

mgr KATARZYNA JANACZEK
 doktorantka prawa na Wydziale Prawa i Administracji
 Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach
 Kontakt: kasia.jan@interia.pl

Badania profilaktyczne pracowników – wybrane zagadnienia

Fot. Lana Khvorostova/Bigstockphoto



W ramach profilaktycznej ochrony zdrowia pracownika na każdym pracodawcy spoczywa obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Obejmuje on nie tylko przestrzeganie ogólnie uznawanych norm w tym zakresie, lecz również indywidualnych przeciwwskazań związanych ze stanem zdrowia lub osobniczymi skłonnościami pracownika. Jednym z kluczowych elementów są badania lekarskie, których celem jest ustalenie zdolności do pracy w warunkach występujących na danym stanowisku.

Publikacja ma na celu przybliżenie pracodawcom oraz osobom kierującym pracownikami, obowiązków spoczywających na nich w związku z profilaktycznymi badaniami lekarskimi pracowników. Drugim celem jest zwrócenie uwagi pracownikom na ich obowiązki w związku z profilaktyką lekarską. Tekst publikacji uwzględnia zmiany przepisów odnoszące się do badań pracowników, które weszły w życie 1 kwietnia 2015 roku.

Słowa kluczowe: badania profilaktyczne, zalecenia lekarza, osoba kierująca pracownikami, ryzyko zawodowe

Employee preventive examinations – chosen aspects

Within the scope of employee health protection, every employer is liable to ensure occupational safety and health. This responsibility concerns not only adherence to commonly acknowledged norms in this respect, but also individual contraindications related to an employee's general state of health or peculiar predispositions. One of the key elements of prevention is medical examinations whose purpose is to ascertain the capability of an employee to work under the conditions present in the given workplace.

This paper aims to familiarize employers or executives with their responsibilities concerning employee preventive medical examinations. The second objective of the paper is to draw employees' attention to their responsibilities regarding medical prevention. The text of this paper accepts the changes in law concerning employee examinations which took effect on 1st April 2015.

Keywords: preventive examinations, medical advice, executive, occupational risk

Wstęp

Na każdym pracodawcy spoczywa obowiązek zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Obowiązek ten obejmuje, w ramach profilaktycznej ochrony zdrowia pracownika, nie tylko przestrzeganie ogólnie uznawanych norm w tym zakresie, lecz również uwzględnianie indywidualnych przeciwwskazań związanych ze stanem zdrowia lub osobniczymi skłonnościami pracownika. Jednym z kluczowych elementów profilaktyki są badania lekarskie, których celem jest ustalenie, czy pracownik może realizować swoje obowiązki w warunkach występujących na danym stanowisku pracy.

Publikacja ta ma na celu przybliżenie pracodawcom oraz osobom kierującym pracownikami obowiązków spoczywających na nich w związku z zaleceniami lekarzy, wynikającymi z profilaktycznych badań, którym – w zgodzie z Kodeksem pracy – poddawani są zatrudnieni. Drugim celem jest zwrócenie uwagi pracownikom na ich obowiązki oraz sposoby zachowania w środowisku pracy, wynikające z tych samych zaleceń.

Tekst uwzględnia zmiany przepisów odnoszące się do badań pracowników, które weszły w życie 1 kwietnia 2015 roku.

Pojęcie oraz rodzaje badań profilaktycznych pracowników

W gestii pracodawcy leży zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Obowiązek ten wynika z Konstytucji RP (art. 66) i przepisów prawa międzynarodowego oraz z przepisów prawa pracy. Szczegółowo obowiązki pracodawcy w tym zakresie określają przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm., dalej: k.p.) oraz przepisy rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. nr 69, poz. 332 z późn. zm.).

Każdy pracodawca, bez względu na stan zatrudnienia, jest zobowiązany do zapewnienia swoim pracownikom profilaktycznej opieki zdrowotnej. W tym celu zawiera umowę z podstawową jednostką służby medycyny pracy o przeprowadzanie badań pracowników oraz inne świadczenia zdrowotne wynikające z ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1184).

