

Radosław Zajdel¹

Justyna Zajdel²

CZY BADANIA PROFILAKTYCZNE MOŻNA WYKONAĆ W DOWOLNYM MIEJSCU?

IS IT ACCEPTABLE TO CARRY OUT PREVENTIVE SCREENING IN ANY GIVEN PLACE?

¹ Uniwersytet Medyczny, Łódź

Zakład Informatyki i Statystyki Medycznej

² Uniwersytet Medyczny, Łódź

I Zakład Prawa Medycznego Międzyuczelnianej Katedry Nauk Humanistycznych

STRESZCZENIE

Wstęp: Do obowiązków pracodawcy należy między innymi skierowanie osoby zatrudnionej lub ubiegającej się o pracę na badania profilaktyczne. Badania wstępne, okresowe i kontrolne powinny być wykonywane w ramach podstawowej jednostki służby medycyny pracy, z którą pracodawca zobowiązany jest zawrzeć umowę przewidzianą przez przepisy prawa. Regulacje prawne nie zawierają bezwzględnego nakazu wykonywania badań profilaktycznych w jednostce, z którą pracodawca zawarł umowę, więc istnieje teoretyczna możliwość wykonania badań w miejscu wybranym przez osobę, która ma się im poddać. **Materiał i metody:** Analizie, polegającej na porównaniu i wykluczeniu elementów wzajemnie sprzecznych oraz niespójnych logicznie, poddano orzecznictwo sądów obowiązujące obecnie akty prawne (ustawy, rozporządzenia). **Wyniki:** W praktyce możliwość taka istnieje wyłącznie w odniesieniu do osób ubiegających się o zatrudnienie. W przeciwieństwie bowiem do osób zatrudnionych kandydaci do pracy nie są zobowiązani do wykonywania poleceń służbowych pracodawcy, które mogą dotyczyć wykonania badań wstępnych. Pracownicy i osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej mają obowiązek stosowania się do poleceń służbowych pracodawcy, które mogą dotyczyć rodzaju i miejsca wykonania badań profilaktycznych. Niewykonanie polecenia służbowego naraża osoby zatrudnione na poniesienie odpowiedzialności pracowniczej oraz inne konsekwencje wynikające z naruszenia zasad porządku i organizacji pracy. **Wnioski:** Obowiązek poddania się badaniom profilaktycznym dotyczy pracowników i osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Obowiązek wykonywania badań w ściśle określonym czasie i miejscu zależy od podstawy prawnej zatrudnienia — osoby ubiegające się o zatrudnienie nie mogą być zobowiązane do tego w drodze polecenia służbowego. Mogą one rozpocząć pracę nie przedstawiając zaświadczenia o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku, jeśli pracodawca zawrze z nimi umowę warunkową. Med. Pr. 2008;59(5):395–408

Słowa kluczowe: badanie wstępne, pracownik, umowa cywilnoprawna, kandydat ubiegający się o zatrudnienie, odpowiedzialność pracownicza, rozwiązanie umowy o pracę

ABSTRACT

Background: Employers are, among their numerous responsibilities, obliged to refer their employees or the person applying for the job to prophylactic examinations. Initial, seasonal and check-up examinations should be carried out in the primary occupational health care institution the employer is obliged to sign the contract for this kind of services, according to the binding regulations. However, due to the fact that these regulations do not contain an imperative that prophylactic examinations must be performed in the institution with which the employer is under contract, it is theoretically possible that the examinations are carried out in an outpatient department chosen by an individual who is to be examined. **Material and Methods:** The critical analysis of existing rules, judgments and writs was performed. **Results:** In practice, such a possibility exists only in case of those who apply for the job. This results from the fact that job candidates unlike employees, are not obliged to follow the employer's official order concerning initial examinations. Employees and those employed on the basis of the civil-law contract have to obey the employer's official orders concerning the type and place of performing prophylactic examinations. The employee's disobedience in this matter may have serious consequences arising from the contravention of order and work organization rules. **Conclusions:** Employees employed on the basis of the civil-law contract are obliged to undergo prophylactic examinations. However, the time and the type of institution in which the examination is performed depends on the legal basis of employment. Persons applying for the job do not have to obey the employer's official orders and thus cannot be forced to perform the examination in a given time or institution. If the conditional contract is signed, the employee can start his or her work without presenting the certificate of working ability at a given post. Med Pr 2008;59(5):395–408

Key words: preliminary test, worker, civil contract, applicant to the employment, worker's liability, dissolve a job contract

Adres autorów: Uniwersytet Medyczny w Łodzi, Zakład Informatyki i Statystyki Medycznej, Pl. Hallera 1, 90-647 Łódź,

e-mail: zajdel@toya.net.pl; Uniwersytet Medyczny w Łodzi, I Zakład Prawa Medycznego Międzyuczelnianej

Katedry Nauk Humanistycznych, Lindleya 6, 90-131 Łódź, e-mail: kancelaria@prawo.med.pl

Nadesłano: 15 października 2008

Zatwierdzono: 12 listopada 2008

WSTĘP

Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest kierowanie pracowników na badania lekarskie przewidziane przez przepisy prawa. Należy zaznaczyć, że zgodnie z art. 2 Kodeksu pracy (dalej KP) pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (1). W rozumieniu Kodeksu pracy pracownikami nie są więc osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy, czyli na przykład osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. Należy jednak zaznaczyć, że w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do niektórych obowiązków pracowniczych (2).

