

# INSPEKTOR PRACY

Państwowej Inspekcji Pracy

Urząd Inspektoratu Pracy w Katowicach

43-100 Katowice, ul. Owocowa 6 - 8a

Set telefoniczny: (12) 804 12 14, fax: (32) 804 12 80...

(pieczęć nagłówkowa Inspektora pracy)

Nr rej. 040291-53-K005-Ws01/24



240325144427002040291

*BWP  
Kadon  
Mec. Koryś*  
DIREKTOR  
mgr inż. Elżbieta Jabłońska

Samodzielny Publiczny  
Wojewódzki Szpital Chirurgii Urazowej  
w Piekarach Śląskich  
Wpł. nr: .....  
Liczba: .....  
Za: dnia .....

Katowice, dnia 26.03.2024 r.

**SAMODZIELNY PUBLICZNY WOJEWÓDZKI  
SZPITAL CHIRURGII URAZOWEJ  
IM.DR.JANUSZA DAABA W PIEKARACH  
ŚLĄSKICH  
UL. BYTOMSKA 62  
41-940 PIEKARY ŚLĄSKIE**

## WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8, w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614, z późn. zm.) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 5,9,15,16,20,23,27.02; 1,4,5,8,13,15,18,26.03.2024 r.

### wnoszę o:

1. Przeanalizowanie usprawiedliwionych nieobecności w pracy ..... celem ustalenia czy w ww. przypadkach miała miejsce podróż służbowa, a w przypadku potwierdzenia tego faktu ustalenie wysokości i wypłacenie należności z tytułu podróży służbowej.

#### Podstawa prawna:

- art. 77<sup>5</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

#### Uzasadnienie:

Kontrola wykazała, że w przypadku ..... wystąpiły następujące nieobecności w pracy za które pracownik nie nabył prawa do wynagrodzenia:

- 14.12.2021 r. – pracownica złożyła „wniosek o zgodę na wyjazd służbowy (delegację)” z dnia 02.12.2021 r. o wyrażenie zgody na zwolnienie z całości dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia celem uczestnictwa ..... w dniu 14.12.2021 r. w
- 15.12.2021 r. – pracownica złożyła „wniosek o zgodę na wyjazd służbowy (delegację)” z dnia 02.12.2021 r. o wyrażenie zgody na zwolnienie z całości dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia celem realizowania zadań powierzonych ..... w dniu 15.12.2021 r. jako
- 13.05.2022 r. – pracownica złożyła „wniosek o zgodę na wyjazd służbowy (delegację)” z dnia 29.05.2022 r. o wyrażenie zgody na wyjazd służbowy w dniu 13.05.2022 r. w celu reprezentowania
- 11.01.2023 r. – pracownica złożyła „wniosek o zgodę na wyjazd służbowy (delegację)” z dnia 05.01.2023 r. o wyrażenie zgody na wyjazd służbowy w dniu 11.01.2023 r. w celu uczestnictwa w

..... We wniosku pracownica wskazała „bez kosztów transportu”. We wniosku zaznaczono refundacja delegacji „tak”. Okazano polecenie wyjazdu służbowego – pracownica nie rozliczyła żadnych kosztów delegacji, nie zazaczyła, że nie było kosztów delegacji.

Jak wyjaśniono pracownica miała korzystać z dnia wolnego bez zachowania prawa do wynagrodzenia.

- 27.10.2023 r. – w dokumentacji znajduje się pismo - wniosek

Pracownica wystąpiła z wnioskiem na druku: „wniosek o zgodę na wyjazd służbowy (delegację)”.

Należy rozróżnić sytuacje kiedy pracownik korzysta z usprawiedliwionej nieobecności w pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia oraz kiedy wykonuje na polecenie pracodawcy zadania służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy (delegacja).

Mając na uwadze opisane powyżej sytuacje koniecznym jest przeanalizowanie usprawiedliwionych nieobecności w pracy celem ustalenia czy w ww. przypadkach miała miejsce podróż służbowa, a w przypadku potwierdzenia tego faktu ustalenie wysokości i wypłacenie należności z tytułu podróży służbowej.

2. Ponowne przeliczenie wynagrodzenia za czas urlopu szkoleniowego udzielanego w razie stwierdzenia zaniżenia wypłaconego wynagrodzenia - naliczenie i wypłacenie stosownego wyrównania.

**Podstawa prawna:**

- art. 29 ust. 4 ustawy z dnia 15 września 2022r. o medycynie laboratoryjnej (Dz.U. z 2022r. poz. 2280 ze zm. Z 2023r. poz. 1234),

**Uzasadnienie:**

Kontrola wykazała, że w dniach 25.05.2023 r. – 26.05.2023 r., w dniach 28.11.2023 r. – 29.11.2023 r. oraz w dniach 25 – 26.05.2023 r. korzystała z urlopu szkoleniowego należnego Wynagrodzenie wyliczono wg rozporządzenia Ministra

Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzeń oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, a nie jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy (wg. art. 29 ust. 4 ustawy o medycynie laboratoryjnej).

Zgodnie z art. 29 ust. 4 ustawy z dnia 15 września 2022r. o medycynie laboratoryjnej (Dz.U. z 2022r. poz. 2280 ze zm. Z 2023r. poz. 1234) diagnoście laboratoryjnemu przysługuje urlop szkoleniowy w wymiarze do 6 dni roboczych rocznie, płatny według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

3. Ponowne przeliczenie pracownikom wynagrodzenia za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, a w razie stwierdzenia zaniżenia wypłaconego wynagrodzenia - naliczenie i wypłacenie stosownego wyrównania.

**Podstawa prawna:**

- § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzeń oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2017r. poz. 927),

**Uzasadnienie:**

Stwierdzono, że w dniu 04.10.2023 r. korzystała z usprawiedliwionej nieobecności w pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – w związku z wnioskiem pracownika z 28.09.2023 r. o wyrażenie zgody na udział w konferencji oraz oddelegowanie, jak wynika z adnotacji na piśmie p. Dyrektor: „zgoda na udział w szkoleniu organizowanym przez

„ Nieobecność usprawiedliwiona, płatna” – jak wynika z kartoteki zarobkowej w związku z nieobecnością nie obniżono stałych składników wynagrodzenia ale nie wypłacono składników wynagrodzenia ustalonych w wysokości przeciętnej (nie ustalono wynagrodzenia wg rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzeń oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2017r. poz. 927).

Zgodnie z § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzeń oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2017r. poz. 927) przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy.

4. Niedopuszczanie do pracy pracownic karmiących dziecko piersią przy pracach uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią – pracach w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi.

**Podstawa prawna:**

- art. 176, art. 179 § 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),
- ust. 1 pkt 1 części VI rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. poz. 796),

**Uzasadnienie:**

Kontrola czasu pracy pracowników wykonywujących tam prace osoby wykazała, że

korzystały z prawa do przerwy na karmienie dziecko piersią,

i tak w przypadku pracowników:

- – korzystała z przerwy na karmienie dziecko piersią od 01.08.2022 r. do 16.12.2022 r.

- – korzysta z przerwy na karmienie dziecko piersią od 04.05.2023 r. do nadal (wg stanu na dzień 01.03.2024 r.) – jak wynikało z miesięcznych kart ewidencji czasu pracy oraz wydruku z RCP.

W udokumentowanej ocenie ryzyka zawodowego przeprowadzonej zidentyfikowano zostały szkodliwe czynniki biologiczne występujące, lub też mogące wystąpić, w środowisku pracy (opracowanie pn. "wykaz i klasyfikacja szkodliwych czynników biologicznych na które są narażeni pracownicy zgodnie z Rozp.MZ z dnia 11 grudnia 2020 r. (Dz.U. poz.2234) ").

Zgodnie z art. 176 zdanie pierwsze Kodeksu pracy, nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia. Na zasadzie ust. 1 pkt. 1 części VI pt. "Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi" załącznika do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz. U. 2017.796), pracami szczególnie uciążliwymi, niebezpiecznymi lub szkodliwymi dla zdrowia są dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmozą".

W myśl art. 179 § 1 Kodeksu pracy, pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy wymienionej w przepisach wydanych na podstawie art. 176 § 2, wzbronionej takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

5. Wypłacanie pracownikom, w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego w zamian za pracę w niedzielę dwóch dodatków: dodatku do wynagrodzenia o którym mowa w art. 151<sup>11</sup> § 2 oraz dodatku z tytułu przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy. Dokonanie analizy czasu pracy i wynagrodzenia w związku z wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych

w dniu 31.12.2023 r., a w razie stwierdzenia nieprawidłowości naliczenie i wypłacenie wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych.

**Podstawa prawna:**

- art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1, § 2, art. 151<sup>11</sup> § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

**Uzasadnienie:**

Sprawdzono prawidłowość naliczania wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. I tak w przypadku ; w dniu 31.12.2023 r. (ostatni dzień okresu rozliczeniowego, niedziela).

Jak wynika z ewidencji czasu pracy wystąpiła praca w godzinach nadliczbowych w wymiarze 2 godziny i 28 minut, jak wynika z wydruku „paska wynagrodzenia” i kartoteki zarobkowej wypłacono normalne wynagrodzenie oraz dodatek 100% za 2 godziny i 28 minut. Nie udzielono (ze względu na brak możliwości) dnia wolnego za pracę w niedzielę w okresie rozliczeniowym. Wypłacono tylko jeden dodatek.

Okazano polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych z dnia 03.01.2024 r. dotyczące wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w dniu 31.12.2023 r. w godzinach od 13:54 do 16:22 polegające na „działaniach w związku

Pracownica wystąpiła z wnioskiem o udzielenie czasu wolnego w dniu 10.01.2023 r. (chodziło o 10.01.2024 r.) za godziny nadliczbowe w liczbie 3h i 28 minut, nie wskazała pomiędzy jakimi godzinami ma być udzielony czas wolny. Jak wynika z wydruku RCP (pracownik kartą magnetyczną rejestruje wejście i wyjście) za grudzień 2023 r. w dniu 31.12.2023 r. przybyła do pracy o godz. 13:54, a wyszła z pracy o godz. 16:22. Jak ustalono na podstawie wydruku RCP za styczeń 2024 r. pracownica otrzymała w dniu 10.01.2024 r. dzień wolny za 31.12.2023 r.

Zgodnie z art. 151<sup>11</sup> § 2 jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 1 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie - dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w niedzielę.

W tej sytuacji koniecznym jest dokonanie analizy czasu pracy i wynagrodzenia | w związku z wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych w dniu 31.12.2023 r., a w razie stwierdzenia nieprawidłowości naliczenie i wypłacenie wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych.

6. Usunięcie z regulaminu wynagradzania zapisu dotyczącego możliwości nabycia prawa do nagrody jubileuszowej po przepracowaniu w Samodzielnym Publicznym Wojewódzkim Szpitalu Chirurgii Urazowej im. dra J. Daaba, co najmniej pięciu lat.

**Podstawa prawna:**

- art. 62, 64 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2023r. poz. 991 ze zm. oraz z 2023r. poz. 1972),
- art. 18<sup>3c</sup>, art. 77<sup>2</sup> § 5, art. 241<sup>13</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

**Uzasadnienie:**

Kontrola wykazała, że zgodnie z § 17 Regulaminu wynagradzania: „za długoletnią pracę pracownikowi, który przepracował w Samodzielnym Publicznym Wojewódzkim Szpitalu Chirurgii Urazowej im. dra J. Daaba, co najmniej pięć lat przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości

- 1) 75% miesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy,
- 2) 100% miesięcznego wynagrodzenia - po 25 latach pracy,
- 3) 150% miesięcznego wynagrodzenia - po 30 latach pracy,
- 4) 200% miesięcznego wynagrodzenia - po 35 latach pracy,
- 5) 300% miesięcznego wynagrodzenia - po 40 latach pracy.”

Na podstawie art. 62 ustawy o działalności leczniczej pracownik samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej nabywa prawo do nagrody jubileuszowej. Zgodnie z art. 64 ww. ustawy

ustalanie okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej, a także szczegółowe zasady jej obliczania i wypłacania regulują przepisy o wynagrodzeniu obowiązujące u danego pracodawcy. Zapisy regulaminu wynagradzania pozbawiają pracowników zatrudnionych w Szpitalu krócej niż 5 lat, prawa do nagrody jubileuszowej co wykracza poza ustalenia art. 62 i 64 ustawy o działalności leczniczej. Zapisy te wprowadzają nierówne traktowanie pracowników ze względu na staż pracy w zakładzie. Zgodnie z art. 18<sup>3c</sup> § 1 Kodeksu pracy pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna (art. 18<sup>3c</sup> § 1 K.p.).

7. Ustalenie za okres, który nie uległ jeszcze przedawnieniu, prawa pracowników do nagrody jubileuszowej, którzy nie otrzymali jej w związku z tym, że byli zatrudnieni w Szpitalu krócej niż 5 lat. W razie stwierdzenia nieprawidłowości naliczenie i wypłacenie nagrody jubileuszowej.

**Podstawa prawna:**

- art. 62, 64 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2023r. poz. 991 ze zm. oraz z 2023r. poz. 1972),
- art. 18<sup>3c</sup>; art. 77<sup>2</sup> § 5, art. 241<sup>13</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

**Uzasadnienie:**

Mając na uwadze ustalenia opisane w uzasadnieniu poprzedniego wniosku uznać należy, że koniecznym jest ustalenie za okres, który nie uległ jeszcze przedawnieniu, prawa pracowników do nagrody jubileuszowej, którzy nie otrzymali jej w związku z tym, że byli zatrudnieni w Szpitalu krócej niż 5 lat. W razie stwierdzenia nieprawidłowości naliczenie i wypłacenie nagrody jubileuszowej.

8. Ponowne przeliczenie wypłaconej pracownikom nagrody jubileuszowej (za okres nieprzedawniony), a w razie stwierdzenia zaniżenia - naliczenie i wypłacenie stosownego wyrównania.

**Podstawa prawna:**

- art. 62, 64 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2023r. poz. 991 ze zm. oraz z 2023r. poz. 1972),

**Uzasadnienie:**

Stwierdzono, że w przypadku kontrolowanych pracowników nagrodę jubileuszową wyliczono przyjmując stałe składniki wynagrodzenia (wynagrodzenie zasadnicze i dodatek za wysługę lat) w wysokości przysługującej w dniu nabycia prawa do nagrody, zmienne składniki wynagrodzenia nie zostały wyliczone tak jak stanowi regulamin wg. zasad przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do nagrody), a należne za ten okres.

W czasie kontroli przeliczono nagrodę jubileuszową kontrolowanym pracownikom uwzględniając zmienne składniki wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do nagrody (z okresu sierpień - październik 2023 r.), nie stwierdzono zniżenia nagrody jubileuszowej.

Zgodnie z § 17 ust. 3e Regulaminu wynagradzania „podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika będzie to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące w dniu jej wypłaty (...) Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy”.

W tej sytuacji koniecznym jest ponowne przeliczenie wypłaconej pracownikom nagrody jubileuszowej, a w razie stwierdzenia zaniżenia - naliczenie i wypłacenie stosownego wyrównania.

9. Podejmowanie działań mających na celu przeciwdziałanie zjawiskom mobbingu poprzez:

- przeprowadzanie określonych procedurą „Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa Samodzielnego Publicznego Wojewódzkiego Szpitala Chirurgii Urazowej im. dr. Janusza Daaba w Piekarach Śląskich” działań systemowych polegających na przeprowadzeniu anonimowych ankiet, nie częściej niż raz na rok;
- zapoznanie z procedurą antymobbingową wszystkich pracowników.

**Podstawa prawna:**

- art. 94<sup>3</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

**Uzasadnienie:**

Podczas kontroli stwierdzono, że w zakresie, przewidzianych wewnętrzną procedurą antymobbingową, działań pracodawcy ustalono, że nie prowadzono działań określonych w Rozdziale IV pt.: „Działania systemowe przeciwdziałające występowaniu mobbingu i dyskryminacji” polegających na przeprowadzeniu anonimowych ankiet, nie częściej niż raz na rok, ale prowadzone były ankiety satysfakcji pracowników, których treść w części odnosiła się do tego zagadnienia, ankiety te przeprowadzane są raz w roku zgodnie z kontrolą zarządczą. W Szpitalu nie ustanowiono Pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi, ale zagadnienia te monitorowane są przez radcę prawnego zgodnie z umową o obsługę prawną.

W myśl art. 94<sup>3</sup> § 2 mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Ponadto kontrola wykazała, że nie wszyscy pracownicy zostali zapoznani z procedurą antymobbingową.

10. Zaprzestanie powierzania pracownikom służby bhp innych zadań niż określone w § 2 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

**Podstawa prawna:**

- § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704, ze zmianami z 2004 r. Nr 246, poz. 2468 oraz wynikające z 2005 r. Nr 117, poz. 986),

**Uzasadnienie:**

Załącznik nr 5 do Regulaminu pracy stanowi wprowadzony aneksem nr 1/2023 dokument „Zasady kontroli pracowników na obecność alkoholu oraz środków podobnych do alkoholu (środków odurzających)”. W dziale IV pkt 7 wskazano, że kontroli dokonuje dział BHP lub upoważniona osoba przy udziale bezpośredniego przełożonego, pracodawcy lub upoważnionego podmiotu zewnętrznego. Jak ustalono służba bhp wykonuje w Szpitalu kontrole trzeźwości pracowników, a w razie konieczności (wystąpienie podejrzenia nietrzeźwości) lekarz dyżurny.

Zadania służby bhp określa § 1 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704, ze zmianami z 2004 r. Nr 246, poz. 2468 oraz wynikające z 2005 r. Nr 117, poz. 986). Służba bhp nie może być obciążana innymi zadaniami niż wymienione w ust. 1, z wyjątkiem pracownika zatrudnionego przy innej pracy, o którym mowa w art. 237<sup>11</sup> § 1 Kodeksu pracy.

11. Ustalenie w regulaminie pracy szczegółów dotyczących grupy lub grup pracowników objętych kontrolą trzeźwości, a także czasu i częstotliwości jej przeprowadzania.

**Podstawa prawna:**

- art. 22<sup>1c</sup> § 10 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

**Uzasadnienie:**

Załącznik nr 5 do Regulaminu pracy stanowi wprowadzony aneksem nr 1/2023 dokument „Zasady kontroli pracowników na obecność alkoholu oraz środków podobnych do alkoholu (środków odurzających)”.

W dokumencie tym wprowadzono kontrolę trzeźwości oraz określono zasady kontroli pracowników na obecność alkoholu oraz środków podobnych do alkoholu jako warunek niezbędny w celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników, pacjentów lub innych osób lub ochrony mienia. Określając grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości w ww. dokumencie wskazano, że dotyczy to wszystkich pracowników.

Odnosnie sposobu przeprowadzania kontroli trzeźwości określono szczegółową procedurę.

Określono czas i częstotliwość jej przeprowadzania w dziale IV pkt 1 – kontrola trzeźwości i pozostawania pod wpływem środków odurzających zostaje wprowadzona na czas nieokreślony.

W pkt 2 – kontrole przeprowadzane są nie mniej niż dwa razy w miesiącu.

Zgodnie z art. 22<sup>1c</sup> § 10 Kodeksu pracy wprowadzenie kontroli trzeźwości, grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czas i częstotliwość jej przeprowadzania, ustala się w regulaminie pracy.

Pracodawca powinien określić jakie grupy pracowników występują w zakładzie i wskazać je w regulacji. Jeżeli chodzi o czas i częstotliwość badań należy wskazać moment kiedy prewencyjne kontrole będą wykonywane - przed rozpoczęciem pracy lub w trakcie jej wykonywania.

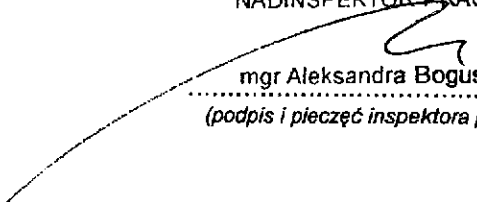
Należy też mieć na względzie to, że kontrole powinny być przeprowadzane jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia.

### **Pouczenie:**

O terminie i sposobie realizacji ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia (art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

[AB]

NADINSPEKTOR PRACY

  
mgr Aleksandra Bogusz

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

(\*) – niepotrzebne skreślić