

Badania lekarskie pracowników

Kategoria: Polityka Zdrowotna

Opublikowano: czwartek, 07, listopad 2024 14:35

Ewelina Kocemba

Odśrody: 1547

Jak wskazuje art. 229 § 4 Kodeksu pracy pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

W związku z powyższym, zanim osoba zatrudniana przystąpi do pracy, musi najpierw poddać się badaniom lekarskim i dostarczyć pracodawcy odpowiednie orzeczenie, stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku określonym w skierowaniu otrzymanym od pracodawcy.

Profilaktyczne badania lekarskie pracownika obejmują:

1. Badania wstępne - przeprowadzane w momencie przyjęcia pracownika do pracy. Wstępnym badaniom lekarskim podlegają również pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.
2. Badania okresowe - wykonywane w trakcie zatrudnienia, w terminach wyznaczonych przez lekarza.
3. Badania kontrolne - podlega im każdy pracownik po chorobie trwającej dłużej niż 30 dni (bez znaczenia jest przyczyna niezdolności do pracy).

Okresowe i kontrolne badania lekarskie pracownik przeprowadza w miarę możliwości w godzinach pracy.

Czy badania lekarskie mają zastosowanie do wszystkich pracowników?

Badania lekarskie mają zastosowanie do wszystkich pracowników, bez względu na zajmowane stanowisko i rodzaj wykonywanej pracy.

Pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających, jest obowiązany zapewnić tym osobom okresowe badania lekarskie, także:

- po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami,
- po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie tymi badaniami.

Badaniom wstępnym nie podlegają osoby:

1. 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;
2. 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.

Badania lekarskie pracowników

Kategoria: Polityka Zdrowotna

Opublikowano: czwartek, 07, listopad 2024 14:35

Ewelina Kocemba

Odsłony: 1547

Przepis prawa przytoczony w pkt 2 stosuje się odpowiednio w przypadku przyjmowania do pracy osoby pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą. Pracodawca żąda od takich osób, aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku oraz skierowania na badania będące podstawą wydania tego orzeczenia.

Kto może dokonywać badań profilaktycznych?

Badania profilaktyczne pracowników mogą przeprowadzać wyłącznie lekarze posiadający odpowiednie kwalifikacje określone szczegółowo w rozporządzeniu w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy. Do takich badań uprawnieni są m.in. lekarze, którzy posiadają specjalizację w dziedzinie: medycyny pracy, medycyny przemysłowej, medycyny morskiej i tropikalnej, medycyny kolejowej lub higieny pracy.

Pracodawca, zgodnie z ustawą o służbie medycyny pracy, obowiązany jest zawrzeć odpowiednią pisemną umowę na sprawowanie profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi z podstawową jednostką służby medycyny pracy.

Pracodawca ma prawo wyboru jednostki służby medycyny pracy, która będzie sprawowała w jego zakładzie pracy opiekę zdrowotną nad pracującymi. Pracodawca dokonuje tego wyboru w porozumieniu z przedstawicielami załogi. Może też zawrzeć umowę z kilkoma jednostkami.

Źródło: PIP