

SZPITAL CHOROÓB PŁUC im. Św. Józefa w Pilchowicach		
Otrzymano ..... 23 PAŹ. 2025		
Załączn.	Zestawa	Nr sprawy
		P-961

Nr rej. 040457-53-K034-Pt/2025

## PROTOKÓŁ KONTROLI

pracodawcy(\*)

przedsiębiorcy niebędącego  
pracodawcą(\*)

innego podmiotu(\*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej:  pracodawcy(\*)

przedsiębiorcy niebędącego  
pracodawcą(\*)

REGON: 27621529300000

NIP: 9691162275

Na podstawie art. 24 ust. 1, w związku z art. 31 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.)

**Starszy inspektor pracy** [REDACTED]

(stanowisko służbowe oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

działający w ramach terytorialnej właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach przeprowadził kontrolę w:

**SZPITAL CHOROÓB PŁUC IM. ŚW. JÓZEFA W PILCHOWICACH**

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

**44-145 PILCHOWICE, UL. DWORCOWA 31**

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(\*)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(\*)

**Joanna Niestrój - Ostrowska**

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

**Dyrektor Szpitala**

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)(\*)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 1998;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 1998

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

4,8,15,24.09; 23.10.2025 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba: pracujących: 145, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 24,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 19,
- cudzoziemców: 1,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 102, w tym kobiet: 86, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 7,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 06.2022

9 4

1. W czasie kontroli sprawdzono realizację uprzednich decyzji i wystąpień organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz wniosków, zaleceń i decyzji organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy:

W wyniku uprzedniej kontroli wydano wystąpienie nr rej.: 040457-53-K021-Ws01/22 z dnia 08.06.2022r. zawierające 3 wnioski, które zostały zrealizowane.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Czynności kontrolne podjęto w dniu 04.09.2025 r. w siedzibie Szpitala Chorób Płuc im. Św. Józefa w Pilchowicach przy ul. Dworcowej 31. Inspektor pracy podjął kontrolę po okazaniu legitymacji służbowej.

Podmiot – Szpital Chorób Płuc im. Św. Józefa w Pilchowicach prowadzony jest w formie samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej.

Kontrolowany podmiot funkcjonuje w oparciu o wpis do rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji i publicznych zakładów opieki zdrowotnej Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem: 0000050139.

Szpital jest podmiotem leczniczym figurującym w prowadzonym przez Wojewodę Śląskiego rejestrze podmiotów wykonujących działalność leczniczą, pod numerem: 000000013979.

W myśl zapisów księgi rejestrowej nr 000000013979 rejestru podmiotów wykonujących działalność leczniczą, w ramach podmiotu leczniczego, jakim jest Szpital, działają następujące zakłady lecznicze:

- Szpital z siedzibą w Pilchowicach przy ul. Dworcowej 31,
- Ambulatoryjna opieka zdrowotna z siedzibą w Pilchowicach przy ul. Dworcowej 31,
- Zespół pracowni diagnostycznych z siedzibą w Pilchowicach przy ul. Dworcowej 31,
- Opieka Pozaszpitalna z siedzibą w Pilchowicach przy ul. Dworcowej 31,

oraz jednostki organizacyjne o tych samych nazwach i siedzibach.

### **Związki zawodowe**

Na terenie Szpitala działa 1 organizacja związkowa: Związek Zawodowy Pracowników Ochrony Zdrowia w Knurowie. Pracodawca poinformował przedstawicieli związku o możliwości spotkania z inspektorem pracy.

## Zakres kontroli

Kontrolą objęto zagadnienia dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy przy nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy oraz wybranych zagadnień bhp w tym oceny ryzyka zawodowego.

