

Adam Pisarczuk



PROFILAKTYCZNA OCHRONA ZDROWIA NAD PRACOWNIKAMI

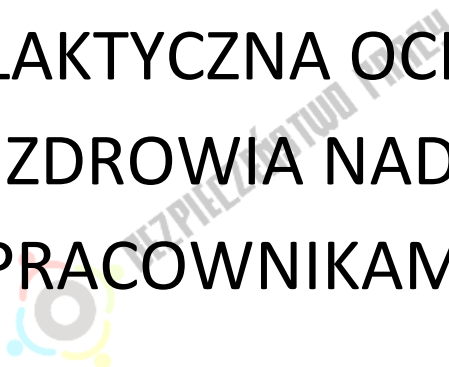
KOMENTARZ



BEZPIECZEŃSTWO PRACY

Adam Pisarczuk

PROFILAKTYCZNA OCHRONA ZDROWIA NAD PRACOWNIKAMI



KOMENTARZ

Kwiecień 2018

Autor:

Adam Pisarczuk

Projekt okładki:

Adam Pisarczuk

Grafika na okładce:

Użytkownik GDJ (www.pixabay.com)

CC0 Creative Commons

Wydawca

Adam Pisarczuk

kontakt@bezpieczenstwo-pracy.eu

Darmowe analizy i komentarze:

www.bezpieczenstwo-pracy.eu

Stan prawny:

05 kwietnia 2018 r.



© **Adam Pisarczuk**

ISBN: 978-83-946232-9-6



Pszczyna 2018

Spis treści

Wstęp.....	5
Wykaz skrótów.....	6
Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy.....	8
Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30.05.1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy.....	48
Załączniki.....	76
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28.05.1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów.....	77
Bibliografia	88



Wstęp

Przez pojęcie bezpieczeństwa i higieny pracy rozumie się zbiór właściwych zasad postępowania mających na celu ochronę zdrowia i życia pracownika. Obok szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odpowiednich kwalifikacji pracowniczych, profilaktyczne badania lekarskie stanowią jeden z podstawowych czynników warunkujących możliwość dopuszczenia pracownika do pracy a także stanowią podstawowe narzędzie pracowniczej ochrony zdrowia.

Nadrzędnym celem działalności ochronnej nad pracownikiem jest więc przede wszystkim zabezpieczenie go przed niekorzystnymi skutkami zdrowotnymi wykonywanej pracy - wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi.

Myśląc o profilaktycznej opiece zdrowotnej nad pracownikami, pierwszym skojarzeniem, które nasuwa się osobom zawodowo związanym z obszarem bezpieczeństwa i higieny pracy są profilaktyczne badania lekarskie. Stanowią one jednak niewielką część szerokiej współpracy między jednostkami służby medycyny pracy a pracodawcami, o której niestety się zapomina.

Niniejsza publikacja ma na celu przede wszystkim przybliżenie systemu pracowniczej ochrony zdrowia i ukazanie właściwego podejścia do tego zagadnienia. Oprócz komentarza do przepisów ustawy o służbie medycyny pracy, wydanie to pozwoli na rozwiązanie problemów dotyczących obszarów profilaktycznej opieki zdrowotnej, jakimi są badania profilaktyczne, a w szczególności problemów dotyczących właściwego podejścia do wystawiania skierowań na badania i tym samym właściwej identyfikacji warunków środowiska pracy. Oprócz tego, dopełnieniem niniejszej publikacji jest komentarz do regulacji ostatniego elementu pracowniczej profilaktyki zdrowotnej, jakimi są obowiązki w zakresie zaopatrywania pracowników w napoje i posiłki profilaktyczne.

Życzę owocnego korzystania.

Wykaz skrótów

art. - artykuł

bhp – bezpieczeństwo i higiena pracy

kp – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108)

kom. – komentarz

nt. – na temat

por. - porównaj

pt. – pod tytułem

rozd. – rozdział

tj.- to jest

rbhp – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.)

rbl – 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 2016 r. poz. 2067)

udl – ustawa z dnia 15 kwietnia 2015 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2018 r. poz. 160)

ukż – ustawa z dnia 18 kwietnia 2002 r. o stanie klęski żywiołowej (Dz. U. z 2017 r. poz. 1897)

un - ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 511)

zob. - zobacz

WOMP – Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy



Ustawa

z dnia 27 czerwca 1997 r.

o służbie medycyny pracy

Dz. U. z 2014 r. poz. 1184

Art. 1. [Istota służby medycyny pracy]

1. W celu ochrony zdrowia pracujących przed wpływem niekorzystnych warunków środowiska pracy i sposobem jej wykonywania oraz sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi, w tym kontroli zdrowia pracujących, tworzy się służbę medycyny pracy.

