

Tygodnik Kadrowych

RZECZPOSPOLITA

BHP

Kiedy zatrudniony powinien pójść do lekarza medycyny pracy?

Pracodawcy nie muszą kierować na badania wstępne pracowników, którzy dostarczą ważne orzeczenie lekarskie z poprzedniego miejsca pracy. Czy zawsze?



PIOTR KRÓL
Główny Specjalista BHP,
Kancelaria Bezpiecznej Pracy

Badania medycyny pracy są obowiązkowym elementem procedury zatrudnienia, który ma realny wpływ na bezpieczeństwo zarówno pracownika, jak i pracodawcy. Celem badań jest ocena zdolności pracownika do wykonywania zadań na danym stanowisku, przy uwzględnieniu warunków pracy oraz wszystkich zagrożeń. Pełnią one kluczową rolę w zapewnieniu bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy, a także pomagają minimalizować ryzyko zawodowe. W myśl obowiązujących przepisów pracodawca ma obowiązek zapewnić wszystkim pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Wynika to z art. 66 Konstytucji RP, jak i z przepisów prawa pracy.

Obowiązki pracodawcy i pracownika w zakresie badań profilaktycznych są jasno określone. Zgodnie z art. 229 par. 4 kodeksu pracy pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach opisanych w skierowaniu na badania lekarskie. Ustawa o służbie medycyny pracy nakłada na pracodawców obowiązek zapewnienia dostępu do badań, którym pracownik musi się poddać.

Pracodawcy mają obowiązek kierować pracowników na kilka rodzajów badań profilaktycznych, które mają na celu ochronę ich zdrowia i zapewnienie bezpiecznych warunków pracy. Dotyczą wszystkich pracowników, bez względu na zajmowane stanowisko i rodzaj wykonywanej pracy. Do badań profilaktycznych zaliczamy badania wstępne, okresowe i kontrolne.

Badania wstępne

Badaniom podlegają wszystkie osoby przyjmowane do pracy, pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Zgodnie z art. 229 kodeksu pracy pracodawcy nie muszą kierować na badania wstępne pracowników, którzy dostarczą ważne orzeczenie lekarskie z poprzedniego miejsca pracy,

ale muszą zostać obligacyjnie spełnione poniższe warunki:

- przyjęcie do pracy u nowego pracodawcy następuje w terminie nie przekraczającym 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy,

- pracownik przedstawi nowemu pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy wraz ze skierowaniem na te badania w którym opisane są warunki pracy i wymienione zagrożenia,

- nowy pracodawca stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy w jego zakładzie pracy,

- pracownik nie jest przyjmowany do prac szczególnie niebezpiecznych.

Niestety to na pracodawcach, którzy chcieliby skorzystać z możliwości uwzględnienia pracownikowi badań wstępnych z poprzedniego miejsca zatrudnienia ciąży obowiązek dokonania oceny, czy posiadane przez niego orzeczenie o zdolności do pracy może mieć zastosowanie do nowego stanowiska pracy. To pracodawcy powinni zwerifikować, czy nie nastąpiła zmiana czynników szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia. W tym celu mogą posiłkować się wiedzą pracowników służb BHP, którzy pomogą ocenić dostarczone przez pracownika orzeczenie wraz ze skierowaniem. Dokumenty te pozostają ze sobą w ścisłym związku – bez przedstawienia skierowania na badania lekarskie nie ma możliwości wykorzystania orzeczenia.

Zatem komplet dokumentów niezbędnych do tego, aby spełnić warunki pozwalające na zwolnienie z badania wstępnego stanowi: aktualne orzeczenie lekarskie, skierowanie na badania będące podstawą wydania tego orzeczenia, jeśli warunki pracy w nim opisane są tożsame z warunkami występującymi na stanowisku, na którym zatrudniony zostanie nowy pracownik (art. 229 §1 k.p.).

Warto podkreślić, że dopuszczenie pracownika do pracy bez konieczności przeprowadzenia wstępnych badań lekarskich na podstawie orzeczenia lekarskiego wydanego w związku z zatrudnieniem u innego pracodawcy następuje na podstawie decyzji pracodawcy. Jeśli ma on wątpliwości, może pracownika skierować na badania. Na podstawie art. 229 §1 pkt 2 K.P. pracodawcy przysługują uprawnienie, a nie obowiązek rezygnacji z przeprowadzania wstępnych badań lekarskich.

Ponadto wstępnym badaniem lekarskim nie podlegają osoby przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy wciągu

30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą. Dłuższa przerwa sugerować może wystąpienie niezdolności do pracy, która wymagałaby przeprowadzenia badań kontrolnych.

