

Badania okresowe w dowolnej jednostce medycyny pracy



Pracodawca skierował mnie na badania okresowe. Wykonałem badania w przychodni, którą sam wybrałem. Po przedłożeniu zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy pracodawca poinformował mnie, że nie uznaje zaświadczeń wydanych przez inną przychodnię i nakazał mi przeprowadzenie ponownie badań okresowych w poradni medycyny pracy, z którą podpisał umowę. Czy pracodawca może nie przyjąć ode mnie zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy wydanego przez inną przychodnię niż narzucona przez pracodawcę, jeżeli zaświadczenie wydał mi lekarz medycyny pracy uprawniony przez ministerstwo zdrowia do wydawania takich zaświadczeń?

Kwestie dotyczące okresowych badań lekarskich zostały uregulowane w kodeksie pracy, dalej k.p. (tekst jednolity Dz.U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 z późn. zm.), rozporządzeniem 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, dalej rozporządzenie w sprawie badań profilaktycznych (Dz.U. z 1996 r., nr 69, poz. 332 z późn. zm.) oraz w ustawie z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz.U. 2014.1184. Art. 229 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek kierowania pracowników na wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie. Okresowym badaniom lekarskim podlegają wszyscy pracownicy, bez względu na rodzaj i warunki wykonywanej pracy. Wykonywane są one na podstawie wydanego pracownikowi przez pracodawcę skierowania.

Rozporządzenie w sprawie badań profilaktycznych określa między innymi dodatkowe wymagania kwalifikacyjne, jakie powinni spełniać lekarze przeprowadzający badania profilaktyczne. Zgodnie z § 7 i 8 rozporządzenia w sprawie badań profilaktycznych, badania profilaktyczne mogą wykonywać tylko ci lekarze, którzy posiadają określone prawem kwalifikacje, między innymi specjalizację w dziedzinie medycyny pracy oraz są wpisani do rejestru lekarzy przeprowadzających badania profilaktyczne, prowadzonego przez wojewódzkie ośrodki medycyny pracy.

Badania profilaktyczne winny być realizowane zgodnie z ustawą o służbie medycyny pracy. Zgodnie z art. 12 tej ustawy badania okresowe, wstępne i kontrolne pracowników są wykonywane na podstawie pisemnej umowy zawartej przez podmiot obowiązany do ich zapewnienia – pracodawcę z podstawową jednostką służby medycyny pracy. Ustawa o służbie medycyny pracy gwarantuje pracodawcy prawo wyboru takiej jednostki (art. 13). Wyboru tego powinien jednak dokonać w porozumieniu z przedstawicielami pracowników.

Zgodnie zatem z ww. ustawą tylko przychodnia, z którą pracodawca zawarł umowę, uprawniona jest do wydania pracownikowi zaświadczenia o możliwości pracy na określonym stanowisku. W związku z tym pracownik nie jest uprawniony do przedstawienia pracodawcy zaświadczenia wystawionego przez inną przychodnię. Pracodawca w skierowaniu na badania okresowe powinien wskazać jednostkę służby medycyny pracy mającej dokonać badań (przychodnię, z którą pracodawca jest

związany na podstawie łączącej strony umowy).

Pracodawca może nie przyjąć od pracownika zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy wydanego przez inną przychodnię niż wskazana przez pracodawcę oraz może żądać wypełnienia obowiązku udania się na badania okresowe wynikającego ze skierowania.

Odebranie przez pracodawcę zaświadczenia o zdolności do pracy wydanego przez inną przychodnię stanowić będzie naruszenie przez pracodawcę umowy łączącej go z jednostką medycyny pracy, z którą podpisał umowę. Pracodawca, przyjmując takie zaświadczenie, może narazić się w razie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy na nieuznanie przez PIP zaświadczenia wydanego przez jednostkę inną niż jednostka, z którą pracodawca zawarł umowę, co oznaczać może naruszenie przez pracodawcę art. 229 § 4 k.p. – dopuszczenie do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

Wykonywanie zadań wynikających z zawartej między pracodawcą jako zleceniodawcą a podstawową jednostką służby medycyny pracy jako zleceniobiorcą umowy musi się odbywać osobiście przez zleceniobiorcę. Umowa może przewidywać dopuszczalność zlecania osobom trzecim przez zleceniobiorcę niektórych obowiązków wynikających z umowy. W takiej sytuacji podstawowa jednostka służby medycyny pracy może zlecić, na podstawie umowy, wykonywanie niektórych świadczeń, w szczególności badań diagnostycznych i specjalistycznych konsultacji lekarskich, podmiotom wykonującym działalność leczniczą uprawnionym do wykonywania tych świadczeń na podstawie odrębnych przepisów.

Pracownik nie może zwolnić się z obowiązku wykonania badań we wskazanej przez pracodawcę jednostce medycyny pracy.

Barbara Stefanik-Gnyp radzi