

*Zaświadczenie o zdolności do pracy
jako warunek zatrudnienia
wymagający ograniczenia*

Monika Kozieł

Zaświadczenie o zdolności do pracy jako warunek zatrudnienia wymagający ograniczenia

Synteza

Każdy pracodawca, po zawarciu umowy o pracę z nowym pracownikiem, musi wysłać go na badania wstępne. Bez ważnego zaświadczenia o zdolności do pracy pracownik nie może rozpocząć jej wykonywania. Obowiązek ten dotyczy każdego - bez względu na charakter pracy i ryzyko, jakie się z nią wiąże. Tak szeroka regulacja wymaga ograniczenia.

Opis przypadku

Badaniom wstępnym do pracy podlegają:

- wszystkie osoby przyjmowane do pracy,
- pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy,
- inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy w szkodliwych warunkach.

Pracodawca nie może dopuścić do pracy żadnego pracownika bez aktualnego zaświadczenia od lekarza. Jedynym wyjątkiem są osoby zatrudniane ponownie u tego samego pracodawcy i w podobnych warunkach pracy, ale nie później niż po **30 dniach od rozwiązania poprzedniej umowy**. Każdy nowy pracownik musi odbyć badanie u lekarza medycyny pracy lub wyjątkowo lekarza rodzinnego. W przypadku niebezpiecznych warunków pracy wymagana jest opinia specjalisty. Koszt badań pokrywa pracodawca. Pracodawca musi również archiwizować wszystkie wyniki badań. Ponadto, w przypadku dopuszczenia pracownika do pracy bez aktualnego zaświadczenia o zdolności do pracy, pracodawcy grozi grzywna od 1.000 zł do 30.000 zł.

Ocena regulacji

Obecnie obowiązujące przepisy regulowane są na podstawie kodeksu pracy¹ z 1974 r. Ustawa wprowadzona została w czasie istnienia gospodarki socjalistycznej w Polsce. Obowiązek poddania się badaniom wstępnym przez każdego nowego pracownika jest reliktem socjalistycznej służby zdrowia opartej o zakłady pracy. Jest ona dowodem umiłowania władz PRL do biurokracji. Władze PRL miały na celu podkreślenie szczególnej opieki nad „ludem pracującym”. Nie miało i nie ma to do dziś realnego przełożenia na ochronę praw pracownika.

Obejmowanie wszystkich pracowników obowiązkiem badań wstępnych przed podjęciem pracy jest nieuzasadnione. W załączniku nr 1 do rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r.² określone zostały

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z roku 1998 Nr 21, poz. 94 t.j. z późn. zm.)

² Rozporządzenie z dnia 30 maja 1996 r. (Dz. U. z roku 1996 Nr 69 poz. 332)

warunki badania wstępnego do pracy „bez określonego czynnika narażenia”. Pojawia się wątpliwość - jeżeli brak jest określonego czynnika narażenia, to po co przeprowadzać badania? Zasadą powinno być przyjmowanie do pracy bez badań lekarskich. **Obowiązkowe badania powinny być wyjątkiem od tej zasady i istnieć jedynie wtedy, gdy pracownik narażony jest na szczególnie wysiłek lub gdy jego dobra kondycja zdrowotna jest niezbędną dla bezpiecznego wykonywania zawodu.**

Dla porównania, poniższa tabela przedstawia analogiczne regulacje w Polsce, Niemczech, Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych.³

Obowiązkowe badania wstępne				
	Polska	Niemcy	Wielka Brytania	USA
ZASADA	ZAWSZE - warunek zawarcia każdej umowy o pracę	Tylko przy zatrudnieniu z narażeniem na szkodliwe czynniki	NIGDY	Tylko, gdy są wymagane przez OSHA Standards ⁴
OPIS WARUNKÓW	Każdy pracownik przechodzi badania ogólne . Przy narażeniu na szczególnie niebezpieczne czynniki określone w Rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. wymagane są badania specjalistyczne .	Badania obowiązkowe (Pflichtuntersuchung) wymagane są ze względu na narażenie na czynniki określone w załączniku <i>Rozporządzenia w sprawie zawodowej opieki zdrowotnej (Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge)</i> . Badania nie służą sprawdzaniu zdolności do pracy, tylko ochronie zdrowia pracownika. Ustawodawca zastrzega badania fakultatywne : • dodatkowe – <i>Angebotsuntersuchung</i> , • na życzenie – <i>Wunschuntersuchung</i> .	Skierowanie na badania jest indywidualną decyzją pracodawcy , z zastrzeżeniem, że wymaga ona zgody pracownika. Uzasadniane jest szczególnymi warunkami pracy lub problemami zdrowotnymi pracownika.	OSHA zastrzega, że badania lekarskie mogą być wymagane przy zatrudnieniu w: • rolnictwie, • przemyśle, • budownictwie, • pracach na morzu. OSHA zaznacza, że zatrudnienie musi wiązać się ze szczególnym zagrożeniem dla zdrowia pracownika.