Badania wstępne zleceńobiorców

Na podstawie art. 304 k.p. pracodawca jest zobowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy również osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. W związku z powyższym można domniemywać, że pracodawca ma obowiązek skierowania na badania również zleceńobiorcy. Jednak ustawaodawca nie określił wprost tego obowiązku. Wszystko zależy od rodzaju wykonywanych przez zleceńobiorcę prac wynikających z umowy zlecenia. Zleceńodawca powinien dokonać oceny, czy rodzaj czynności wykonywanych przez takiego pracownika zwiększa ryzyko wystąpienia szkodliwych lub uciążliwych skutków zdrowotnych lub istnieje duże prawdopodobieństwo wystąpienia wypadku przy pracy. Zleceńodawca w treści umowy może zobowiązać zleceńobiorcę do dostarczenia aktualnego orzeczenia o braku przeciwwskazań do wykonywania prac zleconych przed ich rozpoczęciem. Ustawodawca natomiast nie wskazał wprost, kto ma ponosić z tego tytułu koszty. Pomimo, że pracodawca ma obowiązek pokryć koszty badań profilaktycznych pracowników, to jednak nie ma takiego obowiązku w stosunku do zleceńobiorców. Żeby uniknąć niejasności w tej kwestii, warto ją uregulować w umowie zlecenia.

O tym, czy skierować zleceńobiorcę na badania lekarskie, zawsze ostatecznie decyduje zleceńodawca, co potwierdziła Państwowa Inspekcja Pracy w stanowisku z lipca 2007 r. (GNP/426/4560-364/07/PE - DF). Wynika z niego, że jeżeli zagrożenia związane z warunkami pracy lub jej przebiegiem są na tyle duże, że nawet do doraźnego wykonywania tych prac lub przebywania w tych warunkach były dopuszczalne wyłącznie osoby fizyczne z odpowiednim stanem zdrowia i przeszkoleniem BHP, to pracodawca lub inny podmiot organizujący pracę, może wymagać od osoby, z którą zawiera umowę cywilną (będącą podstawą wykonywania pracy np. przez samozatrudniającego), aby poddał się badaniu lekar-

skiemu lub szkoleniu w zakresie BHP.

Badania okresowe

Badaniom okresowym podlegają wszyscy pracownicy. Realizowane są po ustaniu ważności badań wstępnych. Jeżeli w zakładzie pracy pracownicy są szczególnie narażeni na działanie substancji rakotwórczych oraz pyłów zwiłkających, pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom badania okresowe również po zaprzestaniu kontaktu z tymi substancjami lub pyłami oraz po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowany pracownik zwróci się do pracodawcy o skierowanie.

Co do zasady badania okresowe zachowują ważność do daty podanej przez lekarza na orzeczeniu lekarskim. Jeśli jednak pracodawca zauważy pogorszenie się zdrowia pracownika i wzbudza to uzasadnione obawy co do zachowania wymogów bezpiecznej pracy, ma możliwość wysłania go na wcześniejsze badania lekarskie. Wówczas na skierowaniu należy opisać zaistniałą sytuację. Na ten temat wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 18 grudnia 2002 roku, I PK 44/02. Orzekł, że aktualnym orzeczeniem lekarskim w rozumieniu art. 229 § 4 kp jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której pracownik ma być dopuszczony do pracy. Takie orzeczenie jest ważne w okresie w nim wymienionym, jednak staje się nieaktualne w przypadku wystąpienia w tym czasie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika.

Również rozporządzenie w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników określa sytuacje, w których badania mogą być wykonywane poza terminami. Jest tak, gdy:

- stwierdzono niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy u pracownika, który uległ wypadkowi przy pracy lub u którego stwierdzono chorobę zawodową, lecz nie zaliczono go do żadnej z grup inwalidów,
- stwierdzono u pracownika objawy mogące świadczyć o chorobie zawodowej,
- istnieje konieczność przeniesienia pracownika do innej pracy ze względu na stwierdzenie szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na jego zdrowie.

Również sam pracownik może poinformować pracodawcę o problemach ze zdrowiem.

PRZYKŁAD:

Pracownik zauważył u siebie pogorszenie wzroku podczas pracy przy komputerze. W związku z tym zwrócił się do pracodawcy z pisemnym wnioskiem o skierowanie go na wcześniejsze badania okresowe. Czy pracodawca ma taki obowiązek? Nie wynika to wprost z prawa pracy, jednak pracodawca może pracownikowi wydać skierowanie na wcześniejsze badania. Jeśli w trakcie takich badań lekarz stwierdzi, że wzrok uległ

pogorszeniu, pracownik będzie mógł wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o refundację kosztów zakupu okularów korygujących wzrok do pracy przy monitorze ekranowym.

Badania kontrolne

Badaniom kontrolnym podlegają zaś pracownicy w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą. Ich celem jest ustalenie zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Gdy pracownik odmawia poddania się takim badaniom, nie może być dopuszczony do pracy i nie przysługuje mu wynagrodzenie. Pracodawca może zastosować wobec niego również odpowiedzialność porządkową wynikającą z kodeksu pracy.