Przywołane regulacje prawne wyróżniają następujące rodzaje badań profilaktycznych:

1) wstępne – podlegają im osoby przyjmowane do pracy, pracownicy młodociani przeniesieni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przeniesieni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe. W tym miejscu należy zwrócić uwagę na zmiany, dotyczące przeprowadzania wstępnych badań lekarskich pracowników, jakie wprowadziła ustawa z 7 listopada 2014 r. o ułatwieniu działalności gospodarczej (Dz.U. z 2014 r. poz. 1662). Po zmianie art. 229 k.p. od 1 kwietnia 2015 r. wstępny badaniem lekarskim nie podlegają osoby:

a) 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

b) przyjmowane 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

2) okresowe – podlegają im w zasadzie tylko pracownicy

3) kontrolne – podlegają im pracownicy w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

Badania profilaktyczne przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. W treści skierowania osoby przyjmowanej do pracy należy wskazać stanowisko pracy, na którym ta osoba jest lub ma być zatrudniona oraz podać informacje o występowaniu na nim czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych, a także aktualne wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach. W sytuacji, kiedy pracownik wykonuje pracę na więcej niż jednym stanowisku pracy, przepisy nie wykluczają tego, aby pracodawca wskazał je wszystkie (lub wybrane) w skierowaniu, w kolejności odpowiadającej jego potrzebom. Znowelizowane rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki

zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy określa wzór skierowania na badania lekarskie oraz nowe wzory orzeczeń lekarskich wydawanych na podstawie art. 229 Kodeksu pracy (Dz.U. z 2015 r., poz. 457).

Każde z wymienionych badań profilaktycznych ma spełniać określone funkcje. Szczegółowe regulacje odnoszące się do problematyki przeprowadzania badań lekarskich zawiera wcześniej cytowane rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej.

Wstępne badania lekarskie mają na celu ocenę przydatności kandydata do pracy na konkretnym stanowisku. W tym miejscu należy zauważyć, że badania wykonane przez pracownika dla potrzeb zatrudnienia u jednego pracodawcy nie mogą zastąpić badań wstępnych, uwzględniających konkretne stanowisko pracy i warunki pracy u innego pracodawcy, u którego ma on zostać zatrudniony, jeżeli zatrudnienie dotyczy stanowiska pracy, na którym występuje innego typu zagrożenia dla zdrowia.

Okresowe badania lekarskie służą profilaktyce i są podstawowym elementem wykrywania chorób zawodowych. W praktyce często zdarza się, że pracownicy zatrudnieni na tych samych stanowiskach pracy otrzymują od lekarza zaświadczenia lekarskie zawierające różne i często rozbieżne terminy kolejnych badań okresowych. Taka sytuacja jest dopuszczalna, ponieważ o częstotliwości i zakresie badań okresowych decyduje lekarz sprawujący opiekę profilaktyczną nad pracownikami, kierując się wskazówkami metodycznymi w sprawie przeprowadzania badań. Są one zawarte w załączniku do powołanego rozporządzenia w sprawie badań profilaktycznych. Częstotliwość i zakres badań mogą być różne w odniesieniu do poszczególnych pracowników w zależności od zajmowanych przez nich stanowisk pracy oraz ich stanu zdrowia.

