

PRAWO PRACY DLA PIELEŃNIAREK I POŁOŻNYCH

Dorota Karkowska, Tomasz Adam Karkowski

BIBLIOTEKA PRAWA PRACY

PRAWO PRACY DLA PIELEŃNIAREK I POŁOŻNYCH

Dorota Karkowska, Tomasz Adam Karkowski

redakcja naukowa serii Zbigniew Góral

BIBLIOTEKA PRAWA PRACY

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 1 stycznia 2019 r.

Recenzenci

Dr hab. Katarzyna Sygit, prof. US

Zofia Małas, Prezes Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych

Wydawca

Izabella Małecka

Redaktor prowadzący

Paulina Staniszevska-Chudzik

Opracowanie redakcyjne

Joanna Ośka

Łamanie

Marek Lisiowski

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

The logo for 'prawolubni' features the word in a stylized, lowercase font with a small heart above the 'i'. Below the text is a decorative wavy line.

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2019

ISBN 978-83-8160-171-9

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

WYKAZ SKRÓTÓW	17	
WSTĘP	23	
CZĘŚĆ 1		
ROLA PRAWA PRACY W ZATRUDNIANIU PIEŁĘGNIAREK I POŁOŻNYCH		25
ROZDZIAŁ 1. POJĘCIE I CHARAKTERYSTYKA PRAWA PRACY	27	
1. Uwagi ogólne	27	
2. Przedmiot prawa pracy	28	
3. Prawo pracy a prawo zatrudnienia	31	
4. Prawo pracy a samozatrudnienie	33	
5. Ochronna i organizacyjna funkcja prawa pracy	35	
6. Podsumowanie	37	
ROZDZIAŁ 2. ŹRÓDŁA PRAWA REGULUJĄCE STOSUNKI ZATRUDNIENIA PIEŁĘGNIAREK I POŁOŻNYCH	38	
1. Uwagi ogólne	38	
2. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej	42	
3. Międzynarodowe źródła prawa pracy	45	
3.1. Uniwersalne źródła prawa pracy	48	
3.1.1. Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych	48	
3.1.2. Międzynarodowa Organizacja Pracy	52	
3.1.3. Światowa Organizacja Zdrowia	58	
3.2. Europejskie prawo pracy	59	
3.2.1. Ustawodawstwo Rady Europy	60	

3.2.2. Ustawodawstwo Unii Europejskiej	66
3.3. Dwustronne umowy międzynarodowe	77
4. Ustawy zwykłe	79
5. Akty wykonawcze	85
6. Układy zbiorowe pracy	88
7. Akty wewnątrzzakładowe prawa pracy	99
7.1. Regulamin pracy	99
7.2. Regulamin wynagradzania	104
7.3. Inne akty wewnątrzzakładowe	108
7.4. Statut	110
8. Rola regulaminu organizacyjnego	111
9. Zwyczaj w prawie pracy	112
10. Klauzule generalne	114
11. Porozumienia kryzysowe i pakiety socjalne	117
12. Podsumowanie	119
ROZDZIAŁ 3. ZASADY PRAWA PRACY	122
1. Uwagi ogólne	122
2. Zasada wolności wykonywania zawodu i pracy	124
2.1. Prawo do pracy jako prawo człowieka	125
2.2. Prawo do pracy jako prawo konstytucyjne	127
2.3. Negatywny aspekt wolności pracy	131
2.4. Pozytywny aspekt wolności pracy	133
3. Zasada ochrony godności i innych dóbr osobistych	135
3.1. Aksjologiczne uwarunkowania poszanowania pracy ..	135
3.2. Godność i inne dobra osobiste w uregulowaniach ponadnarodowych	137
3.3. Godność jako kluczowa wartość konstytucyjna	139
3.4. Ustawowy obowiązek ochrony godności i innych dóbr osobistych	140
3.5. Mobbing jako naruszenie dóbr osobistych	150
4. Zasada równości i niedyskryminacji	156
4.1. Zasada równości i zakaz dyskryminacji w uregulowaniach ponadnarodowych	156
4.2. Zasada równości i zakaz dyskryminacji w Konstytucji RP	163
4.3. Zasada równości i zakaz dyskryminacji w Kodeksie pracy	166

