlop związany z udziałem w obowiązkowych zajęciach oraz na przystąpienie do egzaminu państwowego. Na szczególną uwagę zasługuje sposób określenia przez ustawodawcę wymiaru należnego pracownikowi urlopu szkoleniowego. Otóż wymiar ten — na udział w obowiązkowych zajęciach w ciągu całego okresu trwania kształcenia podyplomowego — wynosi do 28 dni roboczych (czyli 1–28) i jest ustalony przez pracodawcę w zależności od czasu trwania kształcenia podyplomowego, zaś na przystąpienie do egzaminu państwowego do 6 dni roboczych i jest ustalany przez pracodawcę w zależności od czasu trwania kształcenia podyplomowego i egzaminów. Ukształtowanie tej regulacji w taki właśnie sposób może powodować perturbacje praktyczne. Otóż oczywistym wydaje się, że jeżeli kształcenie podyplomowe przypada w dni robocze dla pracownika i niejako pokrywa się w całości z jego czasem pracy, praco-

dawca powinien udzielić w całości na ten dzień urlopu szkoleniowego. W przypadku zaś gdy czas pracy jedynie zachodzi na zajęcia obowiązkowe, wystarczające będzie zwolnienie z części dnia pracy. W takiej sytuacji powstaje możliwość takiego kształtowania czasu pracy pielęgniarki, który nie koliduje z terminami obowiązkowych zajęć. Wówczas udzielenie urlopu szkoleniowego stanie się fikcją i zostanie on ukształtowany na minimalnym poziomie, zwłaszcza jeśli pracodawca będzie znał wcześniej terminy tych zajęć. Po drugie, w przypadku gdy zajęcia obowiązkowe przypadną na więcej niż 28 dni, pracownik będzie musiał wykorzystać urlop bezpłatny bądź ewentualnie urlop wypoczynkowy. Po trzecie wreszcie, pozostawienie pracodawcy określenia liczby dni urlopu szkoleniowego w zależności od czasu trwania kształcenia zawodowego, a nie od liczby dni zajęć obowiązkowych przypadających w czasie dni roboczych pracownika, budzi poważne wątpliwości. Mniej zarzutów można sformułować pod adresem ustawodawcy w zakresie wymiaru urlopu szkoleniowego przypadającego na egzamin państwowy, choć i w tym przypadku nie jest to regulacja wolna od błędów. Wydaje się bowiem, że sama istota i prestiż egzaminów państwowych powinny wymuszać konieczność poświęcenia na nie większej ilości czasu. Maksymalna liczba dni przypadająca na taki egzamin i to niezależnie od czasu trwania kształcenia i egzaminów powinna zatem wymuszać w praktyce przyznawanie pracownikom maksymalnej liczby dni przypadających na taki egzamin.

Warto również zaznaczyć, że ustawa o zawodach pielęgniarki i położnej dotyczy kształcenia podyplomowego odbywanego w ramach studiów podyplomowych w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia. Poza tym zakresem doksztalcenia się pozostają wszystkie te dziedziny, które nie mają związku z ochroną zdrowia i nie korzystają z dobrodziejstw wskazanej ustawy. Nie ulega jednak wątpliwości, że pielęgniarka może podejmować również kształcenie właśnie w tych pozostałych dziedzinach. Uprawnienia w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych będzie określać wówczas ustawa Kodeks pracy. Zgodnie z treścią art. 103¹ §1 K.p. przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą. Obowiązek pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych jest zresztą podstawową zasadą prawa pracy (art. 17 K.p.) oraz obowiązkiem wskazanym w art. 94 pkt 6 K.p., jednak mimo imperatywnego sformułowania tego obowiązku, jak słusznie zauważa Maniewska [5], pracodawca nie ma obowiązku stwarzania warunków do uzyskania określonych kwalifikacji, w tym ponoszenia kosztów edukacji pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2000 r., sygn. I PKN 657/99 oraz uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2005 r., sygn. II PZP 2/05).