Lekarz przeprowadzający badanie profilaktyczne może poszerzyć jego zakres o dodatkowe badania specjalistyczne, jak również wyznaczyć krótszy termin następnego badania, niż to określono we wskazówkach metodycznych, jeżeli stwierdzi, że jest to niezbędne do prawidłowej oceny stanu zdrowia pracownika. Takie stanowisko potwierdza również Departament Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy w piśmie z 14 stycznia 2013 r. w sprawie stosowania profilaktycznej opieki zdrowotnej przez pracodawcę (znak pisma: GNN-93-0503-7/12): *(...) O zakresie i częstotliwości badań decyduje lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną, biorąc pod uwagę informacje o czynnikach szkodliwych i uciążliwych podane przez pracodawcę w skierowaniu oraz odpowiednie zapisy „Wskazówek metodycznych w sprawie przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników” stanowiących załącznik do rozporządzenia (...)*¹

¹ Stanowisko Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy z dnia 14 stycznia 2013 r. w sprawie stosowania profilaktycznej opieki zdrowotnej przez pracodawcę (znak pisma: GNN-93-0503-7/12).

Obowiązki pracodawcy i pracowników w zakresie badań profilaktycznych

Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest, zgodnie z art. 229 § 4 k.p. niedopuszczenie do pracy osoby bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do podjęcia pracy na określonym stanowisku. Naruszenie tego podstawowego obowiązku przez pracodawcę, zgodnie z wielokrotnie potwierdzaną wyrokami linią orzecznictwem, uznaje się za przyczynę zewnętrznej zdarzenia jako elementu składającego się na pojęcie wypadku przy pracy. W wyroku Sądu Najwyższego z 17 listopada 2000 r. (sygn. akt II UKN 49/00, OSNP 2002/11/275) wyjaśniono, że dopuszczenie do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do podjęcia pracy na określonych stanowiskach, może stanowić przyczynę zewnętrznej wypadku przy pracy w rozumieniu „ustawy wypadkowej”.

W zakresie obowiązków pracodawcy pozostaje właściwe określenie treści skierowania na badania lekarskie. Należy zaznaczyć, że niewskazanie stanowiska albo brak określenia istotnych zagrożeń może doprowadzić do podjęcia przez lekarza niewłaściwej decyzji w zakresie dopuszczalności zatrudnienia badanego. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z 27 stycznia 2011 r. (sygn. akt II PK 175/10, OSNAPIUS 2012/7-8/88) pracodawca powinien: *(...) z należytą starannością podejmować niezbędne działania, w tym zwłaszcza wyraźnie nakazane przez prawo, jak działania określone w § 4 ust. 2 pkt. 4 rozporządzenia z dnia 30 maja 1996 r. (...), zmniejszające do minimum ryzyko utraty życia lub uszczerbku na zdrowiu pracowników (...).* W uzasadnieniu do powołanego wyroku sąd zauważył, 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 wynikających ze wskazówek metodycznych i prowadzić do naruszenia wynikającego z art. 15 k.p. obowiązku pracodawcy zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzić do negatywnych konsekwencji zdrowotnych dla pracownika, a w ostateczności także sankcji względem pracodawcy. Prawidłowa ocena dopuszczalności zatrudnienia pracownika na wskazanym w skierowaniu stanowisku pracy jest uzależniona od zakresu informacji o występujących na tym stanowisku uciążliwości oraz aktualnych pomiarów czynników szkodliwych.

Wobec tego uwzględnienie, podczas sporządzania skierowania, aktualnej oceny ryzyka zawodowego związanego z daną pracą, która jest elementem profilaktyki zdrowotnej w zakładzie i obowiązkiem każdego pracodawcy, wynikającym z art. 226 k.p. wydaje się niezwykle istotne. Należy wskazać, że wytyczne dotyczące

treści skierowania na badania profilaktyczne zawarte są w § 4 rozporządzenia w sprawie badań lekarskich. Zgodnie z jego treścią skierowanie to 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 jest zatrudniony, 4) informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych oraz aktualne wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach.

W tym miejscu warto podkreślić, że pracodawca ma bezwzględny obowiązek skierowania pracownika na badania profilaktyczne, natomiast ich zakres i ewentualny udział w nich lekarzy specjalistów danych dziedzin medycyny określa lekarz przeprowadzający badania.