### Stosunek pracy

Kontrolą objęto akta osobowe losowo wybranych osób w tym:

██████████ zatrudniona na podstawie umowy o pracę początkowo na okres próbny od ██████████ na stanowisku ██████████ w pełnym wymiarze czasu pracy, następnie zatrudniona na czas określony od ██████████ na stanowisku ██████████. Kolejna umowa została zwarta również na czas określony od ██████████ na stanowisku ██████████ w pełnym wymiarze czasu pracy. ██████████ pracownica zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony do ██████████ w pełnym wymiarze czasu pracy również na stanowisku ██████████.

W dokumentacji pracownicy znajduje się ██████████ z dnia ██████████ zgodnie z którym pracownica ██████████

██████████ Zgodnie z powyższym dokumentem ██████████ w dokumentacji pracownicy znajduje się ██████████

Od dnia ██████████ (zgodnie ██████████) pracownica została ██████████

Od dnia ██████████ pracownica zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku ██████████ w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wykształcenie:

- ██████████ – ukończenie szkoły ██████████

- dyplom zawodowy ██████████

██████████ - zatrudniona na podstawie umowy o pracę początkowo na okres próbny od ██████████ na stanowisku ██████████ w pełnym wymiarze czasu pracy, następnie zatrudniona na czas określony ██████████ na stanowisku ██████████

██████████ Kolejna umowa została zwarta również na czas określony od ██████████ na stanowisku ██████████ w pełnym wymiarze czasu pracy ██████████

██████████ pracownica zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony do ██████████ w pełnym wymiarze czasu pracy również na stanowisku ██████████

W części D akt osobowych pracownicy ██████████

g d

[REDACTED]  
[REDACTED]  
Pismem z dnia [REDACTED]  
[REDACTED]

Wykształcenie:

- świadectwo [REDACTED]

- dyplom zawodowy [REDACTED]

[REDACTED] zatrudniona na podstawie umowy o pracę początkowo na okres próbny od [REDACTED] na stanowisku [REDACTED] w pełnym wymiarze czasu pracy, następnie zatrudniona na czas określony od [REDACTED] na stanowisku [REDACTED]. Kolejna umowa została zwarta również na czas określony od [REDACTED] do [REDACTED] na stanowisku [REDACTED] w pełnym wymiarze czasu pracy [REDACTED] pracownica zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony do [REDACTED] w pełnym wymiarze czasu pracy również na stanowisku [REDACTED]

[REDACTED] zatrudniona na podstawie umowy o pracę początkowo na okres próbny od [REDACTED] na stanowisku [REDACTED] w pełnym wymiarze czasu pracy, następnie zatrudniona na czas określony od [REDACTED] na stanowisku [REDACTED]. Umowa została przedłużona do dnia porodu w związku z ciążą pracownicy.

Wykształcenie:

[REDACTED] - świadectwo ukończenia z dnia [REDACTED]

- dyplom zawodowy z dnia [REDACTED]

Pracownikom nie zostały udostępnione przepisy o równym traktowaniu w zatrudnieniu.

### **Rozwiązywanie stosunku pracy**

Kontrolą objęto losowo wybrane dokumentacje osób z którymi zostały rozwiązane stosunki pracy w latach 2022 – 2024

[REDACTED] – zgodnie z przedłożonym świadectwem pracy zatrudniona była w okresie od [REDACTED] do [REDACTED] w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku [REDACTED]. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania za wypowiedzeniem art. 30 § 1 pkt 2 kp.

W dokumentacji pracownicy znajduje się [REDACTED]

[REDACTED] Jako przyczynę rozwiązania podano powrót do pracy zastępowanego pracownika.

██████████ zgodnie z przedłożonym świadectwem pracy zatrudniona była w okresie od ██████████ w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku ██████████

Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania z upływem czasu, na który była zawarta umowa art. 30 § 1 pkt 4 kp.

Pracownica pismem z dnia ██████████ zwróciła się z prośbą o przedłużenie umowy o pracę. ██████████

### **Regulamin pracy**

W Szpitalu obowiązuje regulamin pracy, który został zatwierdzony w dniu 10.08.2022r.

W regulaminie pracy określono:

- postanowienia ogólne;
- organizację pracy;
- system rozkład czasu pracy;
- wynagrodzenie za pracę;
- ochronę pracy kobiet i pracowników młodocianych;
- bezpieczeństwo i higienę pracy oraz ochronę przeciwpożarową;
- zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy i spóźnień;
- zwolnienia od pracy;
- urlopy;
- odpowiedzialność porządkowa pracowników;
- przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacja w zatrudnieniu;
- postanowienia dodatkowe;
- ogłoszenia;
- przepisy końcowe

Kontrolą objęto zapisy regulaminu pracy dotyczące mobbingu i dyskryminacji w zatrudnieniu.

Na podstawie zapisów ustalono:

#### §40

1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

#### § 41

1. W sytuacji gdy w odczuciu pracownika zachodzi podejrzenie mobbingu tj. naruszenia zasad równego traktowania bądź podejrzenia zachowań skierowanych przeciwko jego osobie występujących w sposób uporczywy i długotrwały przez:



- 1.1. Współpracownika bądź współpracowników, należy:
  - a) Zgłosić daną okoliczność w formie pisemnej swojemu bezpośredniemu przełożonemu,
  - b) W ciągu 14 dni bezpośredni przełożony po zapoznaniu się kieruje pismo do Dyrektora Szpitala z opinią oraz propozycją rozwiązania zaistniałej sytuacji.
- 1.2. Bezpośredniego przełożonego, należy:
  - a) Zgłosić daną okoliczność w formie pisemnej Dyrektorowi Szpitala, który jest zobowiązany w terminie 14 dni zająć w tej sprawie stanowisko i przedstawić propozycję rozwiązania zaistniałej sytuacji ;
- 1.3. Dyrekcję Szpitala, należy:
  - a) Zgłosić daną okoliczność w formie pisemnej swojemu bezpośredniemu przełożonemu oraz Zakładowej Organizacji Związkowej, która jest zobowiązana w terminie 14 dni zająć w tej sprawie stanowisko i przedstawić propozycję rozwiązania zaistniałej sytuacji ;

#### § 42

1. Do rozpatrzenia wniesionej skargi w Szpitalu zostaje powołana komisja.
  - 1.1 Ze względu na stronę skarżoną, komisję powołuje:
    - A) Dyrektor Szpitala w porozumieniu z bezpośrednim przełożonym.
    - B) Dyrektor Szpitala
  - 1.2 w sytuacji gdy podejrzenie o mobbing skierowane jest przeciwko Dyrekcji Szpitala powołana zostaje komisja w składzie:
    - a) przedstawiciel Zakładowej Organizacji Związkowej;
    - b) przedstawiciel grupy zawodowej do której przynależy osoba mobbingowana;
    - c) osoba wyznaczona przez Dyrekcję szpitala.



**Mobbing**

W toku kontroli ustalono, że w latach 2022 – 2025 do pracodawcy [REDACTED] dotyczące mobbingu.

**Rok 2022**

**W roku 2022 wpłynęło jedno zgłoszenie skierowane przez [REDACTED]**

Ww. osoba zatrudniona była na podstawie umowy o pracę na stanowisku [REDACTED] w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umów:

- na okres próbny od [REDACTED]
- na czas określony od [REDACTED]
- na czas określony od [REDACTED]

Pracownica potwierdziła w dniu 01.09.2020r. zapoznanie się z regulaminem pracy.

W aktach pracownicy znajduje się świadectwo pracy z dnia [REDACTED] z którym pracownica zatrudniona była w okresie od [REDACTED]. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania art. 30 §1 pkt 4 – brak wskazania źródła podstawy prawnej [REDACTED]

W dokumentacji znajduje się prośba pracownicy o przedłużenie ostatniej umowy [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

W dokumentacji pracownicy znajduje się pismo [REDACTED]  
[REDACTED] w piśmie tym wskazano, że pracownica [REDACTED]  
[REDACTED]

Zarządzeniem z dnia [REDACTED] Dyrektor Szpitala powołała [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

