

18.01.2017 r.

**Opinia Konsultanta Krajowego w dziedzinie medycyny pracy – lek. Pawła Wdówka, PTMP oraz IMP im. prof. J. Nofera w Łodzi w sprawie trybu wydawania orzeczeń lekarskich wymienionych w § 1 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy**

*Orzeczenia lekarskie wymienione w § 1 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy to orzeczenia:*

- 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) stwierdzające, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego (art. 201 § 2 Kodeksu pracy),*
- d) o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku (art. 229 § 4 Kodeksu pracy),*
- e) stwierdzające u pracownika objawy wskazujące na powstawanie choroby zawodowej (art. 230 § 1 Kodeksu pracy),*
- f) stwierdzające niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy u pracownika, który uległ wypadkowi przy pracy lub u którego stwierdzono chorobę zawodową, lecz nie zaliczono go do żadnej z grup inwalidów (art. 231 Kodeksu pracy).*

*Podstawę wydawania orzeczeń reguluje § 3 ww. rozporządzenia, gdzie zapisano, że w sprawach, o których mowa w § 1 ust. 1 pkt 4, lekarz orzeka na podstawie wyników przeprowadzonego badania lekarskiego oraz oceny zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika, występujących na stanowisku pracy.*

*Ponadto w punkcie drugim wskazano, że oceny zagrożeń, o których mowa w ust. 1, lekarz dokonuje na podstawie przekazywanej przez pracodawcę informacji o występowaniu czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych, w tym również o aktualnych wynikach badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, występujących na stanowiskach pracy. Wskazane jest, aby lekarz uzupełnił informacje pracodawcy o spostrzeżenia z przeprowadzonych wizytacji stanowisk pracy. W punkcie 3 zapisano, że lekarz przeprowadzający badanie profilaktyczne dokonuje w dokumentacji medycznej pracownika opisu badania oraz wpisu treści orzeczenia. Z kolei punkt 4 wskazuje, że w efekcie przeprowadzonego badania profilaktycznego lekarz wydaje orzeczenie lekarskie osobie badanej oraz pracodawcy:*

- 1) według wzoru określonego w załączniku nr 2 do rozporządzenia, jeżeli orzeczenie dotyczy przypadków wymienionych w § 1 ust. 1 pkt 4 lit. a i e;*
- 2) według wzoru określonego w załączniku nr 3 do rozporządzenia, jeżeli orzeczenie dotyczy przypadków wymienionych w § 1 ust. 1 pkt 4 lit. b - d, f i g.*

*Zasady kierowania na badanie lekarskie reguluje § 4 w którym wskazano, między innymi, że badanie profilaktyczne przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę, które 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 pracownik jest zatrudniony;*
- 4) opis warunków pracy uwzględniający informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy, o których mowa w pkt 2 i 3, czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy, z podaniem wielkości narażenia oraz aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach.*

*Rozporządzenie zawiera także wzór skierowania, w którym jako podstawę badania wskazano art. 229 § 4a Kodeksu pracy, w którym zapisano, że wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę, nie przewidując odrębnego trybu kierowania dla poszczególnych orzeczeń lekarskich wymienionych w § 1 ust. 1 pkt 4 omawianego rozporządzenia.*

*W związku z powyższym lekarz przeprowadzający badanie profilaktyczne może zakończyć je, w zależności od oceny stanu zdrowia wynikającego z badania podmiotowego, przedmiotowego i oceny zagrożeń czynników szkodliwych i uciążliwych występujących na stanowisku pracy, wydając orzeczenie według wzoru określonego w załączniku nr 2 lub załączniku nr 3. Należy przy tym zwrócić uwagę na konsekwencje związane z rodzajem wydanego orzeczenia. W przypadku wydania orzeczenia stwierdzającego u pracownika objawy wskazujące na powstawanie choroby zawodowej, zgodnie z art. 230 § 1 Kodeksu pracy na pracodawcę jest nałożony obowiązek przeniesienia do innej pracy pracownika, u którego stwierdzone zostały objawy choroby zawodowej. Lekarz powinien określić w orzeczeniu termin i czas na jaki pracodawca powinien przenieść pracownika do innej pracy, nienarządzającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy. Co więcej w § 2 zapisano, że jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy. Zatem w przypadku stwierdzenia u pracownika w trakcie badania profilaktycznego objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej, wydając inne orzeczenie niż wskazane w załączniku 3 rozporządzenia pozbawiamy pracownika praw wynikających z art. 230 Kodeksu pracy. Innym przykładem jest sytuacja, w której lekarz przeprowadzający badanie profilaktyczne, stwierdza szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika. Wydanie w takim przypadku orzeczenia zgodnego ze wzorem zawartym w załączniku 3, wskazuje na konieczność przeniesienia pracownika na stanowisko pozbawione czynnika, który stał się przyczyną powstania schorzenia. Jeżeli pracodawca nie zmieni stanowiska pracy zgodnie ze wskazaniem zawartym w treści orzeczenia lekarskiego, pracownik zgodnie z art. 55 § 1 Kodeksu pracy może rozwiązać umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.*

