

BEZPIECZEŃSTWO PRACY



Badania profilaktyczne



www.pip.gov.pl ▶

Rodzaje badań

Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie. **Pracodawca ma obowiązek skierowania pracownika na badania: wstępne, okresowe, kontrolne.**

PAMIĘTAJ!

Pracownik obowiązany jest poddawać się wstępnym, okresowym, kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich. [1].

Pracodawca jako podmiot zobowiązany do zapewnienia badań profilaktycznych ma obowiązek zawrzeć z podstawową jednostką służby medycyny pracy **umowę, w formie pisemnej**, na podstawie której będą wykonywane pracownikom badania profilaktyczne (wstępne, okresowe i kontrolne) oraz inne świadczenia zdrowotne z zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej.

Składniki, jakie powinna zawierać powyższa umowa, określone zostały w art. 12 ust. 2 ustawy o służbie medycyny pracy [2].

Wstępnym badaniom lekarskim podlegają:

- 1) osoby przyjmowane do pracy;
- 2) pracownicy młodociani przenoszni na inne stanowiska pracy;
- 3) inni pracownicy przenoszni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Wyjątki od badań

WYJĄTEK!

Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby przyjmowane:

- 1) ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu **30 dni** po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą;
- 2) do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu **30 dni** po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli przedstawią pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a **pracodawca ten stwierdzi**, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, **z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych;**
- 3) do pracy a pozostając jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą – jeżeli legitymują się ważnymi badaniami lekarskimi i stanowisko pracy, na którym będą wykonywać pracę, odpowiada warunkom już wykonywanej przez nich pracy.

Pracodawca żąda od osoby przyjmowanej do pracy od innego pracodawcy albo pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą, aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku oraz skierowania na badania, będącego podstawą wydania tego orzeczenia. Dokumenty te w przypadku ich wykorzystania przechowuje się w części A akt osobowych pracownika, a w przypadku ich niewykorzystania zwraca się osobie przyjmowanej do pracy.

Badania wstępne

Badania wstępne należy przeprowadzić przed dopuszczeniem pracownika do pracy.

Oznacza to, że badania wstępne powinny być przeprowadzone najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika.

Czas między wykonaniem badań a dopuszczeniem do pracy nie powinien być zbyt odległy. Pracodawca powinien mieć bowiem pewność, że nie zaszły żadne zmiany w stanie zdrowia podwładnego.

Zdaniem Sądu Najwyższego

Aktualnym orzeczeniem lekarskim w rozumieniu art. 229 § 4 Kp jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której ma być dopuszczony do pracy. Orzeczenie wydane przed dopuszczeniem pracownika do pracy zachowuje aktualność w okresie w nim wymienionym, jednak staje się nieaktualne w przypadku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika (wyrok SN z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 44/02).

Pod pojęciem kwalifikacji należy rozumieć nie tylko przygotowanie zawodowe pracownika – jego formalne wykształcenie, zdobyte doświadczenie zawodowe i potrzebne umiejętności, ale także właściwości psychofizyczne pracownika, predyspozycje psychiczne oraz zdolności do wykonywania określonych czynności z punktu widzenia zdrowia fizycznego (wyrok SN z dnia 4 października 2000 r., I PKN 61/00).

Badania wstępne przeprowadzane są na koszt pracodawcy.

Skierowania na badania i orzeczenia lekarskie profilaktycznych badań lekarskich, dotyczące osób przyjmowanych do pracy, pracodawca przechowuje w części A akt osobowych pracownika [4].

Badania okresowe

Badaniom okresowym podlegają wszyscy pracownicy.

Częstotliwość wykonywania badań okresowych określa załącznik nr 1 do rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy [3].

Przywołany wyżej załącznik nr 1 ustala częstotliwość badań okresowych na podstawie czynników szkodliwych lub uciążliwych, na które narażony jest pracownik.

Lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne może wyznaczyć krótszy termin następnego badania, jeżeli stwierdzi, że jest to niezbędne do prawidłowej oceny stanu zdrowia pracownika.

Badania okresowe przeprowadzane są na koszt pracodawcy. Pracownik udaje się na te badania w miarę możliwości w godzinach pracy.

Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

Skierowania na badania i orzeczenia lekarskie, wydane w związku z przeprowadzonymi badaniami okresowymi, pracodawca przechowuje w części B akt osobowych pracownika.

Badania kontrolne

Badania kontrolne nie mają charakteru powszechnego. Poddawani są nim pracownicy w razie zgłoszenia gotowości do pracy po nieobecności w pracy spowodowanej chorobą trwającą **dłużej niż 30 dni**.

Badania te mają na celu sprawdzenie, czy przebyta przez pracownika długotrwała choroba nie wpłynęła negatywnie na jego zdolność zdrowotną do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

Badania kontrolne przeprowadzane są na koszt pracodawcy oraz w miarę możliwości w godzinach pracy.

Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

Skierowania na badania i orzeczenia lekarskie, wydane w związku z przeprowadzonymi badaniami kontrolnymi, pracodawca przechowuje w części B akt osobowych pracownika.



Badania okresowe po ustaniu narażenia

Szczególną kategorią badań okresowych są badania po ustaniu narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających (art. 229 par. 5 Kp).

Pracownikom oraz byłym pracownikom pracodawca obowiązany jest zapewnić okresowe badania lekarskie po:

- 1) zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami rakotwórczymi lub pyłami zwłókniającymi;
- 2) rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.