2. Systematyczna kontrola zdrowia pracujących, prowadzona także w celu aktywnego oddziaływania na poprawę warunków pracy przez pracodawcę i ograniczania w ten sposób ryzyka zawodowego, obejmuje procedury i badania służące ocenie zdrowia pracujących ukierunkowanej na identyfikowanie tych elementów stanu zdrowia, które pozostają w związku przyczynowym z warunkami pracy.

3. W ramach kontroli zdrowia osoby pracujące otrzymują informacje i wskazania lekarskie odnośnie sposobów zapobiegania niekorzystnym zmianom w stanie zdrowia.

1. Ustawodawca uznał za stosowne określenie celu wprowadzonej ustawy oraz sformułowanie podstaw związanych ze sposobem funkcjonowania służby medycyny pracy a dotyczących ochrony zdrowia pracujących przed niekorzystnym wpływem warunków środowiska pracy i sposobem wykonywania pracy. Przez określenie „pracujących” należy tutaj rozumieć osoby nie tylko będące pracownikami, ale również i inne, objęte obowiązkowo lub dobrowolnie systemem profilaktycznej ochrony zdrowia pracujących (zob. art. 4). Ustawa wprowadziła również system organizacyjny służby medycyny pracy.

2. Głównym elementem działalności służby medycyny pracy jest wymiar profilaktyczny. Oznacza to, że służba medycyny pracy prowadzi działalność odrębną w stosunku do ogólnego systemu ochrony zdrowia, a jej przedmiotem działalności nie jest kompleksowe kierowanie zdrowiem pacjenta a tylko właściwe pokierowanie działaniami profilaktycznymi związanymi z warunkami i sposobem wykonywania pracy oraz zmniejszenie ryzyka wystąpienia zdrowotnych zdarzeń niepożądanych w procesie pracy. Oprócz powyższego ustawodawca precyzuje, że profilaktyczna ochrona zdrowia musi być prowadzona w sposób systemowy tj. zobowiązuje strony do ścisłego i systematycznego działania na rzecz kontroli zdrowia pracujących i poprawy warunków pracy.

3. Oprócz założeń sprawowania profilaktyki, prowadzenia systematycznej kontroli stanu zdrowia i systematycznego oddziaływania na poprawę warunków pracy, ustawodawca nakłada obowiązek informowania o wskazaniach lekarskich odnośnie sposobów zapobiegania niekorzystnym zmianom w stanie zdrowia, na które mogą mieć wpływ warunki pracy i sposoby wykonywania pracy. Informacje te powinny być przekazywane bezpośrednio pacjentom.

Art. 2. [Organizacja służby medycyny pracy]

1. Zadania służby medycyny pracy wykonują: lekarze, pielęgniarki, psycholodzy i inne osoby o kwalifikacjach zawodowych niezbędnych do wykonywania wielodyscyplinarnych zadań tej służby.

2. Jednostkami organizacyjnymi służby medycyny pracy są:

- 1) podmioty wykonujące działalność leczniczą w celu sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi, z wyłączeniem pielęgniarek i położnych wykonujących zawód w formach określonych odrębnymi przepisami, zwane dalej "podstawowymi jednostkami służby medycyny pracy";
- 2) wojewódzkie ośrodki medycyny pracy.

3. Zadania służby medycyny pracy realizują, w zakresie i na zasadach określonych w ustawie:

- 1) pielęgniarki wykonujące indywidualną praktykę pielęgniarską, indywidualną specjalistyczną praktykę pielęgniarską, grupową praktykę pielęgniarską, z wyłączeniem zadań, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2 lit. a-e, g i h oraz pkt 3;**
- 2) psychologzy oraz osoby o kwalifikacjach, o których mowa w ust. 1, w ramach prowadzonej działalności gospodarczej.**

4. Zadania służby medycyny pracy realizują, w zakresie i na zasadach określonych w ustawie, także jednostki badawczo-rozwojowe (*obecnie instytuty badawcze - przyp. red.*) i jednostki organizacyjne uczelni medycznych, prowadzące działalność w dziedzinie medycyny pracy.

