

PRAWO PRACY



Profilaktyczna ochrona zdrowia



www.pip.gov.pl 

Ochrona zdrowia



Profilaktyczna ochrona zdrowia uregulowana jest w Kodeksie pracy i stanowi ten obszar prawa pracy, który na pierwszym miejscu stawia ochronę pracownika przed zagrożeniami występującymi w środowisku pracy.

Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy gwarantuje w szczególności Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Prawo to zostało wymienione wśród innych praw ekonomicznych, socjalnych i kulturalnych, należnych człowiekowi i obywatelowi w art. 66 Konstytucji.

UWAGA!

Bez względu na rodzaj prowadzonej działalności oraz możliwości finansowych czy organizacyjnych, pracodawca ma obowiązek wspierać wszystkich swoich pracowników w ochronie ich zdrowia i życia.

Pracodawca jest obowiązany dbać o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, a w szczególności powinien podejmować konkretne działania w zakresie odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie, w tym:

Ochrona zdrowia

- zapewnić pracownikom właściwe warunki pracy;
- chronić ich przed różnego rodzaju zagrożeniami, związanymi z wykonywaną pracą; a także
- ponosić koszty tych działań.

Od tego obowiązku pracodawca nie może się uchylić w żaden sposób – ani poprzez dokonanie stosownych ustaleń ze związkami zawodowymi czy radą pracowników, ani też stosując porozumienie z przedstawicielem pracowników lub z samymi pracownikami.

UWAGA!

Zakres obowiązków pracodawcy uzależniony jest od tego, jakiego rodzaju zagrożenia występują w danym środowisku pracy, niemniej w każdym przypadku pracodawca jest zobligowany do podjęcia działań, które mają zminimalizować oddziaływanie negatywnych czynników.

Do zakresu profilaktycznej ochrony zdrowotnej pracownika zalicza się:

- profilaktyczne badania lekarskie, obejmujące:
 - badania wstępne,
 - badania okresowe,
 - badania kontrolne,



Ochrona zdrowia

- zapobieganie chorobom zawodowym i chorobom związanym z wykonywaną pracą w szczególności:
- utrzymywanie w stanie stałej sprawności urządzeń ograniczających lub eliminujących szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzeń służących do pomiarów tych czynników;
- przeprowadzanie, na swój koszt, badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrowanie i przechowywanie wyników tych badań i pomiarów oraz udostępnianie ich pracownikom;
- dostarczanie nieodpłatnie napojów i posiłków profilaktycznych.

Elementami ochrony zdrowia i życia w procesie pracy są także:

- szkolenia w dziedzinie bhp,
- ocena ryzyka zawodowego.

Badania lekarskie

1. Badania wstępne

Wstępnym badaniom lekarskim podlegają:

- osoby, które są przyjmowane do pracy;
- pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy, którzy są przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Badaniom wstępnym nie podlegają osoby przyjmowane:

- 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;
- 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 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.



Badania lekarskie



Profilaktyczne badania lekarskie przeprowadzane są na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. W przypadku pracowników nowo zatrudnianych lub przenoszonych do innej pracy, należy określić w skierowaniu rodzaj stanowiska pracy, na którym mają być oni zatrudnieni. Pracodawca, w zależności od swoich potrzeb, może wskazać więcej niż jedno stanowisko. W skierowaniu należy także zawrzeć informację o zagrożeniach, czynnikach szkodliwych dla zdrowia lub innych uciążliwościach występujących na tym stanowisku pracy.

2. Badania okresowe

W trakcie zatrudnienia każdy pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. Powinny one być w miarę możliwości przeprowadzone w godzinach pracy.

Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy rozliczaniu podróży służbowych (art. 229 § 3 Kp).

Badania lekarskie

Dodatkowo pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających jest zobowiązany zapewnić tym pracownikom okresowe badania:

- po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami i czynnikami lub pyłami;
- po rozwiązaniu stosunku pracy, gdy pracownik zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.

3. Badania kontrolne

Kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w razie niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni z powodu choroby pracownika. W praktyce oznacza to, że gdy pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim co najmniej 31 dni, zanim ponownie podejmie pracę, pracodawca ma obowiązek skierować go na badania lekarskie w celu ustalenia, czy jest on zdolny do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

Ryzyko zawodowe

UWAGA!

Pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia i udokumentowania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy.

Ocena ryzyka zawodowego jest działaniem prowadzonym w celu określenia poziomu tego ryzyka oraz jego dopuszczalności.

Celem oceny jest stwierdzenie, jakie zagrożenia w środowisku pracy mogą być powodem urazu lub pogorszenia się stanu zdrowia pracownika, czy zagrożenia te można usunąć lub zminimalizować, a jeżeli nie, jakie środki ochronne należy podjąć w celu ograniczenia ryzyka związanego z zagrożeniami.

Pracodawca powinien:

- zapewnić opracowanie i stosowanie procedur identyfikacji zagrożeń oraz oceny związanego z nimi ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy w zakładzie;
- aktualizować ocenę ryzyka zawodowego po zmianie sposobów wykonywania pracy, technologii produkcji, zmianie parku maszyn i po każdym wypadku przy pracy;
- planować i wdrażać odpowiednie rozwiązania techniczne i organizacyjne w celu zapobiegania oraz ograniczania ryzyka zawodowego.

UWAGA!

Z oceną ryzyka zawodowego pracodawca zobowiązany jest zapoznać pracownika przed dopuszczeniem go do określonej pracy. Powinien udostępnić pracownikowi środki, które zapobiegają zagrożeniom, w tym środki ochrony indywidualnej i zbiorowej oraz zapoznać go ze sposobami stosowania tych środków. Powinien także podejmować przedsięwzięcia (organizacyjne, technologiczne, itp.) zmniejszające ustalony poziom ryzyka.

Szkolenia bhp

Obowiązki pracodawcy w zakresie szkoleń bhp

UWAGA!

Pracodawca zobowiązany jest zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bhp przed dopuszczeniem go do pracy oraz zorganizować prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie (art. 94 pkt 4 i art. 237³ Kp).

Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku, na którym był zatrudniony bezpośrednio przed nawiązaniem kolejnej umowy o pracę.

Wyróżniamy dwa rodzaje szkoleń w dziedzinie bhp – szkolenie wstępne i okresowe.

UWAGA!

Szkolenia z zakresu bhp odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy. Wszystkie szkolenia z zakresu bhp zalicza się zatem do czasu pracy, bez względu na to, czy odbywają się w godzinach pracy, czy też poza nimi.



Szkolenie wstępne

Szkolenie wstępne obejmuje:

- instruktaż ogólny,
- instruktaż stanowiskowy.

Instruktaż ogólny powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z podstawowymi przepisami bhp, zawartymi w Kodeksie pracy, w układach zbiorowych pracy lub w regulaminach pracy, z przepisami oraz zasadami bhp obowiązującymi w danym zakładzie pracy, a także z zasadami udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku. Każdy nowo zatrudniony pracownik przed dopuszczeniem do wykonywania pracy musi przejść instruktaż ogólny.

Instruktaż stanowiskowy powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy występującymi na ich stanowiskach pracy, ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach.

UWAGA!

Instruktaż stanowiskowy przeprowadza się przed dopuszczeniem do wykonywania pracy:

- pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych;
- pracownika przenoszonego na stanowisko, o którym mowa wyżej;
- ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką.

Pracownik wykonujący pracę na kilku stanowiskach pracy powinien odbyć instruktaż stanowiskowy na każdym z tych stanowisk.

Szkolenie okresowe

Szkolenie okresowe ma na celu aktualizację i ugruntowanie wiedzy, umiejętności w dziedzinie bhp oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie.

Szkolenie okresowe odbywają osoby będące pracodawcami oraz inne osoby kierujące pracownikami, a także:

- pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych;
- pracownicy inżynieryjno-techniczni, w tym projektanci, konstruktorzy maszyn i innych urządzeń technicznych, technolodzy i organizatorzy produkcji;
- pracownicy służby bhp i inne osoby wykonujące zadania tej służby;
- pracownicy administracyjno-biurowi i inni, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo związane z odpowiedzialnością w zakresie bhp.

Szkolenia okresowe przeprowadza się w formie instruktażu (dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych) lub kursu, seminarium bądź samokształcenia kierowanego (dla pozostałych pracowników i osób kierujących pracownikami).