Po zakończeniu prac [REDACTED] w odpowiedzi na pismo [REDACTED] Dyrektor Szpitala wskazała, w piśmie z dnia [REDACTED] że Komisja ds. Przeciwdziałania Problemom Mobbingu powołana w Szpitalu do wyjaśnienia i przeanalizowana skarga [REDACTED] ałła, że ww. osoba nie zgłaszała pisemnie bezpośrednio przełożonemu żadnych zachowań osób trzecich skierowanych przeciwko jej osobie mających znamiona mobbingu. Pielęgniarka Oddziałowa nie posiadała wiedzy

*[Handwritten signatures]*

koniecznej do zajęcia stanowiska i podjęcia działań zmierzających do rozwiązania zaistniałej sytuacji.

Ponadto w piśmie tym wskazano, że z wyjaśnień osób biorących udział w zdarzeniu w dniu [REDACTED] wynika, że sytuacja miała znamiona jednorazowego konfliktu, a nie uporczywego i długotrwałego negatywnego zachowania przeciw [REDACTED]

Wobec powyższych ustaleń Dyrektor Szpitala poinformowała, że w związku z brakiem świadków zaistniałej sytuacji Komisja ds. Przeciwdziałania Problemom Mobbingu podjęła działania:

1. wskazano osobę do której [REDACTED]ędzie mogła zgłaszać każde zdarzenie, które w jej odczuciu będzie miało znamiona naruszenia zasad równego traktowania, bądź podejrzenia zachowań skierowanych przeciwko jej osobie, w celu dokonania analizy sytuacji i uzyskania potrzebnego wsparcia w zakresie rozwiązania konfliktu.
2. Zapropozowano wsparcie coachingowe.

Z wyjaśnień pracodawcy wynika, że osobą wskazaną przez pracodawcę do której [REDACTED] mogłaby zgłaszać nieprawidłowości wskazane w pkt 1 był [REDACTED]. Na dzień kontroli p. [REDACTED] jest pracownikiem Szpitala.

### Rok 2025

Kolejne zgłoszenie miało miejsce w dniu [REDACTED] przez [REDACTED] i dot. nieprawidłowego zachowania [REDACTED]

[REDACTED] wpłynęło pismo [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

W związku z powyższym pismem zostało wydane Zarządzenie wewnętrzne Dyrektora Szpitala dot. powołania Komisji ds. Przeciwdziałania Problemom Mobbingu w Szpitalu

Została powołana komisja w składzie:

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

Na dzień prowadzonych czynności Komisja jest w trakcie postępowania wyjaśniającego.

### Wybrane zagadnienia bhp

Kontrolą objęto zagadnienia dotyczące oceny ryzyka zawodowego oraz przeprowadzania analizy stanu bhp w Szpitalu Chorób Płuc w Pilchowicach.

W Szpitalu zapewniono działania służby bhp. Obowiązki powierzono specjalście ds. BHP spoza zakładu - p [REDACTED]

- Analiza stanu BHP

Pracodawca corocznie sporządza analizę stanu bhp. Okazano ostatni protokół z analizy za rok 2024 przeprowadzonej w lutym 2025. W dokumencie tym zostały poruszone takie zagadnienia jak: profilaktyczna opieka zdrowotna, szkolenia pracowników z zakresu BHP, wypadki przy pracy, konsultacje z pracownikami w zakresie bhp, badania środowiska pracy, choroby zawodowe, kontrole zewnętrzne, zagrożenia na stanowisku pracy i ocena ryzyka zawodowego, odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, kontrole wewnętrzne.

Dodatkowo w zakładzie przeprowadzone są okresowe przeglądy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Protokół z przeglądów zostaje przekazany Dyrektorowi Szpitala w celu zapoznania z wynikami. Wszelkie stwierdzone nieprawidłowości usuwane są na bieżąco. W przypadku nieprawidłowości, których nie można niezwłocznie usunąć ustalany jest termin na ich wyeliminowanie.