Obowiązkom pracodawcy odpowiadają ustawowe obowiązki pracownika wymienione w art. 100 i 211 k.p. W ich zakresie znajduje się m.in. sumienne i staranne wykonywanie pracy oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, dotyczących pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Podstawowym obowiązkiem pracownika jest ponadto przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, m.in. w efekcie: wykonywania pracy zgodnie z przepisami bhp, współdziałania z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz poddawania się wstępnym, okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim i stosowania się do wskazań lekarskich.

W zakresie obowiązku poddawania się wstępnym, okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim wypowiedział się również Sąd Najwyższy w wyroku z 10 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 642/99, OSNP 2001/20/619), w którym stwierdził, że polecenie wykonywania badań lekarskich jest poleceniem służbowym dotyczącym pracy. Wobec pracownika uchylającego się od przeprowadzenia badań pracodawca może nie tylko zastosować karę porządkową, ale nawet rozwiązać z nim stosunek pracy w trybie natychmiastowym i to z jego winy. W cytowanym wyroku Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdził, że zawinione (wina umyślna lub rażące niedbalstwo) niewykonanie przez pracownika zgodnego z prawem polecenia poddania się kontrolnym badaniom lekarskim, jako naruszające obowiązek wykonania polecenia dotyczącego pracy (art. 100 i art. 211 pkt. 5 k.p.) może stanowić podstawę niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Ponadto w wyroku z 2 marca 2011 r. (sygn. akt II PK 188/10, OSNP 2012/7-8/92) SN wyjaśnił,

że obowiązek poddania się kontrolnym badaniom lekarskim ma charakter trwały. Niepoddanie się takim badaniom zleconym przez pracodawcę może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy w każdym czasie. Jak czytamy w wyroku SN 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. Podstawą rozwiązania stosunku pracy jest nie brak realizacji polecenia służbowego, a zawinione naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego: (...) w art. 211 pkt. 4 k.p. wskazuje się, że pracownik ma obowiązek poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich. Obowiązek ten, co wynika z art. 211 in principio k.p. ma charakter obowiązku podstawowego (...).

Obowiązki osoby kierującej pracownikami w zakresie badań profilaktycznych

Do szczególnej dbałości o bezpieczne i higieniczne warunki pracy pracowników zobowiązany jest nie tylko pracodawca, ale również, jak wskazuje brzmienie art. 212 k.p., osoby kierujące pracownikami. Ustawodawca nie dokonał jednak zdefiniowania pojęcia „osoby kierującej pracownikami”, co stanowi problem dla stosowania przepisu w praktyce. W doktrynie przyjmuje się szerokie rozumienie w odniesieniu do pojęcia „osoby kierującej pracownikami” – są to m.in. brygadzysta, majster, kierownik wydziału, działu, filii, dyrektor, czyli osoby mające kompetencje do egzekwowania od pracowników przestrzegania przepisów i zasad bhp i zapewnienia wykonywania zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami². Jeszcze dosadniej katalog tych osób opisuje SN w tezie 1 wyroku z 19 lutego 2013 r. (IV KK 216/12, Prok. i Pr. 2013/5/6), zgodnie z którym ustalając podmiotowości wynikających z art. 212 k.p. należy przyjąć, że przypisanie ich osobom kierującym pracownikami będzie wynikało z samego faktu pełnienia takiej roli (funkcji) kierowniczej na różnych szczeblach struktury organizacyjnej zakładu pracy. Zatem pracownik, któremu powierzono kierowanie pracą innych, z samej istoty sprawowanej funkcji jest zobowiązany do stałego czuwania nad tym, aby praca podległych mu pracowników przebiegała zgodnie z przepisami i/lub zasadami bhp.

W doktrynie przyjmuje się także, że osobami kierującymi nie muszą być wyłącznie kierownicy zatrudnieni w ramach stosunku pracy u danego pracodawcy. Takie same obowiązki będą ciążyły na kierownikach, menedżerach zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (np. kontraktów menedżerskich), czy też wykonujących usługi na rzecz pracodawcy w ramach własnej

działalności gospodarczej, czyli tzw. samozatrudnienia³.

Przyjmuje się również, że dla objęcia kierownika, majstra, brygadzysty czy innej osoby kierującej pracownikami obowiązkami w sferze bhp, w rozumieniu przepisu art. 212 k.p. nie jest konieczna żadna wyjątkowa forma. W szczególności obowiązki te nie muszą stanowić treści umowy o pracę lub innego źródła stosunku pracy, na podstawie którego osoba kierująca pracownikami jest zatrudniona, bez względu na fakt, czy zostały one sprecyzowane w zakresach obowiązków takich pracowników, czy nie. Sam fakt pełnienia wobec pracowników funkcji kierowniczych czyni te osoby, jako kierujące pracownikami, podmiotami obowiązków wymienionych w art. 212 k.p.⁴ w którym ustawodawca wskazał m.in. obowiązek:

1. egzekwowania od pracowników respektowania obowiązujących w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bhp. Należy tu zauważyć, że nie jest wystarczające wydanie pracownikowi polecenia bez dopilnowania, czy jest ono respektowane.

2. zapewnienia wykonywania zaleceń lekarza, który sprawuje opiekę zdrowotną nad pracownikami.

W opinii SN sprawowanie pieczy nad zgodnym z bhp przebiegiem pracy wynika z samej istoty obowiązków kierowniczych (wyrok z 13 października 1972 r., III PRN 74/72, niepubl.). Na barkach osób pełniących obowiązki kierownicze spoczywa więc szczególna dbałość o takie zorganizowanie pracy, które zapewni pracownikom jak największe bezpieczeństwo w firmie, przy uwzględnieniu zagrożeń powodujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe. Dlatego też naruszenie przez osobę kierującą przepisów (zasad) bhp, zwłaszcza w sposób, który mógłby doprowadzić do zagrożenia życia bądź zdrowia pracowników, jest wystarczającą przesłanką do wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (wyrok SN z 14 września 1998 r., I PKN 32/98, OSNAPiUS 1999/20/641).

Jak czytamy w art. 212 k.p., osoba kierująca pracownikami zobowiązana jest zapewnić wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami. Oznacza to w szczególności zastosowanie się do zaleceń, które lekarz profilaktyk zawarł w zaświadczeniu lekarskim wydawanym do celów przewidzianych w Kodeksie pracy.

Lekarz może określić przeciwwskazania (zakaz pracy na wysokości, ograniczenie podnoszenia i przenoszenia ciężarów), a jednocześnie dopuścić pracownika do pracy na tym stanowisku, przyjmując, że zadania określone w przeciwwskazaniach wykonywane będą sporadycznie przez zespół pracowników i będą

² Romer M.T. [w:] Romer M.T., Gujski W., Jaśkowski K., Szczuka Z. *Kodeks pracy*, s. 302.

³ Skoczyński J. [w:] Gersdorf M., Rączka K., Salwa Z. (red.) *Kodeks pracy. Komentarz 2008*, s. 715 oraz Ciborski P. [w:] Patulski A., Orłowski G. *Komentarz dla menedżerów HR*, s. 769.

⁴ Muszalski W. *Kodeks pracy. Komentarz*, El/Legalis 2013.

mogły być wykonywane przez innych niż badana osoba pracowników tego zespołu. W przypadku, gdy wszystkie zadania pracownika są objęte przeciwwskazaniem, lekarz powinien orzec o przeciwwskazaniu zdrowotnym do pracy na danym stanowisku. W takim przypadku pracownik nie może być na nim zatrudniony.

Od orzeczenia wydanego przez lekarza medycyny pracy – zgodnie z § 5 rozporządzenia w sprawie badań lekarskich – pracownik lub pracodawca, który nie godzi się z jego treścią – może w ciągu 7 dni od dnia wydania zaświadczenia wystąpić za pośrednictwem lekarza, który wydał to zaświadczenie, z wnioskiem o przeprowadzenie ponownego badania. Badanie, o którym mowa, przeprowadza się w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy właściwym ze względu na miejsce świadczenia pracy lub siedzibę jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony pracownik, a jeżeli kwestionowane zaświadczenie zostało wydane przez lekarza zatrudnionego w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy – w najbliższej jednostce badawczo-rozwojowej w dziedzinie medycyny pracy.

Odpowiedzialność za naruszenie obowiązków związanych z badaniami profilaktycznymi

Osoba kierująca pracownikami, która nie wykonuje ciężących na niej obowiązków z zakresu bhp, może odpowiadać za taki stan na podstawie odpowiedzialności wykroczeniowej (art. 283 § 1 k.p.), a w skrajnym przypadku – karnej (art. 220 k.k.).⁵ W tym miejscu należy się zgodzić z poglądem, że w przypadku poszukiwania osoby odpowiedzialnej za narażenie pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu na plan pierwszy wysuwają się właśnie osoby wskazane w art. 212 k.p.⁶

Jak wspomniano, naruszenie tych obowiązków może zostać także uznane za przestępstwo, bowiem – zgodnie z art. 220 k.k. – kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. Jeżeli sprawca działa nieumyślnie, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Jednakże nie podlega tej karze osoba, która dobrowolnie uchyliła grożące niebezpieczeństwo.⁷

W art. 283 § 1 k.p. wymieniono dwie kategorie podmiotów odpowiedzialnych za przestrzeganie przepisów lub zasad bhp, oddzielając je alternatywą „albo”: są to podmiot odpowiedzialny za stan

bezpieczeństwa i higieny pracy albo podmiot kierujący pracownikami. Uzasadnione wydaje się w związku z tym twierdzenie, że osoba kierująca pracownikami może mieścić się w zakresie podmiotowym przestępstwa z art. 220 k.k. wówczas, gdy wraz z funkcją kierowniczą w procesie pracy podległych pracowników powierzony jej został pewien zakres obowiązków z zakresu odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa. Podmiotem przestępstwa z art. 220 § 1 k.k. jest bowiem wyłącznie osoba odpowiedzialna za bhp, a więc może być to pracodawca, ale również każda inna osoba kierująca pracownikami, a nawet osoby pełniące funkcje kontrolne i nadzorcze z zakresu bhp, nawet jeżeli nie pozostają w strukturze organizacyjnej firmy, jeżeli tylko nie dopełniały swoich obowiązków wynikających z tej odpowiedzialności (zob. wyr. SN z 19.02.2013 r., IV KK 216/12, Prok. i Pr. 2013/5/6). Zagrożeniem sankcją z art. 220 k.p. należy zatem objąć tylko te osoby kierujące pracownikami, którym można postawić zarzut musi pokrywać się z katalogiem z art. 212 k.p.

W tym miejscu należy zauważyć, że obok odpowiedzialności o charakterze karnym możliwe jest także wypowiedzenie umowy o pracę ze względu na naruszenie przez pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym przepisów, czy zasad bhp, zwłaszcza w sposób prowadzący do zagrożenia życia lub zdrowia pracowników. SN w wyroku z dnia 14.9.1998 r. (I PKN 322/98, OSNAPiUS 1999/20/641) wskazał, że naruszenie przez pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym przepisów (zasad) bhp, zwłaszcza w sposób prowadzący do zagrożenia życia lub zdrowia pracowników, jest przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie przez pracodawcę umowy na czas nieokreślony.

Odpowiedzialność z tytułu zaniechania obowiązku poddania się badaniom profilaktycznym spoczywa także na pracowniku. W sytuacji, gdy pracownik odmawia poddania się badaniom, pracodawca nie może dopuścić go do pracy. W takim przypadku, za czas niewykonywania obowiązków z powodu niepoddania się przez pracownika badaniom lekarskim, nie przysługuje mu wynagrodzenie (SN w wyroku z 23 września 2004 r., sygn. akt: I PK 541/03, OSNAPiUS 2005/7/94). Wobec pracownika uchylającego się od przeprowadzenia badań, pracodawca może nie tylko zastosować karę porządkową, ale nawet rozwiązać z nim stosunek pracy w trybie natychmiastowym z winy pracownika, o czym była mowa wyżej.