4.4. Naruszenie zasady równości i niedyskryminacji w orzecznictwie	171
4.5. Uprawnienie pracownika wobec sprawcy dyskryminacji i molestowania	176
5. Zasada ułatwienia podnoszenia kwalifikacji zawodowych ...	178
5.1. Prawo do nauki w uregulowaniach ponadnarodowych	179
5.2. Prawo do nauki w Konstytucji RP	188
5.3. Etyczny i ustawowy obowiązek doskonalenia zawodowego pielęgniarki i położnej	191
5.4. Charakter prawny obowiązku pracodawcy ułatwienia podnoszenia kwalifikacji	201
6. Zasada zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	203
6.1. Ochrona zdrowia i życia w uregulowaniach ponadnarodowych	203
6.2. Ochrona zdrowia i życia w Konstytucji RP	212
6.3. Ochrona zdrowia i życia w ustawach zwykłych i aktach wewnątrzzakładowych	213
6.4. Ochrona zdrowia i życia w aktach wewnątrzzakładowych	216
7. Zasada godziwego wynagrodzenia	218
7.1. Prawo do słusznego wynagrodzenia w uregulowaniach ponadnarodowych	218
7.2. Prawo do minimalnego wynagrodzenia w Konstytucji RP	220
7.3. Prawo do godziwego wynagrodzenia w Kodeksie pracy i innych aktach prawnych	221
8. Zasada prawa do wypoczynku	228
8.1. Prawo do wypoczynku w uregulowaniach ponadnarodowych	228
8.2. Prawo do wypoczynku w Konstytucji RP	231
8.3. Prawo do wypoczynku w ustawach zwykłych	231
9. Zasada zaspokojenia potrzeb socjalno-bytowych	234
10. Zasada uprzywilejowania pracownika i automatyzmu prawnego	235
11. Podstawowe zasady dotyczące zbiorowego prawa pracy	239
12. Podsumowanie	243

CZĘŚĆ 2

PRACOWNICZE STOSUNKI ZATRUDNIENIA	247
ROZDZIAŁ 1. POJĘCIE, CECHY I STRONY STOSUNKU PRACY	249
1. Uwagi ogólne	249
2. Pojęcie stosunku pracy	249
3. Podstawowe cechy stosunku pracy	251
4. Pracownik	259
5. Pracodawca	264
5.1. Osoba fizyczna	265
5.2. Jednostka organizacyjna	267
5.3. Podmiot uprawniony do reprezentacji	274
6. Zmiana pracodawcy – przejście zakładu pracy	276
6.1. Prawo do informacji o przejściu zakładu pracy	278
6.2. Rozwiązanie umowy za siedmiodniowym wypowiedzeniem	280
6.3. Obowiązki „starego” i „nowego” pracodawcy wobec pracowników	281
7. Podsumowanie	284
ROZDZIAŁ 2. SWOBODA NAWIĄZANIA STOSUNKU PRACY	286
1. Zgodna wola stron jako warunek nawiązania stosunku pracy	286
2. Sposób wyrażenia woli stron stosunku pracy	288
3. Forma złożenia zgodnych oświadczeń woli stron stosunku zatrudnienia	290
4. Kształtowanie treści stosunku pracy	293
5. Postanowienia przewidziane Kodeksem pracy	294
6. Postanowienia dodatkowe – przewidziane wolą stron	298
7. Informowanie pracowników	300
8. Klauzule autonomiczne	303
8.1. Rodzaje klauzul autonomicznych	304
8.2. Klauzule o wykonywanie dodatkowej pracy na rzecz swojego pracodawcy	305
9. Podsumowanie	307
ROZDZIAŁ 3. RODZAJE UMÓW O PRACĘ	308
1. Uwagi ogólne	308
2. Umowa na okres próbny	308
3. Umowa na czas określony	309

4. Umowa na czas nieokreślony	311
5. Powołanie, wybór i mianowanie	311
6. Spółdzielcza umowa o pracę	314
7. Podsumowanie	317
ROZDZIAŁ 4. ZMIANA STOSUNKU PRACY	318
1. Uwagi ogólne	318
2. Porozumienie zmieniające	319
3. Wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy	320
4. Przeniesienie pracownika do innej pracy	325
5. Powierzenie pracownikowi innej pracy	326
6. Podsumowanie	330
ROZDZIAŁ 5. USTANIE STOSUNKU ZATRUDNIENIA	332
1. Uwagi ogólne	332
2. Rozwiązanie umowy zatrudnienia na mocy porozumienia stron	332
3. Skrócenie okresu wypowiedzenia	334
4. Porozumienie pracodawców	334
5. Wypowiedzenie umowy o pracę	334
5.1. Pojęcie wypowiedzenia	334
5.2. Forma wypowiedzenia	336
5.3. Okresy i terminy wypowiedzenia	337
5.4. Ochrona trwałości stosunku pracy – ograniczenia dopuszczalności wypowiedzenia umów o pracę przez pracodawcę	340
5.4.1. Powszechna ochrona przed wypowiedzeniem ..	341
5.4.2. Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem	345
5.5. Roszczenia pracowników	352
6. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie niezwłocznym (bez wypowiedzenia)	357
6.1. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę	357
6.1.1. Przyczyny zawinione przez pracownika	358
6.1.2. Przyczyny niezawinione przez pracownika	365
6.2. Roszczenia pracowników	371
7. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika	373
7.1. Przyczyny niezawinione przez pracodawcę	373