1. Ustawa powołała do życia jednostki organizacyjne służby medycyny pracy. Są to:

- a) podmioty wykonujące działalność leczniczą w celu sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi,**
- b) wojewódzkie ośrodki medycyny pracy.**

Jednostki wymienione w pkt a to jednostki działające na podstawie ułd w ramach niniejszej ustawy. Zalicza się więc do nich:

- 1) przedsiębiorców w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2015 r. poz. 584, z późn. zm.) we wszelkich formach przewidzianych dla wykonywania działalności gospodarczej, jeżeli ustawa nie stanowi inaczej,**
- 2) samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej,**
- 3) jednostki budżetowe, w tym państwowe jednostki budżetowe tworzone i nadzorowane przez Ministra Obrony Narodowej, ministra właściwego do spraw wewnętrznych, Ministra Sprawiedliwości lub Szefa Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, posiadające w strukturze organizacyjnej ambulatorium, ambulatorium z izbą chorych lub lekarza, o którym mowa w art. 55**

Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej

z dnia 30.05.1996 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 2016 r. poz. 2067

Na podstawie art. 179 § 4 (*obecnie nie stanowi upoważnienia – przyp. red.*) i art. 229 § 8 Kodeksu pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666) zarządza się, co następuje:

§ 1. [Zakres przedmiotowy rozporządzenia]

1. Rozporządzenie określa:

- 1) zakres wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich pracowników, o których mowa w art. 229 § 1, 2 i 5 Kodeksu pracy, zwanych dalej "badaniami profilaktycznymi", tryb ich przeprowadzania oraz sposób dokumentowania i kontroli tych badań,
- 2) częstotliwość wykonywania badań okresowych,
- 3) zakres profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, o której mowa w art. 229 § 6 zdanie drugie Kodeksu pracy, niezbędnej z uwagi na warunki pracy,
- 4) tryb wydawania i przechowywania orzeczeń lekarskich:

- a) o utracie przez pracownika zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy (art. 43 pkt 2 Kodeksu pracy),
 - b) o konieczności przeniesienia pracownika do innej pracy ze względu na stwierdzenie szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika (art. 55 § 1 Kodeksu pracy),
 - c) (uchylona)
 - d) stwierdzających, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego (art. 201 § 2 Kodeksu pracy),
 - e) o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku (art. 229 § 4 Kodeksu pracy),
 - f) stwierdzających u pracownika objawy wskazujące na powstawanie choroby zawodowej (art. 230 § 1 Kodeksu pracy),
 - g) stwierdzających niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy u pracownika, który uległ wypadkowi przy pracy lub u którego stwierdzono chorobę zawodową, *i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art. 1 pkt 59 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 2081), [która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2004 r. [przyp. red.]* (art. 231 Kodeksu pracy),
- 5) dodatkowe wymagania kwalifikacyjne, jakie powinni spełniać lekarze przeprowadzający badania profilaktyczne oraz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, niezbędną z uwagi na warunki pracy.

2. Rozporządzenie określa ponadto tryb wydawania zaświadczeń i świadectw lekarskich do celów przewidzianych w art. 92 § 1, art. 129⁵ pkt 2 (*obecnie kp nie zawiera art. 129⁵ - przyp. red.*) , art. 177 § 1 i 3, art. 178 § 1, art. 180 § 3 i 4, art. 185 Kodeksu pracy oraz w przepisach o urlopach wychowawczych.

1. Komentowane rozporządzenie jest podstawowym aktem prawnym regulującym tryb postępowania w związku z zapewnieniem niezbędnej profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami i tym samym określającym tryb ustalenia stanu zdrowia pracownika. Przepisy rozporządzenia odnoszą się zarówno do pracodawców jak i podstawowych jednostek służby medycyny pracy, w tym lekarzy medycyny pracy. Samo jego wydanie jest realizacją wymogu nałożonego przez ustawodawcę w brzmieniu art. 229 kp.

