

Profilaktyczna opieka zdrowotna nad pracownikami – czyli co każdy menedżer powinien wiedzieć o zdrowiu swoich podwładnych

Zgodnie z Art. 229 Kodeksu Pracy nie wolno dopuścić do pracy pracownika, który nie posiada aktualnego orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku.

Wyróżniamy następujące rodzaje badań profilaktycznych:

- Badania wstępne, którym podlegają osoby przyjmowane do pracy oraz pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska, a także inni pracownicy przenoszeni na stanowiska, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia.
- Badania okresowe, którym podlegają pracownicy w czasie trwania stosunku pracy w związku z upływem terminu ważności badań wstępnych czy też okresowych.
- Badania kontrolne, którym podlegają pracownicy, których niezdolność do pracy spowodowana chorobą trwa dłużej niż 30 dni. Przeprowadza się je również celem potwierdzenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku pracy.

Zgodnie z Art. 12 Ustawy o służbie medycyny pracy z dnia 27 czerwca 1997 r. badania wstępne, okresowe i kontrolne pracowników oraz inne świadczenia zdrowotne są wykonywane na podstawie umowy zawartej przez podmiot obowiązany do ich zapewnienia, w tym przypadku Pracodawca, z podstawową jednostką służby medycyny pracy, upoważnioną do przeprowadzania badań profilaktycznych i spełniającą warunki określone w Ustawie.

Pracodawcy nie wolno kierować pracownika do przypadkowej jednostki świadczącej usługi w zakresie medycyny pracy a jedynie do placówki, z którą zawarł odpowiednią w tym zakresie umowę. Nie powinien on również przyjmować od pracowników i honorować orzeczeń lekarskich wystawianych przez inną placówkę.

Obowiązki pracodawcy w zakresie profilaktycznej opieki zdrowotnej

Na Pracodawcy ciąży wiele obowiązków związanych z przestrzeganiem przepisów w zakresie profilaktycznej opieki zdrowotnej:

- kierowanie pracowników na badania wstępne, okresowe i kontrolne,
- czuwanie nad terminowością badań profilaktycznych,
- egzekwowanie od pracowników i kierowników liniowych wykonania w terminie badań wstępnych okresowych i kontrolnych,
- przechowywanie orzeczeń lekarskich.

Koszt badań profilaktycznych oraz inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej ponosi Pracodawca.

Badania profilaktyczne przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy, w związku z powyższym Pracodawca zobowiązany jest udzielić pracownikowi zwolnienia od pracy na czas niezbędny do wykonania badań. Czas wolny nie oznacza dzień wolny od pracy, pracownik może wykonać niezbędne badania w godzinach porannych i przystąpić do wykonywania pracy w tym samym dniu.

Za czas niewykonywania pracy w związku z poddaniem się badaniom profilaktycznym pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej

miejsowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy rozliczaniu podróży służbowych.

Jeżeli na skutek przeprowadzonych badań profilaktycznych okaże się, że u pracownika stwierdzono objawy wskazujące na powstawanie choroby zawodowej, Pracodawca jest zobowiązany, na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w orzeczeniu, przenieść pracownika do innej pracy właściwej ze względu na stan zdrowia pracownika nie narażającej na działanie czynnika, który wywołał te objawy. Jeżeli przeniesienie do innej pracy skutkuje obniżeniem wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres nie przekraczający 6 miesięcy.

Obowiązki pracownika w zakresie profilaktycznej opieki zdrowotnej

Pracownik ma tylko jeden obowiązek-wykonać badania. Nie mniej jednak w codziennej praktyce wiele trudności przysparza wyegzekwowanie od pracownika tego obowiązku.

Brak świadomości, że niewykonanie przez pracownika badań profilaktycznych stawi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz skutkuje utratą uprawnień (kwalifikacji zdrowotnych) niezbędnych do wykonywania pracy determinuje ciągłą „walkę” Działów Kadr z pracownikami o terminowe poddawanie się badaniom.

Jak sobie z tym radzić? Korzystać z dostępnych w prawie środków dyscyplinujących takich jak:

- niedopuszczenie pracownika do pracy, czy też odsunięcie pracownika od pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia
- wymierzanie pracownikowi kary porządkowej (upomnienie, nagana, a nawet kara pieniężna)
- rozwiązanie stosunku pracy na podstawie Art. 52 & 1 pkt. 3 z powodu zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Sprawdzonym sposobem na terminowe egzekwowanie orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, jest informowanie pracowników na piśmie o konieczności i terminie wykonania badań oraz o konsekwencjach uchylenia się od tego obowiązku poprzez dołączanie do skierowań informujących listów przewodnich, wydawanych pracownikom z pisemnym potwierdzeniem otrzymania dokumentu.

Monika Smulewicz, Menedżer Działu Kadr i Płac w FPA Group
Sierpień 2010