UWAGA!

Badania te przeprowadzone są na koszt pracodawcy.

W przypadku zatrudnionego pracownika udaje się on na te badania w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzonymi badaniami pracownik ten zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w czasie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

Skierowanie na takie badania i orzeczenia lekarskie, wydane w związku z przeprowadzonymi badaniami pracownika, pracodawca przechowuje w części B akt osobowych pracownika, natomiast w przypadku byłego pracownika w części C akt osobowych.

Skierowanie na badania

Wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę.

Skierowanie na badania pracodawca wydaje w dwóch egzemplarzach, z których jeden otrzymuje osoba kierowana na badania, a drugi lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne.

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) opis warunków pracy uwzględniający informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy, z podaniem wielkości narażenia oraz aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach [3].

Skierowania na badania lekarskie wraz z orzeczeniami lekarskimi przechowuje się w aktach osobowych pracownika.

Orzeczenie lekarskie

Badania profilaktyczne kończą się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym: brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku albo istnienie przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku – w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

Lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne wydaje orzeczenie lekarskie w dwóch egzemplarzach – jeden osobie badanej i drugi pracodawcy.

W razie negatywnego wyniku badania profilaktycznego pracodawca ma bezwzględny zakaz dopuszczenia pracownika do pracy na określone w orzeczeniu lekarskim stanowisko lub stanowiska.

Pracodawca, na podstawie orzeczenia lekarskiego, przenosi do **odpowiedniej pracy** pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy **wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej** i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z FUS.

W razie stwierdzenia u pracownika **objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej**, pracodawca jest obowiązany, na podstawie orzeczenia lekarskiego w terminie i na czas określony w orzeczeniu przenieść pracownika do innej pracy nienarażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy.

Jeżeli powyższe przeniesienia ochronne powodują obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres **nieprzekraczający 6 miesięcy**.

Pracownik jest obowiązany podporządkować się decyzji pracodawcy wykonującego orzeczenie lekarskie w sprawie przeniesienia go do innej, bezpiecznej dla niego pracy, według jego aktualnego stanu zdrowia.

Orzeczenie lekarskie – odwołanie

Od orzeczenia lekarskiego przysługuje odwołanie wnoszone na piśmie.

Odwołanie przysługuje osobie badanej oraz pracodawcy, który wydał skierowanie na badania lekarskie.

Odwołanie wraz z jego uzasadnieniem wnosi się **w terminie 7 dni** od dnia otrzymania orzeczenia lekarskiego, za pośrednictwem lekarza, który je wydał, do jednego z podmiotów odwoławczych, którymi są:

- 1) wojewódzkie ośrodki medycyny pracy właściwe ze względu na miejsce świadczenia pracy lub siedzibę jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony pracownik;
- 2) instytuty badawcze w dziedzinie medycyny pracy lub Uniwersyteckie Centrum Medycyny Morskiej i Tropikalnej w Gdyni, jeżeli odwołanie dotyczy orzeczenia lekarskiego wydanego przez lekarza zatrudnionego w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy;
- 3) Centrum Naukowe Medycyny Kolejowej, jeżeli odwołanie dotyczy orzeczenia lekarskiego wydanego przez Kolejowy Zakład Medycyny Pracy;
- 4) podmioty lecznicze utworzone i wyznaczone przez Ministra Obrony Narodowej.

Lekarz, za pośrednictwem którego, jest składane odwołanie, **w terminie 7 dni** od dnia otrzymania odwołania, przekazuje je wraz z dokumentami, które stanowią podstawę wydanego orzeczenia lekarskiego, do właściwego podmiotu odwoławczego.

Badanie w trybie odwoławczym przeprowadza **w terminie 14 dni** od dnia otrzymania odwołania właściwy podmiot odwoławczy.

Orzeczenie lekarskie wydane w trybie odwołania jest ostateczne.

Badania przy umowie zlecenia

Przeprowadzenie badań lekarskich dla zleceniobiorców zależy od rodzaju wykonywanej przez nich pracy oraz stopnia zagrożenia związanego z warunkami pracy.



PAMIĘTAJ!

Jeżeli rodzaj wykonywanej pracy i stopień zagrożeń związanych z warunkami pracy (ryzyko wypadku przy pracy, występowanie czynników szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych) wskazuje na celowość dopuszczenia do pracy wyłącznie osób posiadających odpowiedni stan zdrowia, zleceniodawca może wymagać od osoby, z którą zawiera umowę cywilnoprawną, poddania się badaniu lekarskiemu. Wówczas osoba ta ma obowiązek poddać się badaniom lekarskim.

Zleceniodawca nie ma obowiązku pokrycia kosztów badań zatrudnianych zleceniobiorców. Obowiązki z zakresu bhp, w tym kwestia przeprowadzania badań lekarskich oraz pokrycia ich kosztów powinny być określone w umowie zlecenia.

UWAGA!

Jeżeli obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie będzie realizowany właściwie, to podmiotem odpowiedzialnym będzie pracodawca (lub przedsiębiorca niebędący pracodawcą).

Odpowiedzialność wykroczeniowa

Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, **podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.**

Podstawy prawne

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465).
2. Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 437).
3. Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 607).
4. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2018 r. poz. 2369 z późn. zm.).



Egzemplarz bezpłatny

Zeskanuj kod i odwiedź naszą stronę

www.pip.gov.pl