2. Rozporządzenie, oprócz określenia organizacji profilaktycznej opieki zdrowotnej, wyróżnia dwa rezultaty działalności związanej ze stanem zdrowia pracowników (osób objętych profilaktyczną opieką zdrowotną). Są to wydawane orzeczenia lekarskie oraz zaświadczenia i świadectwa lekarskie, które dotyczą określonych prawem sytuacji. Orzeczenie stanowi osąd, ocenę czegoś lub decyzję. Wobec regulacji rozporządzenia, ocenie podlega więc:

- a) ustalenie utraty przez pracownika będącego w wieku przedemerytalnym zdolności do pracy i tym samym umożliwienie pracodawcy wypowiedzenia takiemu pracownikowi warunków pracy i płacy;
- b) ustalenie konieczności przeniesienia pracownika do innej pracy ze względu na stwierdzenie szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika;
- c) ustalenie, iż wykonywana praca zagraża zdrowiu pracownika młodościanego, w wyniku czego pracodawca jest obowiązany zmienić rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia;
- d) ustalenie braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku pracy, co skutkuje możliwością dopuszczenia pracownika do pracy;
- e) stwierdzenie u pracownika objawów wskazujących na powstanie choroby zawodowej, w wyniku czego pracodawca jest obowiązany

Rozporządzenie Rady Ministrów

z dnia 28.05.1996 r.

w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów

Dz. U. z 1996 r. Nr 60, poz. 279

Na podstawie art. 232 Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

§ 1. [Obowiązek zapewnienia posiłków i napojów profilaktycznych]

Pracodawca zapewnia pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych nieodpłatnie:

- 1) posiłki wydawane ze względów profilaktycznych, zwane dalej "posiłkami", w formie jednego dania gorącego, z zastrzeżeniem § 2 ust. 2,
- 2) napoje, których rodzaj i temperatura powinny być dostosowane do warunków wykonywania pracy.

1. Kodeks pracy oraz komentowane rozporządzenie, wydane na jego podstawie, wprowadza do systemu prawnego prawa pracy pojęcie zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych. Samo pojęcie jednak nie jest definiowane przez akty prawa pracy, przy czym rodzi określone obowiązki na linii pracodawca-pracownik. Rodzaje prac wykonywanych w tych warunkach określa §3 i §4 niniejszego rozporządzenia.

2. Zatrudnianie pracowników w warunkach szczególnie uciążliwych i zapewnienie im profilaktycznych posiłków oraz napojów jest obowiązkiem bezwzględny pracodawcy, którego rodzaj działalności lub charakter wykonywanych prac obejmuje katalog uciążliwości określonych w §3 i §4 niniejszego rozporządzenia. Posiłki i napoje profilaktyczne pracodawca zapewnia pracownikom nieodpłatnie a ewentualne

niedopełnienie tego obowiązku stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Tym samym pracodawca nie może tłumaczyć się słabą kondycją finansową. Należy w tym miejscu wspomnieć, iż katalog obowiązkowej profilaktyki energetycznej nie obejmuje tylko i wyłącznie linii pracodawca-pracownik, ale również i inne podstawy prawne zatrudniania nie-pracowników. Na podstawie odrębnych przepisów obowiązek zapewnienia posiłków i napojów profilaktycznych obciąża także m.in.: organizatora stażu dla bezrobotnych, pracodawcę względem uczestnika przygotowania zawodowego dorosłych, podmioty przyjmujące uczniów lub młodocianych na praktyczną naukę zawodu [4]. Napoje i posiłki profilaktyczne zapewnia pracownikom tymczasowym pracodawca użytkownik [4].

3. Komentowany przepis określa również ogólne zasady dotyczące temperatury posiłków i napojów. Posiłki mają być wydawane w formie jednego dania gorącego, z dopuszczeniem innych metod zapewnienia ich przygotowania na podstawie §2 ust. 2. Napoje natomiast powinny być dostosowane do warunków wykonywania pracy tj. mają spełniać funkcję profilaktyczną w zależności od temperatury, rodzaju wykonywanej pracy i wydatku energetycznego pracownika. Należy w tym miejscu zaznaczyć, iż obowiązkiem pracodawcy jest korzystanie z osiągnięć nauki i techniki celem poprawy warunków bhp. Tym samym pracodawca może skorzystać z upowszechnionych wskazówek żywnościowych i suplementacyjnych względem wysiłku ponoszonego przez pracowników w zakładzie pracy i zapewnić odpowiednio właściwą profilaktykę.

§ 2. [Wymagania względem zapewnianych posiłków]

1. Posiłki powinny zawierać około 50-55% węglowodanów, 30-35% tłuszczów, 15% białek oraz posiadać wartość kaloryczną około 1000 kcal.

2. Jeżeli pracodawca nie ma możliwości wydawania posiłków ze względu na rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy lub ze względów organizacyjnych, może zapewnić w czasie pracy: