

Legnica, 23.01.2012r.

16241-4560-Sp0013-Sa01/12

**Niezależny Samorządny
Związek Zawodowy
Listonoszy Poczty Polskiej
ul. Odrodzenia 4
59-300 Lubin 1**

Odpowiadając na Państwa pisma (z dnia 10.01.2012r. i 17.01.2012r.), które wpłynęły do Oddziału Państwowej Inspekcji Pracy w Legnicy dnia 11.01.2012r. i 19.01.2012r., wyjaśniam, co następuje :

W swoim piśmie zwracacie się Państwo z pytaniem, czy pracodawca może wyciągnąć konsekwencje służbowe oraz wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikowi wypowiadającemu umowę na użyczenie prywatnego pojazdu do celów służbowych.

Wyjaśniamy, że pracodawca nie może wyciągać negatywnych konsekwencji w przypadku, gdy pracownik korzysta ze swojego uprawnienia i nie narusza w związku z tym przepisów prawa ani swoich obowiązków.

Z załączonej przez Państwa umowy na używanie prywatnego pojazdu do celów służbowych wynika, iż: „Każda ze stron umowy ma prawo jej wypowiedzenia z zachowaniem 14 dniowego okresu wypowiedzenia”. Stanowi o tym § 11 pkt 1 umowy.

A zatem strony (pracodawca i pracownik) zgodnie ustaliły, że każda z nich ma prawo rozwiązać tą umowę. Pracownik wypowiadający taką umowę nie narusza zatem żadnych przepisów, ani swoich obowiązków i pracodawca nie może mu tego zarzucić.

Przyczyną wypowiedzenia może być jednak inna okoliczność – nie tylko naruszenie przez pracownika jego obowiązków, czy też naruszenie przepisów prawa.

Jeżeli zatem pracodawca nałoży karę porządkową, wypowie umowę o pracę, czy też wypowie warunki umowy o pracę – to pracownik ma prawo złożyć odwołanie do sądu pracy (w przypadku kary – najpierw sprzeciw do pracodawcy), jeżeli uzna, że kara lub wypowiedzenie są niezgodne z przepisami, czy też niezasadne.

Odnosnie zapytania w kwestii badań okresowych listonoszy informujemy, iż poradnictwo techniczne dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy realizowane jest w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu. W związku z tym pisma z zapytaniami w takich kwestiach prosimy kierować pisma na adres: OIP ul.Zielonego Dębu 22, 51-621 Wrocław lub dzwonić pod numer telefonu 071-37-10-446.

Wyjaśnić możemy jedynie, że zgodnie z rozporządzeniem MZiOS z dnia 30.05.1996r. sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy Badanie profilaktyczne przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę (§ 4 ust.1 w/w rozporządzenia). W myśl § 4 ust.2 w/w rozporządzenia skierowanie powinno zawierać: 1) określenie rodzaju badania profilaktycznego, jakie ma być wykonane, 2) w przypadku osób przyjmowanych do pracy lub pracowników przenoszonych na inne stanowiska pracy - określenie stanowiska pracy, na którym osoba ta ma być zatrudniona; w tym przypadku pracodawca może wskazać w

skierowaniu dwa lub więcej stanowisk pracy, w kolejności odpowiadającej potrzebom zakładu, 3) w przypadku pracowników - określenie stanowiska pracy, na którym pracownik jest zatrudniony, 4) informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy, o których mowa w pkt 2 i 3, czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych oraz aktualne wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach.

Zgodnie z § 2 ust. 1 w/w rozporządzenia zakres i częstotliwość badań profilaktycznych określają wskazówki metodyczne w sprawie przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników, stanowiące załącznik nr 1 do rozporządzenia. Lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne może poszerzyć jego zakres o dodatkowe specjalistyczne badania konsultacyjne oraz badania dodatkowe, a także wyznaczyć krótszy termin następnego badania, niż to określono we wskazówkach metodycznych, jeżeli stwierdzi, że jest to niezbędne dla prawidłowej oceny stanu zdrowia osoby przyjmowanej do pracy lub pracownika. Specjalistyczne badania konsultacyjne oraz badania dodatkowe stanowią część badania profilaktycznego.

Z wyżej cytowanych przepisów wynika zatem, że o zakresie badań profilaktycznych (wstępnych, okresowych, kontrolnych) decyduje lekarz przeprowadzający takie badania. Obowiązkiem pracodawcy jest natomiast wydanie pracownikowi skierowania na badania profilaktyczne. W skierowaniu pracodawca ma ująć informacje, o których stanowi cytowany wyżej § 4 ust.2 rozporządzenia.

Kwestie dotyczące badań psychologicznych przeprowadzanych w celu stwierdzenia istnienia lub braku przeciwwskazań psychologicznych do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy uregulowane zostały w ustawie o transporcie drogowym (Dz.U. z 2007r. Nr 125 poz.874 z późn.zm.).

Z poważaniem

MŁODSZY SPECJALISTA

M. Górska
mgr Marzena Górska