7.2. Przyczyny zawinione przez pracodawcę	375
7.3. Przyczyny wskazane w Kodeksie pracy	378
8. Rozwiązanie stosunku pracy z powołania, wyboru lub mianowania	379
9. Wygaśnięcie stosunku pracy	383
10. Obowiązki zatrudniającego związane z ustaniem stosunku zatrudnienia	386
10.1. Zwolnienie na poszukiwanie pracy	386
10.2. Zwolnienie od pracy w okresie wypowiedzenia	387
10.3. Wydanie świadectwa pracy	387
11. Podsumowanie	391
CZĘŚĆ 3	
Ogólne i szczególne właściwości zatrudnienia pracowniczego pielęgniarek i położnych	393
ROZDZIAŁ 1. OBOWIĄZKI PRACODAWCY	395
1. Uwagi ogólne	395
2. Prawidłowe organizowanie pracy	396
2.1. Uwarunkowania przestrzenno-sanitarne	397
2.2. Standardy organizacyjne	399
2.3. Minimalne normy zatrudnienia	400
2.4. Regulamin organizacyjny	402
2.5. Regulamin porządkowy i inne obowiązki pracodawcy	403
3. Przeciwdziałanie dyskryminacji	404
4. Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	405
4.1. Ustawowy zakres obowiązków pracodawcy	407
4.2. Badania pracownicze pielęgniarek i położnych	410
4.2.1. Badania profilaktyczne i ich rodzaje	412
4.2.2. Czas przeprowadzania badań	416
4.2.3. Zasady przeprowadzania badań	417
4.2.4. Obowiązek poddania się badaniom	418
4.2.5. Lekarze uprawnieni do wykonywania badań	421
4.2.6. Kontrola wykonywania badań	422
4.2.7. Odwołanie od wyniku badania	423
4.2.8. Koszt i przechowywanie badania	423
4.2.9. Dopuszczenie do pracy	424

4.3. Szczepienia ochronne	427
4.4. Pielęgniarki i położne zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej	430
5. Terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia	431
6. Ułatwienie podnoszenia kwalifikacji zawodowych	432
7. Stwarzanie warunków sprzyjających przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy absolwentom pielęgniarstwa i położnictwa	437
8. Zaspokojenie potrzeb socjalnych pracowników	439
9. Stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników	444
10. Prowadzenie dokumentacji i akt osobowych pracowników	447
11. Wpływanie na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego	454
12. Podsumowanie	455
ROZDZIAŁ 2. OBOWIĄZKI I PRAWA PRACOWNIKA	457
1. Uwagi ogólne	457
2. Wykonywanie pracy zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi	458
3. Sumienne i staranne wykonywanie pracy	460
4. Stosowanie się do poleceń pracodawcy	462
5. Realizacja zleceń lekarskich	464
6. Obowiązki porządkowe	468
7. Dbłość o dobro zakładu pracy	473
8. Przestrzeganie zasad współżycia społecznego	474
9. Przestrzeganie tajemnicy	475
10. Powstrzymywanie się od wykonywania pracy niebezpiecznej	476
11. Podsumowanie	483
ROZDZIAŁ 3. ZAKAZ KONKURENCJI	485
1. Uwagi ogólne	485
2. Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę przy braku umowy o zakazie konkurencji	487
3. Zakaz konkurencji w czasie trwania stosunku pracy	489
4. Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy	493
5. Zakaz konkurencji w czasie wykonywania pracy na podstawie umowy cywilnej	500

6. Zakaz konkurencji a udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych	501
7. Podsumowanie	504
ROZDZIAŁ 4. CZAS PRACY	507
1. Uwagi ogólne	507
2. Pojęcie czasu pracy, doby pracowniczej i okresu rozliczeniowego	508
3. Wymiar i systemy czasu pracy	511
4. Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy	515
5. Praca zmianowa	516
6. Praca w dniach wolnych od pracy	517
7. Planowanie czasu pracy na dany okres rozliczeniowy	519
8. Praca w godzinach nadliczbowych	521
9. Przekroczenie maksymalnego tygodniowego czasu pracy ...	528
10. Dyżur medyczny a dyżur kodeksowy	531
11. Pozostawianie w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych	537
12. Okresy odpoczynku	538
13. Ewidencja czasu pracy	540
14. Czas pracy pracowników na stanowiskach kierowniczych ...	541
15. Czas pracy w zatrudnieniu niepracowniczym	544
16. Podsumowanie	545
ROZDZIAŁ 5. WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ I INNE ŚWIADCZENIA	547
1. Uwagi ogólne	547
2. Prawne podstawy ustalania i zmiany warunków wynagrodzenia zasadniczego	548
3. Dodatkowe składniki wynagrodzenia	563
3.1. Pielęgniarki i położne zatrudnione w państwowych jednostkach budżetowych	565
3.2. Pielęgniarki i położne zatrudnione na podstawie umowy o pracę w samodzielnych zakładach opieki zdrowotnej	571
3.3. Inne świadczenia	572
4. Termin, miejsce i forma wypłaty wynagrodzenia	573
5. Ochrona wynagrodzenia za pracę	574

5.1. Ograniczenie swobody dysponowania prawem do wynagrodzenia	574
5.2. Ograniczenia tzw. potrąceń z wynagrodzenia za pracę	575
5.3. Sankcje z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku zapłaty wynagrodzenia za pracę	579
6. Świadczenia w przypadku niewykonywania pracy	580
7. Inne świadczenia związane z pracą	583
7.1. Przeszłość	584
7.2. Niezdolność do pracy z powodu choroby lub zdarzenia z nią zrównanego	585
8. Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy	587
9. Podsumowanie	589

