



Opole, dnia 16 kwietnia 2012 r.

**Okręgowa Izba Pielęgniarek  
i Położnych w Opolu  
ul. Świerkowa 24, 45 - 407 Opole**

## **OPINIA PRAWNA**

---

**dotycząca form przekazywania raportów pielęgniarskich i konsekwencji związanych z występowaniem godzin nadliczbowych**

### **I. Podstawa prawna:**

- ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tj. z 1998 r., Nr 21, poz. 94, ze zm.)
- rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 21 grudnia 2010 r. w sprawie rodzajów i zakresu dokumentacji medycznej oraz sposobu jej przetwarzania (Dz. U. Nr 252, poz. 1697).

### **II. Określenie przedmiotu i celu opinii:**

Przedmiotem niniejszej opinii prawnej jest odpowiedź na zadane przez zlecającego sporządzenie niniejszej opinii prawnej pytania:

1. Czy istniejące akty prawne regulują sposób przekazywania raportów pielęgniarskich (pisemnie, ustnie)?
2. Czy pracodawca może określić poprzez zarządzenie wewnętrzne sposób przekazywania raportów pielęgniarskich?
3. Czy czas przekazywania raportów pielęgniarskich jeżeli odbywa się kilka minut po wyznaczonym czasie pracy wlicza się do czasu pracy pielęgniarki? W jaki sposób można "wybrać" te wypracowane minuty, w okresie rozliczeniowym?

### **III. Ocena prawna:**

#### **Ad. 1**

W obecnie obowiązującym systemie prawnym **brak jest przepisów regulujących formę, w jakiej mają być przekazywane raporty pielęgniarskie.** W szczególności ww. tematykę pomija rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 21 grudnia 2010 r. w sprawie rodzajów i zakresu dokumentacji medycznej oraz sposobu jej przetwarzania (Dz. U. Nr 252, poz. 1697), które w § 31 określa, co zawiera księga raportów pielęgniarskich. Proponowane na etapie konsultacji projektu ww. rozporządzenia było wprowadzenie zapisu, zgodnie z którym księga raportów pielęgniarskich powinna zawierać również informację

---



---

o przekazaniu i przyjęciu raportu pielęgniarskiego w formie ustnej. Wskazana poprawka - forsowana przez samorząd pielęgniarek i położnych - nie została jednakże uwzględniona.

### **Ad. 2**

Przepisy prawa nie zabraniają wprowadzenia drogą decyzji pracodawcy obowiązku jedynie pisemnego przekazywania raportu pielęgniarskiego. Zasadniczo bowiem prerogatywą pracodawcy pozostaje organizacja pracy pracowników.

W tym miejscu jednakże nie bez znaczenia dla oceny zasadności wprowadzenia jedynie pisemnego przekazywania raportów pielęgniarskich jest niezmienne stanowisko prezentowane przez Naczelną Radę Pielęgniarek i Położnych, zgodnie z którym **istnieje bezwzględna konieczność przekazywania raportów pielęgniarskich w formie pisemnej i ustnej**. Powyższe determinuje dążenie do zapewnienia bezpieczeństwa zdrowotnego pacjentom poprzez przewidywanie i eliminowanie zdarzeń niepożądanych wynikających z niedostatecznego przepływu informacji o stanie zdrowia pacjentów oraz dbania o wysoką jakość udzielanych świadczeń zdrowotnych. Zdaniem Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych przekazywanie raportów wyłącznie w formie pisemnej jest niewystarczające. Stanowisko to argumentowane jest faktem, iż objaśnienie zdarzeń i podjętych działań zawartych w raporcie pisemnym wymaga uzupełnienia o dodatkowe, bardzo ważne uwagi i spostrzeżenia pielęgniarki, położnej przekazującej dyżur (*por. Stanowisko nr 43 Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych z dnia 16 czerwca 2010 roku w sprawie konieczności przekazywania raportów pielęgniarskich w formie ustnej i pisemnej*).

Podobną opinię prezentuje Polskie Towarzystwo Pielęgniarskie stwierdzając, iż forma pisemna nie może zastąpić ustnego przekazania raportu, gdyż zmiana rozpoczynająca dyżur musiałaby mieć min. 1 godzinę na szczegółowe przeczytanie wszystkich zapisów w poszczególnych drukach dokumentacji medycznej, bez świadczenia w tym czasie usług, co stanowiło by zagrożenie bezpieczeństwa pacjentów (*por. Stanowisko Polskiego Towarzystwa Pielęgniarskiego w sprawie czasu pracy przeznaczanego na Raport Pielęgniarski z dnia 17 marca 2010 r.*).

### **Ad. 3**

Zgodnie z legalną definicją czasu pracy wprowadzoną w art. 128 § 1 Kodeksu pracy czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Zatem bez wątplenia czas przekazywania raportów pielęgniarskich, jako czas poświęcony na wykonywanie zadań wynikających z zajmowanego stanowiska powinien w całości być wliczany do czasu pracy pracownika. Zatem należy go ujmować w ewidencji czasu pracy pracowników.

W sytuacji, gdyby przekazywanie raportu powodowało przekroczenie norm czasu pracy doszłoby do świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.). Pracownikowi przysługiwałoby w takiej sytuacji prawo do wypłaty wynagrodzenia powiększonego o stosowny dodatek (151<sup>1</sup> k.p.).



---

W celu uniknięcia konieczności wypłacenia pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia za pracę nadliczbową pracodawca może udzielić pracownikowi czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych. Wymiar czasu wolnego oraz termin, w jakim powinien być on udzielony, są uzależnione od tego, czy z odpowiednim wnioskiem wystąpił sam pracownik. Mianowicie, jeśli pracodawca udziela czasu wolnego na wniosek pracownika, jego wymiar musi odpowiadać co najmniej wymiarowi przepracowanych godzin nadliczbowych (art. 151<sup>2</sup> § 1 k.p.). Jeżeli pracownik nie złoży wniosku - czas wolny powinien zostać udzielony w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (art. 151<sup>2</sup> § 2 k.p.). W tym ostatnim przypadku pracodawca musi udzielić czasu wolnego od pracy najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego. Nie ma więc możliwości przeniesienia rekompensaty w postaci czasu wolnego na kolejny okres rozliczeniowy, nawet jeśli z wnioskiem w tym zakresie występuje sam pracownik.

Pracodawca ewidencjonując czas przeznaczony na przekazywanie raportów pielęgniarских **nie może** ustalić wartości przybliżonej, zgodnie z przewidywanym wymiarem pracy - w okresie rozliczeniowym - potrzebnym na ustne przekazywanie raportów pielęgniarских. Wypłata ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych jest przewidziana jako wyjątek od zasady, jedynie w sytuacji pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy (art. 151<sup>1</sup> § 4 k.p.).

  
Aleksandra Krzemińska  
RADCA PRAWNY