Częstotliwość szkoleń okresowych zależy od rodzaju wykonywanej pracy.



Czynniki szkodliwe

UWAGA!

Obowiązkiem pracodawcy jest wskazać czynniki szkodliwe dla zdrowia w środowisku pracy, dla których zobowiązany jest wykonać badania i pomiary, po przeprowadzeniu rozpoznania źródeł ich emisji oraz warunków wykonywania pracy, które mają wpływ na poziom stężeń lub natężeń tych czynników lub na poziom narażenia na oddziaływanie tych czynników, ze szczególnym uwzględnieniem:

- rodzaju tych czynników oraz ich właściwości;
- procesów technologicznych i ich parametrów;
- wyposażenia technicznego, w tym maszyn, urządzeń, instalacji i narzędzi, które mogą być źródłem emisji czynników szkodliwych dla zdrowia, z uwzględnieniem wyników pomiarów tej emisji dostarczanych przez producentów;
- środków ochrony zbiorowej i danych dotyczących ich użytkowania;
- organizacji pracy i sposobu jej wykonywania;
- rzeczywistego czasu narażenia na oddziaływanie czynników szkodliwych dla zdrowia, z uwzględnieniem obowiązującego u pracodawcy systemu i rozkładu czasu pracy.



Czynniki szkodliwe

UWAGA!

Pracodawca ma obowiązek skonsultowania z pracownikami lub ich przedstawicielami, w trybie przyjętym w zakładzie, działań dotyczących:

- rozpoznania i typowania czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- wykonywania badań, pomiarów i pobierania próbek tych czynników na stanowisku pracy.

O wynikach badań i pomiarów pracodawca jest zobowiązany poinformować pracowników oraz wyjaśnić im ich znaczenie.

W razie stwierdzenia przekroczeń najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, pracodawca zobowiązany jest niezwłocznie, w sposób ustalony w zakładzie pracy, poinformować o tym pracowników oraz umieścić na odpowiednim stanowisku pracy informację o stwierdzonym narażeniu.

Rozporządzenie określa [8]*:

- tryb, metody, rodzaj i częstotliwość wykonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy;
- przypadki, w których jest konieczne prowadzenie pomiarów ciągłych;
- wymagania, jakie powinny spełniać laboratoria wykonujące badania i pomiary;
- sposób rejestrowania i przechowywania wyników badań i pomiarów;
- wzory dokumentów oraz sposób udostępniania wyników badań i pomiarów pracownikom.

* – podstawa prawna, patrz ostatnia strona

Czynniki biologiczne

UWAGA!

W razie zatrudnienia pracownika w warunkach narażenia na działanie czynników biologicznych, pracodawca powinien zastosować wszelkie dostępne środki eliminujące narażenie, a jeżeli jest to niemożliwe – ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

Pracodawca zobowiązany jest do:

- prowadzenia rejestru prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych oraz
- rejestru pracowników zatrudnionych przy takich pracach (art. 222¹ § 2 Kp).

Rozporządzenie określa [9]:

- klasyfikację i wykaz szkodliwych czynników biologicznych;
- wykaz prac narażających pracowników na działanie czynników biologicznych;
- szczegółowe warunki ochrony pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez szkodliwe czynniki biologiczne, w tym rodzaje środków niezbędnych do zapewnienia ochrony zdrowia i życia pracowników narażonych na działanie tych czynników, zakres stosowania tych środków oraz warunki i sposób monitorowania stanu zdrowia narażonych pracowników;
- sposób prowadzenia rejestru prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych i rejestru pracowników zatrudnionych przy tych pracach oraz sposób przechowywania i przekazywania tych rejestrów do podmiotów właściwych do rozpoznawania lub stwierdzania choroby zawodowej.

Choroba zawodowa

Za chorobę zawodową uważa się chorobę wymienioną w wykazie chorób zawodowych (załącznik do rozporządzenia w sprawie chorób zawodowych) jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych „narażeniem zawodowym”.

1. Obowiązki pracodawcy

UWAGA!

Pracodawca jest zobowiązany zapobiegać chorobom zawodowym. Poddawanie pracowników badaniom lekarskim nie wyczerpuje wszystkich obowiązków związanych z ryzykiem wystąpienia choroby zawodowej. Każdy przypadek rozpoznania takiej choroby (bądź jej podejrzenia) pracodawca zobowiązany jest zgłosić właściwemu organowi Państwowej Inspekcji Sanitarnej i właściwemu okręgowemu inspektoratowi pracy (art. 235 § 1 Kp).