ROZDZIAŁ 6. URLOPY PRACOWNICZE I INNE PRZERWY

W WYKONYWANIU PRACY	591
1. Uwagi ogólne	591
2. Urlop wypoczynkowy	591
2.1. Cechy urlopu wypoczynkowego	592
2.2. Nabycie prawa do urlopu	593
2.3. Wymiar urlopu	594
2.4. Proporcjonalny wymiar urlopu	596
2.5. Zasady udzielania urlopu	599
2.5.1. Godzinowy wymiar urlopu	599
2.5.2. Urlop w systemie czasu pracy 8 godzin na dobę	599
2.5.3. Urlop w systemie czasu pracy 7 godzin i 35 minut	600
2.5.4. Urlop w wydłużonym systemie czasu pracy do 12 godzin na dobę	600
2.6. Udzielenie urlopu	600
2.7. Przesunięcie terminu urlopu	602
2.8. Podział urlopu	603
2.9. Urlop w okresie wypowiedzenia	604
2.10. Odwołanie z urlopu	605
2.11. Wynagrodzenie za czas urlopu	605
2.12. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop	607

2.13. Przedawnienie roszczenia o urlop	609
3. Urlop bezpłatny	610
4. Zwolnienia od pracy (zwolnienia okolicznościowe)	612
5. Nieobecność w pracy	615
6. Podsumowanie	619
ROZDZIAŁ 7. OCHRONA RODZICIELSTWA	620
1. Uwagi ogólne	620
2. Ochrona zdrowia kobiety w ciąży i karmiącej	621
3. Urlopy związane z opieką nad dzieckiem	626
3.1. Urlop macierzyński, rodzicielski i ojcowski	626
3.2. Urlop wychowawczy	634
4. Ochrona przed wypowiedzeniem w okresie urlopu wychowawczego (art. 186 ⁸ k.p.)	639
5. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy	639
6. Ochrona trwałości umowy o pracę w okresie urlopu wychowawczego	642
6.1. Wypowiedzenie i rozwiązanie umowy przez pracownicę	642
6.2. Ochrona przed zmianą umowy o pracę	643
6.3. Uprawnienia z tytułu opieki nad dziećmi	644
6.3.1. Przerwa na karmienie (art. 187 k.p.)	644
6.3.2. Dni wolne na opiekę nad dzieckiem (art. 188 k.p.)	644
6.3.3. Praca w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej	645
6.3.4. Opieka nad dzieckiem	645
7. Podsumowanie	645
ROZDZIAŁ 8. ODPOWIEDZIALNOŚĆ STRON W STOSUNKACH ZATRUDNIENIA	647
1. Uwagi ogólne	647
2. Odpowiedzialność porządkowa pracownika	647
2.1. Katalog kar	649
2.2. Tryb postępowania przy wymierzaniu kar oraz ich uchylenie i zatarcie	650
2.2.1. Termin zastosowania kary	650
2.2.2. Obowiązek wysłuchania pracownika przed zastosowaniem kary	652

2.2.3. Zawiadomienie pracownika o zastosowanej karze	653
2.2.4. Tryb odwoławczy oraz ich uchylenie i zatarcie kary	653
2.2.5. Odwołanie do sądu pracy	654
2.2.6. Zatarcie kary porządkowej	655
3. Pracownicza odpowiedzialność materialna pielęgniarki i położnej	656
3.1. Uwagi ogólne	656
3.2. Przesłanki odpowiedzialności	657
3.3. Naprawienie szkody – wysokość odszkodowania	662
3.3.1. Szkada wyrządzona przez pracownika nieumyślnie	663
3.3.2. Szkada wyrządzona przez pracownika umyślnie	664
3.3.3. Wypłata odszkodowania	665
3.3.4. Odpowiedzialność za szkody wyrządzone osobie trzeciej	666
4. Odpowiedzialność majątkowa w zatrudnieniu niepracowniczym	668
5. Przedawnienie roszczeń	669
6. Podsumowanie	669
ROZDZIAŁ 9. ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACODAWCY	
I ZLECENIODAWCY	670
1. Uwagi ogólne	670
2. Odpowiedzialność majątkowa pracodawcy i zleceniodawcy	670
3. Odpowiedzialność za szkody w mieniu pracownika	671
4. Odpowiedzialność za wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom pracownika	673
4.1. Odpowiedzialność za wykroczenia	674
4.2. Odpowiedzialność za przestępstwa	676
ZAKOŃCZENIE	677
BIBLIOGRAFIA	681
AKTY PRAWNE	689
ORZECZENIA	697