*Szczególną uwagę należy zwrócić na § 6 rozporządzenia, który jest konsekwencją zapisów art. 229 § 6 Kodeksu pracy, w którym zapisano, że badania, o których mowa w § 1, 2 i 5 (wstępne, okresowe, kontrolne, okresowe badania pracowników pracujących w warunkach*

narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami i po rozwiązaniu stosunku pracy jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami) są przeprowadzane na koszt pracodawcy – „Pracodawca ponosi ponadto inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędnej z uwagi na warunki pracy”. Z kolei w delegacji dla Ministra zdrowia dotyczącej wydania rozporządzenia wskazano (art. 229 § 8 K.p.), że Minister określi między innymi zakres profilaktycznej opieki zdrowotnej, o której mowa w zdaniu drugim § 6 art. 229, czyli zakres innej profilaktycznej opieki zdrowotnej, której koszty pokrywa pracodawca. W związku z powyższym w rozporządzeniu w § 6 wskazano zakres profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędnej z uwagi na warunki pracy. Wymieniono pięć rodzajów opieki profilaktycznej oprócz wymienionych w Kodeksie badań wstępnych, okresowych, kontrolnych, do której zobowiązany jest lekarz i które powinien sfinansować pracodawca, w tym sytuację szczególną zgłoszenia przez pracownika niemożności wykonywania pracy. W takim przypadku pracodawca powinien wydać skierowanie na badanie lekarskie także poza terminem wynikającym z badania okresowego, a lekarz określić rodzaj wydanego orzeczenia. Oczywistym jest, że bez badania lekarskiego nie sposób określić a priori rodzaju wydanego orzeczenia tym bardziej, że skierowanie na badanie lekarskie, które wydaje pracodawca zawsze zawiera informacje o podstawie wynikającej z art. 229 § 4a Kodeksu pracy. Sytuacja w praktyce spotykana bardzo rzadko ze względu na użycie w przepisie pojęcia „niemożność wykonywania pracy”, jednak mogła mieć zastosowanie w przypadkach kiedy lekarz leczący poinformuje pracownika o szkodliwym wpływie pracy na zdrowie, czy objawów wskazujących na powstanie choroby zawodowej lub sytuacji opisanej w § 1 ust. 1 pkt 4 lit. g rozporządzenia. Powyższe sytuacje były wielokrotnie opisywane w podręcznikach dla lekarzy medycyny pracy w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku i na początku lat dwutysięcznych i nigdy nie budziły wątpliwości (np. Medycyna pracy w praktyce lekarskiej red. Z.Byczkowska i L.Dawydzik wyd. IMP w Łodzi 1999). Wskazywano wówczas, że badanie lekarskie mające na celu orzeczenie o możliwości wykonywania dotychczasowej pracy w sytuacji zgłoszenia przez pracownika potrzeby przeprowadzenia takiego badania poza terminem wynikającym z częstotliwości wykonywania badań okresowych, wchodzi w zakres pakietu minimalnego świadczeń profilaktycznych przysługujących pracownikowi oprócz trzech rodzajów badań profilaktycznych i innych świadczeń wymienionych w § 6 rozporządzenia. Także w nowszych publikacjach wskazuje się taki sam sposób postępowania (np. Dobre praktyki w opiece profilaktycznej nad pracownikiem niepełnosprawnym i bezpieczne środowisko pracy - zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych, red. M.Wiszniewska i J.Walusiak-Skorupa wyd. IMP w Łodzi 2013). Pojawiające się zatem interpretacje tego przepisu, jakoby tylko poza terminem wynikającym z badania okresowego lekarz sprawujący opiekę profilaktyczną mógł wydać orzeczenie lekarskie zgodne z załącznikiem nr 3 jest z punktu widzenia przytoczonych wyżej przepisów i aktualnej wiedzy medycznej nieuzasadnione. Jest to także nieuzasadnione z punktu widzenia praktyki sprawowania opieki profilaktycznej. Szereg podejrzeń chorób zawodowych jest podejmowanych przez lekarzy w trakcie okresowych badań profilaktycznych. W każdym przypadku podejrzenia choroby zawodowej Kodeks pracy w art. 235 § 2 nakłada na lekarza obowiązek kierowania na badania w celu wydania orzeczenia o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania. W związku z powyższym, jeżeli podejrzenie zostanie podjęte w trakcie badań okresowych lub kontrolnych, to pracownik powinien otrzymać skierowanie w związku z podejrzeniem choroby zawodowej i orzeczenie stwierdzające wystąpienie u pracownika objawów wskazujących na powstawanie

choroby zawodowej. Takie postępowanie zapewnia pracownikowi prawo do skorzystania z zapisów art. 230 Kodeksu pracy, a na pracodawcę nakłada obowiązek zmiany stanowiska pracy na nienarażające na działanie czynnika, który wywołał objawy choroby zawodowej.

Na koniec należy zaznaczyć, że badanie pracownika poza terminem wynikającym z badań okresowych, skierowanego przez pracodawcę po zgłoszeniu przez pracownika niemożności wykonywania pracy, może także zakończyć się wydaniem orzeczenia lekarskiego według wzoru określonego w załączniku nr 2 do rozporządzenia, jeśli w efekcie oceny stanu zdrowia wynikającego z badania podmiotowego, przedmiotowego i oceny zagrożeń czynników szkodliwych i uciążliwych występujących na stanowisku pracy nie zostanie potwierdzony szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika lub wystąpienie objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej.

*Piśmiennictwo:*

1. *Kodeks pracy Dz.U. 1974 Nr 24, poz. 141, t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1666*
2. *Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy Dz.U. 1996 Nr 69, poz. 332, t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 2067*
3. *Z.Byczkowska i L.Dawydzik red, Medycyna pracy w praktyce lekarskiej red wyd. IMP w Łodzi 1999*
4. *Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób Dz.U. 2002 Nr 132, poz. 1121, t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 1379*
5. *M.Wiszniewska i J.Walusiak–Skorupa red., Dobre praktyki w opiece profilaktycznej nad pracownikiem niepełnosprawnym i bezpieczne środowisko pracy - zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych, wyd. IMP w Łodzi 2013.*