Choroba zawodowa

Niezawiadomienie właściwych organów o wyżej wymienionych przypadkach chorób, ich nieujawnienie lub przedstawienie niezgodnych z prawdą informacji, dowodów lub dokumentów dotyczących tych chorób jest wykroczeniem zagrożonym karą w wysokości od 1 tys. zł do 30 tys. zł.

2. Postępowanie w razie wystąpienia choroby zawodowej

UWAGA!

W razie rozpoznania u pracownika choroby zawodowej pracodawca jest zobowiązany:

- 1) ustalić przyczyny powstania choroby zawodowej oraz charakter i rozmiar zagrożenia tą chorobą, działając w porozumieniu z właściwym państwowym inspektorem sanitarnym;
- 2) przystąpić niezwłocznie do usunięcia czynników powodujących powstanie choroby zawodowej i zastosować inne niezbędne środki zapobiegawcze;
- 3) zapewnić realizację zaleceń lekarskich.

3. Przeniesienie do innej pracy

Pracodawca zobowiązany jest prowadzić rejestr obejmujący przypadki stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o te choroby. W przypadku stwierdzenia u pracownika objawów choroby zawodowej powinien go przenieść do innej pracy, w której nie występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych wywołujących te objawy. Przeniesienia pracodawca dokonuje na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu. Przeniesienie do innej pracy należy traktować jako polecenie, którego odmowa wykonania przez pracownika jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych i może być podstawą do zwolnienia dyscyplinarnego.

Choroba zawodowa

UWAGA!

Pracodawca ma również obowiązek przeniesienia do innej pracy, na podstawie orzeczenia lekarskiego, pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy w skutek choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, to pracodawca ma obowiązek wypłacić pracownikowi dodatek wyrównawczy przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy.

4. Inne środki zapobiegawcze

Obowiązki w zakresie zapobiegania chorobom zawodowym obejmują również środowisko pracy. Dlatego Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek stosowania środków zapobiegających chorobom zawodowym (art. 227 § 1), a w szczególności zobowiązuje go do:

- utrzymywania w stanie stałej sprawności urządzeń ograniczających lub eliminujących szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzeń służących do pomiarów tych czynników,
- przeprowadzania na własny koszt badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia,
- rejestrowania i przechowywania wyników tych badań i pomiarów,
- udostępniania wyników badań i pomiarów podwładnym.

Choroba zawodowa

5. Analiza przyczyn

UWAGA!

Pracodawca zobowiązany jest do systematycznego analizowania przyczyn chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy. Analizy te są konieczne, bowiem w oparciu o ich wyniki pracodawca powinien stosować właściwe środki zapobiegawcze (art. 236 Kp).

Wykaz chorób zawodowych znajduje się w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (zatrucia ostre albo przewlekłe lub ich następstwa wywołane przez substancje chemiczne – np. nikiel, ołów, rtęć, fluor i ich związki, tlenki azotu, kwasy organiczne, alkohol butylowy, metylowy lub izopropylowy, gorączka metaliczna, astma oskrzelowa, beryloza).

6. Napoje i posiłki

Pracownicy zatrudnieni w warunkach szczególnie uciążliwych, powinni otrzymywać posiłki i napoje. Zasady ich wydawania, jak też warunki uzasadniające zastępcze sposoby wydawania posiłków pracodawca obowiązany jest ustalić w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników, w przypadku gdy u danego pracodawcy nie działają związki zawodowe [7].

UWAGA!

Pracodawca powinien pamiętać, że nie może zastępować posiłków i napojów ekwiwalentem pieniężnym.

Podstawy prawne

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.).
2. 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).
3. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.).
4. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860 z późn. zm.).
5. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2024 r. poz. 535).
6. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1836).



Podstawy prawne

7. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. Nr 60, poz. 279 z późn. zm.).
8. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 419).
9. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz. U. Nr 81, poz. 716 z późn. zm.).



Egzemplarz bezpłatny
Zeskanuj kod i odwiedź naszą stronę

www.pip.gov.pl