Jeśli niezdolność pracownika do pracy z powodu choroby trwała krócej niż 30 dni, pracodawca nie ma obowiązku kierowania go na badania kontrolne. Niedopuszczalnym jest kierowanie pracownika na badania kontrolne jeszcze w trakcie trwania zwolnienia lekarskiego.

Konieczne skierowanie

Badania profilaktyczne przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę, który ponosi odpowiedzialność za jego treść. Jeśli bowiem zagrożenia związane z warunkami pracy zostaną źle wskazane, lekarz może podjąć złą decyzję w zakresie dopuszczalności zatrudnienia badanego pracownika. Sąd Najwyższy w wyroku z 27 stycznia 2011 r., sygn. akt II PK 175/10 wskazał, że brak informacji o występowaniu na stanowisku pracy czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych oraz brak aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, mających na celu ukierunkowanie badań profilaktycznych, może wpłynąć na zaniechanie wykonania odpowiednich badań medycznych i prowadzić do naruszenia wynikającego z art. 15 k.p. obowiązku pracodawcy zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Rezultatem mogą być negatywne konsekwencje zdrowotne dla pracownika, a w ostateczności – także sankcje względem pracodawcy.

Wzór skierowania na badania medycyny pracy został określony jako załącznik 3 do rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy. Pracodawca ma obowiązek wydać pracownikowi takie skierowanie w dwóch egzemplarzach. Jeden jest przeznaczony dla lekarza medycyny pracy, a drugi zachowuje pracownik. Ponadto pracodawca ma obowiązek wykonać kopię wydanego skierowania i przechowy-

wać ją w aktach osobowych wraz z orzeczeniem lekarskim.

Przy sporządzaniu skierowania na badania profilaktyczne wskazane jest, aby pracodawca uwzględnił aktualną ocenę ryzyka zawodowego związanego z daną pracą. Może posiłkować się wiedzą pracowników służb BHP lub specjalistów spoza zakładu pracy, którzy posiadają największą wiedzę w zakresie zagrożeń na stanowiskach pracy.

O ważności badań profilaktycznych nie decyduje pracodawca, a lekarz medycyny pracy. Co istotne, może on zlecić pracownikowi wykonanie badań profilaktycznych z większą częstotliwością niż wynika to z załącznika nr 1 do rozporządzenia w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracodawców.

Badania profilaktyczne pracowników mogą przeprowadzać wyłącznie lekarze posiadający odpowiednie kwalifikacje (m.in. specjalizację w dziedzinie medycyny pracy, medycyny przemysłowej, medycyny kolejowej). Zgodnie z przepisami, zawartymi w art. 12 ustawy o służbie medycyny pracy, pracodawca powinien kierować pracownikami na badania medycyny pracy do lekarza, z którym ma podpisaną umowę na wykonywanie badań profilaktycznych pracowników. Umowa ta powinna być zawarta w formie pisemnej i na okres nie krótszy niż rok.

Odpowiedzialność pracodawcy i pracownika

Zgodnie z art. 229 par. 4 k.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy osoby bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku. Jeśli pracodawca naruszyłby powyższy obowiązek, a pracownik uległ wypadkowi przy pracy, może to stanowić przyczynę zewnętrzną zdarzenia jako elementu składowego ustawowego pojęcia wypadku przy pracy. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z 17 listopada 2000 r., sygn. akt II UKN 49/00. Zgodnie zaś z art. 212 k.p. osoby kierujące pracownikami (np. dyrektorzy, kierownicy) zobowiązane są do zapewnienia wykonania zaleceń lekarza medycyny zawartych w zaświadczeniu lekarskim. Lekarz profilaktyk może określić przeciwwskazania (np. ograniczone dźwiganie, podnoszenie ładunków, zakaz pracy na wysokości) i jednocześnie dopuścić pracownika do wykonywania pracy na danym stanowisku.

Warto podkreślić, że jeśli osoba kierująca pracownikami nie wykonuje ciążących na niej obowiązków BHP, może narazić się na odpowiedzialność wykroczeniową (art. 283 §1 k.p.), a nawet karną (art. 220 k.k.). Naruszenie tych obowiązków i narażenie podwładnych na niebezpieczeństwo utraty życia i zdrowia może być uznane za przestępstwo, podlegające karze pozbawienia wolności do lat trzech.

Jeśli pracownik uchyla się od obowiązku przeprowadzenia badań, pracodawca może względem niego zastosować odpowiedzialność dyscyplinarną (np. karę upomnienia lub nagany z wpisem do akt osobowych), a nawet rozwiązać z nim stosunek pracy w trybie natychmiastowym z winy pracownika. W wyroku z 2 marca 2011 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że obowiązki wskazane w art. 211 pkt 5 k.p. należą do grupy obowiązków pracowniczych o charakterze podstawowym, a ich naruszenie skutkować może rozwiązaniem umowy o pracę. /e