WYKAZ SKRÓTÓW

AKTY PRAWNE

- EKPC – Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, sporządzona w Rzymie 4.11.1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.)
- EKS – Europejska Karta Społeczna, sporządzona w Turynie 18.10.1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm.)
- k.c. – ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2018 r. poz. 1025 ze zm.)
- k.k. – ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2018 r. poz. 1600 ze zm.)
- k.p. – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.)
- k.p.c. – ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2018 r. poz. 1360 ze zm.)
- k.p.k. – ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz.U. z 2018 r. poz. 1987 ze zm.)
- k.r.o. – ustawa z 25.02.1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. z 2017 r. poz. 682 ze zm.)
- k.s.h. – ustawa z 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1577 ze zm.)
- k.w. – ustawa z 20.05.1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz.U. z 2018 r. poz. 618)
- Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)

- MPPESiK – Międzynarodowy Pakt Praw Ekonomicznych, Socjalnych i Kulturalnych, otwarty do podpisu w Nowym Jorku 19.12.1966 r., ratyfikowany 3.03.1977 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169)
- MPPGSiK – Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku 19.12.1966 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169)
- MPPOiP, pakt polityczny – Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, otwarty do podpisu w Nowym Jorku 19.12.1966 r., ratyfikowany 3.03.1977 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167)
- PDPC – Powszechna Deklaracja Praw Człowieka
- pr. spółdz. – ustawa z 16.09.1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 2018 r. poz. 1285)
- r.d.o.z.s.k. – rozporządzenie Ministra Zdrowia z 12.12.2013 r. w sprawie wykazu dziedzin pielęgniarstwa oraz dziedzin mających zastosowanie w ochronie zdrowia, w których może być prowadzona specjalizacja i kursy kwalifikacyjne (Dz.U. poz. 1562)
- r.k.p.p.p. – rozporządzenie Ministra Zdrowia z 30.09.2016 r. w sprawie kształcenia podyplomowego pielęgniarek i położnych (Dz.U. poz. 1761)
- r.k.p.p.s.p. – rozporządzenie Ministra Zdrowia z 20.07.2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami (Dz.U. Nr 151, poz. 896)
- r.o.w.u. – rozporządzenie Ministra Zdrowia z 8.09.2015 r. w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej (Dz.U. z 2016 r. poz. 1146 ze zm.)
- r.p.b.l. – rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30.05.1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 2067)
- r.s.p.k. – rozporządzenie Ministra Zdrowia z 6.02.2012 r. w sprawie sposobu przeprowadzenia konkursu na niektóre stanowiska kierownicze w podmiocie leczniczym niebędącym przedsiębiorcą (Dz.U. z 2018 r. poz. 393)

- r.s.u.w. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29.05.1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 927)
- r.w.w. – rozporządzenie z 17.07.2014 r. w sprawie warunków wynagrodzenia za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej (Dz.U. z 2017 r. poz. 304)
- TFUE – Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana: Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 47)
- u.z.z.ch.z. – ustawa z 5.12.2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz.U. z 2018 r. poz. 151 ze zm.)
- u.dz.l. – ustawa z 15.04.2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 160 ze zm.)
- u.p.d.o.f. – ustawa z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1509 ze zm.)
- u.p.p.RPP – ustawa z 6.11.2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta (Dz.U. z 2017 r. poz. 1318 ze zm.)
- u.r.o.n. – ustawa z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 511 ze zm.)
- u.r.s.z. – ustawa z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 399)
- u.s.n.w.z. – ustawa z 8.06.2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U. z 2017 r., poz. 1473)
- u.s.p.p. – ustawa z 1.07.2011 r. o samorządzie pielęgniarek i położnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 916)
- u.s.u.s. – ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1778 ze zm.)
- u.ś.o.z. – ustawa z 27.08.2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1510 ze zm.)

- u.ś.p.u.s., – ustawa z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2017 r. poz. 1368 ze zm.)
ustawa zasiłkowa
u.z.f.ś.s. – ustawa z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1316)
u.z.n.k. – ustawa z 16.04.1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. z 2018 r. poz. 419 ze zm.)
u.z.o.z. – ustawa z 30.08.1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm.)
u.z.p.p. – ustawa z 15.07.2011 r. o zawodach pielęgniarstwa i położnictwa (Dz.U. z 2018 r. poz. 123 ze zm.)
u.z.r.s.p. – ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.)
u.z.z. – ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881 ze zm.)

CZASOPISMA I WYDAWNICTWA PROMULGACYJNE

- MPP – Monitor Prawa Pracy
OSA – Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
OSN – Orzecznictwo Sądu Najwyższego
OSNAPiUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNC – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Cywilnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSP – Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPiKA – Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
OTK-A – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; zbiór urzędowy, Seria A
OTK-B – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; zbiór urzędowy, Seria B
PiM – Prawo i Medycyna
PiP – Państwo i Prawo
PiZS – Praca i Zabezpieczenie Społeczne

PS – Przegład Sądowy
ZNUŁ – Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego

INNE

ETPC – Europejski Trybunał Praw Człowieka
MOP – Międzynarodowa Organizacja Pracy
NFZ, Fundusz – Narodowy Fundusz Zdrowia
NSA – Naczelny Sąd Administracyjny
ONZ – Organizacja Narodów Zjednoczonych
SA – Sąd Apelacyjny
SN – Sąd Najwyższy
SO – Sąd Okręgowy
SR – Sąd Rejonowy
SPZOZ – samodzielny publiczny zespół opieki zdrowotnej
TK – Trybunał Konstytucyjny
TSUE – Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
WHO – Światowa Organizacja Zdrowia (World Health Organization)
WSA – Wojewódzki Sąd Administracyjny