³ Źródła:

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbmedvv/gesamt.pdf>

<http://www.nidirect.gov.uk/index/information-and-services/employment/employment-terms-and-conditions/starting-a-new-job/pre-employment-checks.htm>

<http://www.legislation.gov.uk/uksi/1992/2051/contents/made> , <http://www.osha.gov/workers.html>

⁴ OSHA (Occupational Safety & Health Act) reguluje wzajemne uprawnienia i obowiązki pracodawcy i pracownika w zakresie ochrony przed zagrożeniami.

Praktyka przeprowadzania badań w Polsce sprowadza się do zwykłej biurokracji. Przyszły pracownik zwykle odwiedza lekarza tylko po to, aby za odpowiednią opłatą uzyskać kolejny dokument niezbędny do podjęcia pracy. W przypadku wspomnianych stanowisk „bez określonego czynnika narażenia”, ustawodawca posługuje się terminem „badanie ogólne”. W trakcie krótkiej wizyty lekarz nie jest w stanie wnikliwie zbadać ogólnego stanu zdrowia pacjenta. Rola lekarza ogranicza się więc jedynie do załatwienia formalności. Tymczasem koszt jednego badania wynosi aż od 80 do 130 zł. Ponadto, zarówno lekarz, jak i pracodawca obarczeni są obowiązkiem przechowywania orzeczeń lekarskich w dokumentacji pracownika. Rodzi to kolejne utrudnienia.

Problemem jest również to, kiedy badania mają być przeprowadzone. Przed zawarciem umowy czy po? Kodeks pracy wyznacza bezsensowną kolejność. Zgodnie z przepisami, po zawarciu umowy o pracę, pracodawca ma skierować pracownika na badania wstępne. Badania mają się odbyć w godzinach pracy i na koszt pracodawcy. Zgodnie z kodeksem pracy, pracodawca powinien zatrudnić daną osobę, a następnie wysłać ją na badania. Jeżeli stan zdrowia pracownika nie pozwalałby mu na wykonywanie zawodu - zwolnić. Dlatego też wytworzyła się dziwna praktyka. Zanim pracownik zostanie zatrudniony, pracodawca żąda od niego zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy. Kandydat przedstawia mu zaświadczenie uzyskane na własny koszt. Przedstawienie specjalistycznego zaświadczenia nie zwalnia pracodawcy od obowiązku skierowania pracownika na właściwe badania wstępne. Dlatego też zawierana jest umowa o pracę, a następnie nowy pracownik wysyłany jest przez pracodawcę na kolejne badania wstępne.

Bez wątpienia, katalog zagrożeń dla zdrowia pracownika powinien być ściśle określony w polskim prawie. Tylko na jego podstawie pracownicy narażeni na wyliczone niebezpieczeństwa powinni podlegać kontroli lekarza specjalisty. Narażenie powinno mieć charakter realny, w związku z czym inaczej powinny wyglądać obowiązki względem dostawcy pizzy, a inaczej pilota samolotu.

Warto wskazać, że polskiemu prawu znane jest rozróżnienie praw i obowiązków pracodawcy lub pracownika w zależności od stopnia ryzyka zawodowego. W rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy⁵ ustawodawca uzależnił konieczność przeprowadzania okresowych szkoleń BHP od warunków i charakteru pracy. Przykładowe rozróżnienie zawarte jest w paragrafie 14⁶ wspomnianego rozporządzenia. Regulacja nie jest idealnym

⁵ Rozporządzenie z dnia 27 lipca 2004 r. (Dz. U. z 2004 r. Nr 180, poz. 1860, z późn. zm.)

⁶ Fragment rozporządzenia:

„§ 14. 1. Szkolenie okresowe ma na celu aktualizację i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie.

2. Szkolenie okresowe odbywają:

1) osoby będące pracodawcami oraz inne osoby kierujące pracownikami, w szczególności kierownicy, mistrzowie i brygadziści;

2) pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych;

3) pracownicy inżynieryjno-techniczni, w tym projektanci, konstruktorzy maszyn i innych urządzeń technicznych, technolodzy i organizatorzy produkcji;

modelem (katalog wciąż jest zbyt szeroki), jednak przykład ten zwraca uwagę na dwie kwestie.

Po pierwsze, **pomimo ogromnego znaczenia, jakie odgrywają bezpieczne i higieniczne warunki pracy dla ochrony zdrowia i życia pracownika, ustawodawca ograniczył zakres podmiotów zobowiązanych do przeprowadzania takich szkoleń.** Szkolenia okresowe są konieczne jedynie wtedy, gdy wykonywanie określonej pracy wiąże się z większym ryzykiem. Skoro przeprowadzanie okresowych szkoleń BHP może zależeć od stopnia ryzyka zawodowego, dlaczego obowiązek przeprowadzania badań wstępnych nie jest również od tego uzależniony?