- Ocena ryzyka zawodowego

Pracodawca przeprowadziła ocenę ryzyka zawodowego dla stanowisk pracy występujących w zakładzie, w tym m.in. dla:

- pielęgniarka oddziału chorób płuc – odcinak otwartego, diagnostyki, i chemioterapii nowotworów – aktualizacja 12.06.2025;
- pielęgniarka oddziału chorób płuc – odcinka zamkniętego, leczenia gruźlicy;
- pielęgniarka oddziału rehabilitacji oddechowej;
- fizjoterapeuta – aktualizacja 06.2025;
- opiekun medyczny – wrzesień 2020;
- diagnosta laboratoryjny – maj 2023
- starszy technik medyczny – czerwiec 2023
- kierownik laboratorium – czerwiec 2023

W ocenie ryzyka zawodowego wskazano opis stanowiska pracy w tym:

- zadania i czynności na stanowisku pracy,
- stosowane urządzenia i sprzęt;
- stosowane mieszaniny chemiczne;
- stosowane leki cytostatyczne;
- organizacja pracy;
- stosowane środki profilaktyczne;

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: ,

b/ poleceń: .

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a)\*\* załącznik(i) nr do protokołu.

4. W czasie kontroli sprawdzono/nie sprawdzano\*\* tożsamość:

(dane osoby legitymowanej oraz określenie czasu, miejsca i przyczyny legitymowania)

5. W czasie kontroli pobrano/nie pobrano(\*\*) próbki surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji:

6. W czasie kontroli udzielono/nie udzielono(\*\*) porad:

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: 1,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 2,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

7. Do protokołu załącza się/nie załącza się(\*\*) załączników: , stanowiących składową część protokołu:

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

Grażyna Jop - po. Kierownika działu spraw pracowniczych

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień .....

.....

.....

.....

Na tym protokół zakończono.

Gliwice, dnia 23.10.2025

STARSZY INSPEKTOR PRACY

.....  
(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny inspektora pracy)

W dniu 23.10.2025 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

.....  
(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Im. św. Józefa w Pilechowicach  
SZPITAL CHOROBY PCC  
44-145 Pilechowice, ul. Dworcowa 31  
tel. centr. 32 331 99 00, fax 32 331 99 08  
NIP 969-11-62-275

#### Pouczenie:

1. O realizacji decyzji ustnych i poleceń należy z upływem określonych w decyzjach i poleceniach terminów powiadomić inspektora pracy (art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).
2. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo złożenia wniosku o objęcie tajemnicą przedsiębiorstwa informacji zawartych w protokole kontroli.

Do protokołu złożono wniosek/nie złożono wniosku(\*\*)  
Wniosek stanowi załącznik nr..... do protokołu kontroli(\*\*)

3. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia należy zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu. Odmowa podpisania

protokołu nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy stosownych środków prawnych.

Do ustaleń zawartych w protokole zastrzeżenia ~~wniesiono~~/nie wniesiono/zostaną wniesione(\*\*) do dnia \_\_. \_\_. \_\_\_\_ r.

Zastrzeżenia stanowią załącznik nr ..... do protokołu kontroln. (\*\*)

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

.....  
.....  
.....  
.....

W wyniku uwzględnienia zażalenia na postanowienie inspektora pracy o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie tożsamości pracownika lub osoby protokół przesłuchania został zniszczony (art. 23 ust. 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy). (\*\*)

D Y R E K T O R

.....  
(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

SZPITAL CHOROŃ PIUC  
Im. św. Józefa w Pilchowie  
44-145 Pilchowiec, ul. Dworcowa 31  
tel. centr. 32 331 99 00, fax 32 331 99 08  
NIP 969-11-62-275, REGON 276215293

STARSZY INSPEKTOR PRACY

.....  
(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny inspektora pracy)

Pilchowiec 23.10.2015

(miejsce i data podpisania protokołu)

(\*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(\*\*) – niepotrzebne skreślić