WSTĘP

Pielęgniarka lub położna może wykonywać zawód zarówno w podmiotach wykonujących działalność leczniczą, w domach pomocy społecznej, w żłobkach lub klubach dziecięcych, w organach administracji publicznej, których zakres działania obejmuje nadzór nad ochroną zdrowia; w podmiotach zobowiązanych do finansowania świadczeń opieki zdrowotnej ze środków publicznych w rozumieniu przepisów ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych 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, szkołach wyższych czy w organach samorządu zawodowego (art. 4 ust. 2 u.z.p.p.).

Zawód pielęgniarki czy położnej może być wykonywany:

- 1) w ramach umowy o pracę;
- 2) w ramach stosunku służbowego;
- 3) na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- 4) w ramach wolontariatu;
- 5) w ramach praktyk zawodowych wymienionych w art. 5 ust. 2 pkt 2 u.dz.l.

Oddajemy do rąk czytelników opracowanie o charakterze monografii przedstawiające kompleksowe ujęcie jednej z wyżej wymienionych form wykonywania zawodu pielęgniarki, położnej, tj. w ramach umowy o pracę. W prezentowanej książce w sposób deskryptywny przedstawiono instytucje prawa pracy z uwzględnieniem ogólnych i szczególnych uregulowań dla pielęgniarek i położnych.

Opracowanie to cechują dwie płaszczyzny: ogólnoteoretyczna i praktyczna. Pierwsza z nich odnosi się do wymiaru dogmatyczno-

-modelowego, druga zaś do rzeczywistych mechanizmów funkcjonowania stosunków zatrudnienia pracowniczego pielęgniarek i położnych w systemie opieki zdrowotnej, przy dużym wykorzystaniu orzecznictwa Sądu Najwyższego i sądów powszechnych prawa pracy.

Ze względu na fakt, że opracowanie ma służyć przede wszystkim osobom wykonującym zawód pielęgniarki lub położnej, często odnoszono się do teksów norm prawnych w dosłownym brzmieniu, opatrzonych odpowiednim komentarzem. Kluczowym tematem jest analiza instytucji prawa pracy w zatrudnianiu pielęgniarek, położnych – ale często dokonywano doniesień porównawczych do zatrudnienia cywilnoprawnego.

Zgodnie z opinią, iż: „Wedle klasycznej formuły metodologicznej w nauce prawa niczego nie rozpoczyna się od początku i nigdy nie wypowiada się ostatniego słowa”¹ autorzy mają świadomość, iż wiele kwestii wymaga dalszej pogłębionej analizy. Starano się jednak zwrócić uwagę na wszystkie te aspekty, które są kluczowe dla tematu opracowania.

W tym miejscu godzi się zaakceptować, że autorzy opracowania prezentują w nim własne poglądy, poprzez odnoszenie się do doktryny prawa i orzecznictwa sądowego oraz dorobku nauk o zarządzaniu zasobami ludzkimi.

Ze względu na swój uniwersalny charakter opracowanie może też być wykorzystywane przez praktyków, zwłaszcza pracodawców, związkowców oraz funkcjonariuszy wymiaru sprawiedliwości.

*Autorzy*²

¹ K.W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2015, s. 31.

² Dr hab. n. praw., Radca Prawny Dorota Karkowska – Uniwersytet Jagielloński, Collegium Medicum, Wydział Nauk o Zdrowiu, Instytut Pielęgniarstwa i Położnictwa, Zakład Zarządzania Pielęgniarstwem i Pielęgniarstwa Epidemiologicznego, ul. Kopernika 25, 31-501 Kraków, (dorota.karkowska@uj.edu.pl). <https://orcid.org/0000-0001-8023-9182>. Dr n. med. Tomasz Adam Karkowski – Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Instytut Ekonomik Stosowanych i Informatyki, Katedra Pracy i Polityki Społecznej, ul. POW 3/5, 90-255 Łódź, (tomasz.karkowski@uni.lodz.pl). <https://orcid.org/0000-0002-0526-5863>.

CZĘŚĆ

1

ROLA PRAWA PRACY

W ZATRUDNIANIU PIEŁĘGNIAREK

I POŁOŻNYCH

1. UWAGI OGÓLNE

Prawo pracy w zakresie zatrudniania osób wykonujących zawód pielęgniarstwa czy położnej, w najszerszym tego słowa znaczeniu, to ogół norm prawnych, które regulują stosunki związane z pracą tych dwóch grup zawodowych. Prawo pracy nie normuje wszelkiej pracy wykonywanej przez pielęgniarki i położne, lecz tylko taką, która odpowiada określonym poniżej cechom.