Podsumowanie

Ustawodawca nałożył na osoby kierujące pracownikami obowiązki w zakresie zasad bezpieczeństwa pracy i profilaktyki zdrowotnej pracowników. Natomiast pracownikom obok obowiązków w tym zakresie dał również uprawnienia, co należy ocenić pozytywnie. Pracownik ma bowiem prawo, po zawiadomieniu przełożonego powstrzymać się od wykonywania

pracy, gdy jej warunki nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia pracownika lub innych osób, lub gdy praca wymaga szczególnej sprawności psychofizycznej, a jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy. Ponadto pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w wymienionych przypadkach.

Problematyczne jednak jest samo pojęcie „osoba kierująca pracownikami”. Istotne wydaje się zdefiniowanie oraz wskazanie zakresu tego pojęcia. Należy też zwrócić uwagę na fakt, że nie jest to pojęcie tożsame z pojęciem „osoba na stanowisku kierowniczym”. Warto więc rozważyć, czy nie byłoby uzasadnione rozdzielenie i doprecyzowanie obowiązków, tak aby nie było wątpliwości zwłaszcza co do zakresu odpowiedzialności.

Zgodnie z art. 283 § 1 k.p., kto kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bhp, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Zagrożone grzywną jest więc nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bhp, co nie jest tożsame z zakresem obowiązków wymienionych w art. 212 k.p. Jednak nie każdej osobie kierującej pracownikami w równym zakresie można będzie przypisać wszystkie wymienione tam obowiązki, zwłaszcza, że mają one niejednorodny charakter.

Trudno jest zgodzić się z rozumowaniem, iż z samego faktu posiadania podwładnych określona osoba staje się odpowiedzialna np. za sprawność środków ochrony indywidualnej, bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego. Tym bardziej trudno z tego faktu wywodzić odpowiedzialność za zapewnienie wykonania zaleceń lekarza. Często w praktyce osoby faktycznie kierujące pracownikami, zarządzając małą grupką podwładnych pracującą na określonym odcinku produkcji, a zarządzana grupa podwładnych pracuje w jednakowych warunkach i ma jednakowe ryzyko zawodowe. Nie ma więc możliwości przeniesienia pracownika na inne stanowisko pracy, by zapewnić realizację zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Osoby kierujące pracownikami nie mają też kompetencji w zakresie przeniesienia pracownika na inne stanowisko pracy, na inny odcinek produkcji, do innego wydziału czy innej linii produkcyjnej w danym zakładzie pracy. Stąd trudne wydaje się wywiązanie z obowiązku narzuconego przepisem art. 212 pkt. 6 k.p., a odpowiedzialność z tytułu braku realizacji tego obowiązku jest nieadekwatna do posiadanych uprawnień. Zatem *de lege ferenda*⁸ należy stwierdzić, że zakres wymagań wobec osób kierujących pracownikami powinien być dostosowany do zakresu ich możliwej odpowiedzialności.

⁸ *de lege ferenda*łac. dosł. o ustawie, która ma być uchwalona; zagadnienia, analizy związane z tworzeniem prawa.

⁵ Walczak K. *Kodeks pracy. Komentarz* El/Legalis, 2015.

⁶ Widzisz R. *Odpowiedzialność za naruszenie bezpieczeństwa i higieny pracy w świetle art. 220 k.k.*, „Prok. i Pr.” 2005, Nr 4, s. 63 i nast.

⁷ Tomporek A. *Przedmiot ochrony prawnokarnej i podmioty przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową* (art. 219-221 KK), PiZS 2002, Nr 8.