W kontekście pielęgniarki wątpliwości może budzić prawo do urlopu szkoleniowego w związku z odbywaniem studiów podyplomowych (dla przypomnienia w dziedzinie niezwiązanej z ochroną zdrowia), który zgodnie z art. 103²§1 pkt 4 K.p. przysługuje w wymiarze 21 dni w ostatnim roku studiów — na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego. W poprzednim stanie prawnym Ministerstwo Pracy uważało, że urlop ten przysługuje na podstawie § 8 uchylonego rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 19 grudnia 2008 r. Z regulacji tej wynikało bowiem, że warunkiem wydania świadectwa ukończenia studiów podyplomowych było między innymi złożenie pracy dyplomowej lub egzaminu dyplomowego. Skoro urlop szkoleniowy przysługiwał na złożenie egzaminu dyplomowego i napisanie pracy dyplomowej, to przysługiwał na studiach podyplomowych, które kończyły się takim egzaminem. Obecnie jednak od 1 października 2011 r. obowiązuje nowe rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 1 września 2011 r. Zgodnie z brzmieniem § 6 tego rozporządzenia warunkiem wydania świadectwa ukończenia studiów podyplomowych jest uzyskanie określonych w programie kształcenia tych studiów efektów kształcenia i co najmniej 60 punktów ECTS, złożenie egzaminów oraz złożenie pracy końcowej lub egzaminu końcowego, jeżeli przewiduje to program kształcenia studiów podyplomowych. Taka zmiana przepisów decyduje o tym, że pracownikom na studiach podyplomowych nie przysługuje prawo do urlopu szkoleniowego. Urlop ten przysługuje bowiem na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego [6]. Oczywiście nie ma podstaw, aby kwestionować uprawnienie stron zawierających umowę w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika, a określającą wzajemne prawa i obowiązki do zagwarantowania pracownikowi takiego urlopu szkoleniowego.

Piśmiennictwo

- Waligórski M.A., Pawłowski S. Samorząd zawodowy i gospodarczy w Polsce. Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości, Poznań 2005.
- Zielińska E. Odpowiedzialność zawodowa lekarza i jej stosunek do odpowiedzialności karnej. Liber, Warszawa 2001.
- Nesterowicz M. Nowe ustawodawstwo medyczne (osiągnięcia i błędy). Państwo i Prawo 1997; 9: 11–12.
- Majcher K. Komentarz do art. 5 ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentystry. W: Zielińska E. (red.). Barcikowska-Szydło E., Kapko M., Majcher K., Preiss W., Sakowski K. Ustawa o zawodach lekarza i lekarza dentystry. Komentarz. ABC Wolters Kluwer, Warszawa 2008, System Informacji Prawnej, lexonline.
- Maniewska E. Komentarz do art. 103¹ K.p. W: Jaśkowski K., Maniewska E. Kodeks pracy. Komentarz. Wolters Kluwer, Warszawa 2011, System Informacji Prawnej, lexonline.
- Skalkowski M. Czy pracownikowi na studiach podyplomowych przysługuje urlop szkoleniowy http://kadry.infor.pl/popzednie_tematy_dnia/teksty/573985,czy_pracownikowi_na_studiach_podyplomowych_przysluguje_urlop_szkoleniowy.html — stan na 09.03.2012

Akty prawne:

- Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.).
- Ustawa z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz. U. z 2011 r. Nr 174, poz. 1039 ze zm.).
- Ustawa z dnia 1 lipca 2011 r. o samorządzie pielęgniarek i położnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 174, poz. 1038).
- Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2011 r. Nr 112, poz. 654 ze zm.).
- Ustawa z dnia 12 maja 2011 r. o refundacji leków, środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego oraz wyrobów medycznych (Dz. U. z 2011 r. Nr 122, poz. 696 ze zm.).
- Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2005 r. Nr 164, poz. 1365 ze zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 1964 r. Nr 16, poz. 93).
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 1 września 2011 r. w sprawie tytułów zawodowych nadawanych absolwentom studiów, warunków wydawania oraz niezbędnych elementów dyplomów ukończenia studiów i świadectw ukończenia studiów podyplomowych oraz wzoru suplementu do dyplomu (Dz. U. z 2011 Nr 196, poz. 1167).
- Ustawa z dnia 5 lipca 1996 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Tekst jedn. Dz. U. z 2009 r. Nr 151, poz. 1217) — akt archiwalny.
- Ustawa z dnia 19 kwietnia 1991 r. o samorządzie pielęgniarek i położnych (Dz. U. z 1991 r. Nr 41, poz. 178 ze zm.) — akt archiwalny.
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 19 stycznia 1993 r. w sprawie postępowania w przedmiocie odpowiedzialności zawodowej pielęgniarek i położnych (Dz. U. z 1993 r. Nr 9, poz. 45) — akt archiwalny.
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 19 grudnia 2008 r. w sprawie rodzajów tytułów zawodowych nadawanych absolwentom studiów i wzorów dyplomów oraz świadectw wydawanych przez uczelnie (Dz. U. z 2009 Nr 11, poz. 61 ze zm.) — akt archiwalny.