Praca pielęgniarek i położnych jest objęta prawem pracy, gdy jest to praca podporządkowana, na warunkach dobrowolnie przyjętych, wykonywana osobiście w celach zarobkowych przez osobę wykonującą zawód pielęgniarstwa, położnej, zwaną pracownikiem, na rzecz i pod kierownictwem drugiej strony, zwanej pracodawcą.

Regulacją prawa pracy objęte jest wykonywanie zawodu w celach zarobkowych. Praca niezarobkowa nigdy nie wchodzi w zakres pojęcia prawa pracy, w przeciwieństwie do pracy wykonywanej na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. umowa o świadczenie usług pielęgniarstwa może mieć charakter nieodpłatny). Łączy się to z zależnością ekonomiczną, w jakiej osoba wykonująca zawód pielęgniarstwa lub położnej świadcząca pracę pozostaje wobec podmiotu, na rzecz którego ją wykonuje.

Z punktu widzenia prawa pracy istotna jest tylko praca zarobkowa osoby wykonującej zawód pielęgniarstwa lub położnej, mająca społeczną doniosłość, która wykonywana jest w warunkach tzw. podporządkowania, tzn. świadczona jest pod kierownictwem i na rzecz innego podmiotu organizującego proces pracy, zwanego pracodawcą.

Praca jest wykonywana osobiście przez pracownika i dlatego mówi się, że pracownik pozostaje w bezpośrednim podporządkowaniu dyspozycjom podmiotu go zatrudniającego. Do istotnych właściwości wspomnianej pracy zalicza się także cechę zespołowości, tzn. uważa się za pracę podporządkowaną tylko taką działalność, która jest wykonywana w sposób skoooperowany, zgodnie z poziomem pracy ustalonym w danym zakładzie pracy.

Nie każda jednak praca podporządkowana jest równocześnie pracą skooperowaną. Może to być również praca wykonywana przez pojedynczą osobę (np. mikroprzedsiębiorca zakłada podmiot leczniczy, w którym zatrudnia jednego lekarza i jedną pielęgniarkę). Dotyczy to również pracy wykonywanej poza siedzibą pracodawcy, np. dyżur w gotowości.

Prawo pracy reguluje pracę dobrowolnie podporządkowaną, tzn. osoba wykonująca zawód pielęgniarki lub położnej z własnej woli podjęła się wykonywać pracę pod kierownictwem pracodawcy.

2. PRZEDMIOT PRAWA PRACY

Przedmiotem prawa pracy są stosunki społeczne pracy podporządkowanej nazywane stosunkami pracy oraz stosunki pozostające w ścisłym związku ze stosunkami pracy.

Stosunek pracy ma charakter zobowiązania dwustronnego między pracownikiem a pracodawcą. Każda ze stron stosunku pracy występuje wobec drugiej równocześnie w roli wierzyciela i dłużnika. Pracodawca może żądać od pracownika świadczenia pracy, a pracownik obowiązany jest pracę świadczyć. Pracownik ma prawo żądać zapłaty wynagrodzenia za pracę (oraz spełniania na jego rzecz innych świadczeń przewidzianych w prawie pracy), a pracodawca musi ten obowiązek (oraz inne) wykonać. Stosunek pracy objęty jest regulacją prawa pracy jako gałęzi prawa, która specjalnie powołana została do normowania stosunków między uczestnikami procesów pracy podporządkowanej w zorganizowanym społeczeństwie.

W zakresie regulacji wykonywania zawodu pielęgniarki lub położnej w procesie pracy podporządkowanej kluczowe znaczenie ma przede wszystkim Kodeks pracy, który określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców (art. 1 k.p.). Jednak prawa i obowiązki osób wykonujących zawód pielęgniarki lub położnej na podstawie stosunku pracy wynikają także z innych źródeł prawa, o czym mowa w dalszej części opracowania (zob. część II rozdział 2).

Do przedmiotu prawa pracy należą również stosunki towarzyszące stosunkom pracy w określonych przez prawo sytuacjach. Są to stosunki:

- 1) poprzedzające nawiązanie stosunku pracy, w szczególności są to: pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowe, nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy, stosunki prawne łączące się z zawieraniem stosunków pracy, np. konkursy;
- 2) powstałe wraz ze stosunkiem pracy i towarzyszące jego biegowi, a czasem nawet dłużej, w szczególności są to świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, związane z tworzeniem i uczestniczeniem w organizacjach zawodowych;
- 3) równoległe do stosunków pracy, czyli wynikające z obowiązkowego objęcia prawem ubezpieczenia społecznego, tj. chorobowego, wypadkowego, rentowego i emerytalnego oraz zdrowotnego;
- 4) stanowiące konsekwencję zakończonego już stosunku pracy; są to w szczególności uprawnienia byłych pracowników (czy członków ich rodzin) do różnego rodzaju świadczeń materialnych i odpraw, np. odprawy pośmiertnej, odprawy emerytalnej, czy odszkodowań, np. z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy, z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, czy ekwiwalentów, np. za niewykorzystany urlop, czy świadczenia z funduszu zakładowego, czy uprawnienia do uzyskania określonych dokumentów, np. świadectwa pracy.