Po drugie, przykład rozporządzenia z 27 lipca 2004 r. rozwiewa czysto techniczne wątpliwości. **Skoro raz udało się w polskim prawie stworzyć "katalog warunków pracy", można przyjąć, że możliwe jest skuteczne jego zastosowanie.** Rozporządzenie jest dowodem, że nie istnieją żadne przeszkody legislacyjne dla takiej regulacji.

Zaświadczenia o zdolności do pracy być może miały rację bytu w dobie PRL-u. Obecnie nie znajdują jednak żadnego uzasadnienia. Badania wstępne w przytłaczającej liczbie są absolutną fikcją. W żaden sposób nie chronią życia i zdrowia pracownika. Cała procedura jest stratą czasu i pieniędzy, zarówno pracownika, jak i pracodawcy. Powoduje ona wydłużenie i utrudnienie procesu zatrudnienia. W konsekwencji, usztywnia rynek pracy. Konieczne jest ograniczenie wymogu przeprowadzania badań wstępnych do ścisłego katalogu zawodów, których wykonywanie wiąże się z ryzykiem dla zdrowia pracownika.

4) pracownicy służby bezpieczeństwa i higieny pracy i inne osoby wykonujące zadania tej służby;

5) pracownicy administracyjno-biurowi i inni niewymienieni w pkt 1-4, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy."

Bibliografia

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z roku 1998 Nr 21, poz. 94 j.t. z późn. zm.)
2. Rozporządzenie 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. z roku 1996 Nr 69 poz. 332)
3. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. (Dz. U. z 2004 r. Nr 180, poz. 1860, z późn. zm.)
4. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2000 r. (II UKN 49/00)
5. <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbmedvv/gesamt.pdf>
6. <http://www.nidirect.gov.uk/index/information-and-services/employment/employment-terms-and-conditions/starting-a-new-job/pre-employment-checks.htm>
7. <http://www.legislation.gov.uk/uksi/1992/2051/contents/made>
8. <http://www.osha.gov/workers.html>

Forum Obywatelskiego Rozwoju

FOR zostało założone w 2007 roku przez prof. Leszka Balcerowicza, aby skutecznie chronić Twoją wolność oraz promować prawdę i zdrowy rozsądek w dyskursie publicznym. Naszym celem jest zmiana świadomości Polaków oraz obowiązującego i planowanego prawa w kierunku wolnościowym.

FOR realizuje swoje cele poprzez organizację debat oraz publikację raportów i analiz podejmujących ważne tematy społeczno-gospodarcze, a w szczególności: stan finansów publicznych, sytuację na rynku pracy, wolność gospodarczą, wymiar sprawiedliwości i tworzenie prawa. Z inicjatywy FOR w centrum Warszawy i w internecie został uruchomiony licznik długu publicznego, który zwraca uwagę na problem rosnącego zadłużenia państwa. Działania FOR to także projekty z zakresu edukacji ekonomicznej oraz udział w kampaniach na rzecz zwiększania frekwencji wyborczej.

Wspieraj nas!

Pomóż nam chronić Twoją wolność oraz promować prawdę i zdrowy rozsądek w dyskursie publicznym.

Zdrowy rozsądek oraz wolnościowy punkt widzenia nie obronią się same. Potrzebują zaplanowanego, wytężonego i skutecznego wysiłku oraz Twojego wsparcia.

Jeśli jest Ci bliski porządek społeczny szanujący Twoją wolność i obawiasz się nierozsądnych decyzji polityków udających na Twój koszt Świętych Mikołajów, poprzyj nasze działania swoim darem pieniężnym. Twój dar umożliwi nam działalność oraz potwierdza słuszność i skuteczność naszego wysiłku.

Każda darowizna jest dla nas ważna. Potrzebujemy zwłaszcza regularnego wsparcia. Zachęcamy do dokonywania nawet niewielkich, lecz regularnych wpłat.

Już dziś pomóż nam chronić Twoją wolność - obdarz nas swoim wsparciem i zaufaniem.

Wyślij przelew na konto FOR (w PLN): 68 1090 1883 0000 0001 0689 0629

Fundacja Forum Obywatelskiego Rozwoju - FOR
Al. J. Ch. Szucha 2/4 lok. 20
00-582 Warszawa

Kontakt

tel. +48 22 628 85 11, fax +48 22 213 37 85
e-mail: info@for.org.pl
www.for.org.pl

Kontakt do autora analizy

Monika Kozieł
e-mail: mo.kozieł@gmail.com
tel. 600 045 159