Niniejsze opracowanie dla pielęgniarek i położnych zostało oparte na następującej systematyce prawa pracy:

- 1) **część ogólna** – obejmująca przedmiot prawa pracy, funkcje, źródła i zasady prawa pracy;
- 2) **indywidualne prawo pracy** – to ogół norm regulujących indywidualne relacje pomiędzy pracownikiem i pracodawcą zaliczane do umownego i ochronnego prawa pracy;
- 3) **zbiorowe prawo pracy** – obejmuje problematykę związków zawodowych, układów zbiorowych prawa pracy i sporów zbiorowych;
- 4) **procesowe prawo pracy** – obejmuje procedurę rozstrzygania sporów pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, opartą przede wszystkim na przepisach prawa cywilnego, tj. Kodeksu postępowania cywilnego, który zawiera szczególne uregulowania w zakresie rozstrzygania sporów powstałych na gruncie prawa pracy. W niewielkim natomiast stopniu ta materia jest regulowana przepisami prawa pracy; wówczas mają one charakter *lex specialis* do uregulowań przepisów Kodeksu postępowania cywilnego.

Dorota Karkowska – doktor habilitowany nauk prawnych; radca prawny; członek Rady Fundacji Instytutu Praw Pacjenta i Edukacji Zdrowotnej; założycielka Fundacji Ius Medicinae; Przewodnicząca Wojewódzkiej Komisji ds. Orzekania o Zdarzeniach Medycznych w Warszawie; członek Rady Narodowego Funduszu Zdrowia, doradca Prezesa Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych; zatrudniona w Collegium Medicum Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie na Wydziale Nauk o Zdrowiu w Instytucie Pielęgniarstwa i Położnictwa. Zainteresowania naukowe i badawcze koncentrują się na prawie medycznym, prawie pracy, prawie ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych.

Tomasz Adam Karkowski – doktor nauk medycznych, adiunkt w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego; ukończył Podyplomowe Studium Zarządzania w Opiece Zdrowotnej na Akademii Ekonomicznej i Akademii Medycznej w Poznaniu; ekspert Serwisu Prawo i Zdrowie; autor książek i publikacji dotyczących głównie zarządzania podmiotami leczniczymi i personelem pielęgniarskim.

Publikacja kompleksowo omawia zagadnienia związane z jedną z możliwych form wykonywania zawodu pielęgniarki, położnej, tj. w ramach umowy o pracę. Składa się ona z trzech części prezentujących:

- rolę prawa pracy w zatrudnianiu pielęgniarek i położnych oraz źródła prawa regulujące stosunki ich zatrudnienia,
- pracowniczy stosunek zatrudnienia pielęgniarek i położnych, w tym pojęcia, cechy i strony stosunku pracy, a także rodzaje umów o pracę,
- ogólne i szczególne właściwości zatrudnienia pracowniczego pielęgniarek oraz położnych, w tym m.in. takie zagadnienia jak: obowiązki pracodawcy, prawa i obowiązki pracownika, zakaz konkurencji czy odpowiedzialność stron w stosunkach zatrudnienia.

Opracowanie ukazuje instytucje prawa pracy w zatrudnianiu pielęgniarek i położnych w kontekście rzeczywistych mechanizmów funkcjonowania stosunków zatrudnienia, a także z punktu widzenia orzecznictwa Sądu Najwyższego i sądów powszechnych prawa pracy. Oprócz tego autorzy dokonali odniesień porównawczych do zatrudnienia cywilnoprawnego np. umowy o świadczenie usług pielęgniarskich.

Publikacja adresowana jest do pielęgniarek i położnych, menedżerów oraz pracowników działów kadr, HR i działów prawnych wszelkiego rodzaju podmiotów leczniczych. Pogłębiona analiza przepisów prawa oraz wykorzystane orzecznictwo sądowe powoduje, że z opracowania mogą korzystać również przedstawiciele zawodów prawniczych – m.in. sędziowie, adwokaci, radcy prawni.

„Intencją monografii (...) jest kompleksowe przedstawienie wykonywania zawodu pielęgniarki, położnej w ramach umowy o pracę. W prezentowanej książce w sposób deskryptywny przedstawiono instytucje prawa pracy z uwzględnieniem ogólnych i szczególnych uregulowań dla pielęgniarek, położnych.

Opracowanie to może służyć osobom wykonującym zawód pielęgniarki, jak również pracodawcom, związkowcom oraz funkcjonariuszom wymiaru sprawiedliwości”.

Dr hab. Katarzyna Sygit, prof. US

„(...) problematyka monografii (...) jest niezwykle ważna i odpowiada na aktualne potrzeby tego środowiska zawodowego. Nie tylko dostarcza wiedzy teoretycznej, ale ma cenny walor praktyczności. Prezentowane treści mogą stanowić wskazówkę dla personelu medycznego i kadry zarządzającej podmiotami leczniczymi odnośnie kwestii związanej z zatrudnieniem pracowniczym”.

Zofia Małas Prezes Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych



ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLWUER.PL

WWW.PROFINFO.PL