Jednym z obowiązków pracownika jest poddanie się badaniom profilaktycznym przewidzianym przez przepisy prawa. Obowiązkowy charakter badań profilaktycznych wynika między innymi z art. 229 Kodeksu pracy. Pracownik, który nie ma bieżącego orzeczenia o stanie zdrowia, nie może wykonywać swoich obowiązków, ponieważ pracodawca musi mieć pewność, że nie istnieją przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Badania, o których mowa w Kodeksie pracy, mają na celu badanie pracownika pod kątem jego indywidualnych predyspozycji do pracy na określonym stanowisku, w konkretnych warunkach z uwzględnieniem wpływu czynników szkodliwych i uciążliwych występujących w środowisku pracy na stan zdrowia pracownika. Dopuszczenie pracownika do pracy bez aktualnego zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku może stanowić zewnętrzną przyczynę wypadku przy pracy w rozumieniu art. 6 Ustawy o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych z dnia 12 czerwca 1975 roku (3) i art. 3 Ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych z dnia 30 października 2002 roku (4).

W analizowanym aspekcie kontrowersyjne jest, czy obowiązek wykonywania badań profilaktycznych spoczywa również na osobach zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, czy też nie. Na uwagę zasługuje to, że zgodnie z art. 304¹ Kodeksu pracy, obowiązki, o których mowa w art. 211 KP, spoczywają również na osobach wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także na osobach prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek (samozatrudnionych) w zakładzie pracy, w miejscu

wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę. W myśl art. 304¹ w związku z art. 211, pkt 5 KP zatrudnieni na podstawie umowy cywilnoprawnej mają (podobnie jak osoby będące pracownikami) obowiązek poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich. Obowiązek poddawania się badaniom profilaktycznym przez osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych nie jest jednak tożsamy z koniecznością kierowania wymienionych osób na badania profilaktyczne przez pracodawcę. Powstaje więc pytanie, czy pracodawca zobowiązany jest w świetle prawa do kierowania osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych na badania profilaktyczne. Aktualne regulacje prawne nie dają jednoznacznej odpowiedzi w tym zakresie. Analiza poszczególnych przepisów prawa pozwala jednak na ustalenie wiążącego stanowiska w omawianym aspekcie.

W związku z tym, że poddawanie się badaniom profilaktycznym jest jednym z obowiązków pracownika i osób wykonujących pracę na innej podstawie, skierowanie na badania wstępne, okresowe lub kontrole może być przedmiotem polecenia służbowego pracodawcy. Zgodnie z art. 100, § 1 KP pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Na marginesie należy zaznaczyć, że zakres obowiązków pracowniczych może być określany nie tylko na podstawie przepisów prawa pracy, ale także w oparciu o postanowienia umowy o pracę, a jeśli chodzi o ich konkretny kształt — o zwyczaj zakładowy (5).

Podkreślenia wymaga to, że osoba zatrudniona zobowiązana jest do wykonywania poleceń służbowych pracodawcy, które spełniają niżej wymienione warunki:

- ściśle dotyczą pracy,
- nie są sprzeczne z umową o pracę (wyjątkiem od tej zasady jest art. 42, § 2 KP),
- nie są sprzeczne z powszechnie obowiązującym porządkiem prawnym.

Z powołanych wyżej regulacji prawnych wynika, że polecenie służbowe pracodawcy może dotyczyć wykonania badań profilaktycznych przez pracownika, a także osobę zatrudnioną na podstawie umowy cywilnoprawnej, gdyż poddanie się badaniom przewidzianym przez przepisy prawa jest ściśle związane z pracą, jaką wykonuje pracownik lub osoba świadcząca pracę na innej podstawie. Warto podkreślić, że osoba zatrudniona nie ma obowiązku wykonania polecenia służbowego

tylko wówczas, gdy polecenie to nie dotyczy pracy, jest sprzeczne z rodzajem umówionej pracy lub z prawem. Wynika stąd, że pracownik lub osoba świadcząca pracę na innej podstawie nie może co do zasady odmówić wykonania polecenia służbowego dotyczącego przeprowadzenia badań profilaktycznych.

Wykonywanie badań profilaktycznych jest obowiązkowe dla osób chcących podjąć lub kontynuować zatrudnienie. Zgodnie z regulacjami zawartymi w Ustawie o służbie medycyny pracy z dnia 27 czerwca 1997 roku (dalej UoSMP), badania profilaktycznie powinny być wykonywane w ramach jednostki, z którą pracodawca podpisał umowę o świadczenie usług zdrowotnych w zakresie opieki profilaktycznej (6). Powołany przepis nie określa jednak w sposób bezwzględny, że badania profilaktyczne muszą być wykonane tylko i wyłącznie w jednostce służby medycyny pracy, z którą pracodawca zawarł umowę.

CEL PRACY

W kontekście analizowania problematyki badań profilaktycznych powstają następujące kontrowersje:

- Czy podmiot organizujący pracę ma obowiązek kierować na badania profilaktyczne osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych?
- Czy badania profilaktyczne muszą zostać wykonane w miejscu wskazanym przez pracodawcę?
- Czy pracodawca może w drodze polecenia służbowego zobowiązać pracownika do wykonania badań w ramach jednostki, z którą zawarł umowę o sprawowanie opieki profilaktycznej?
- Czy odmowa poddania się badaniom profilaktycznym lub odmowa wykonania badań w miejscu wskazanym przez pracodawcę skutkuje poniesieniem negatywnych konsekwencji?
- Czy polecenie służbowe dotyczące wykonania badań wstępnych jest skuteczne wobec osób ubiegających się o zatrudnienie?

Należy zaznaczyć, że do spornych kwestii nie odnoszą się wprost żadne obowiązujące przepisy prawa. Podstawą odpowiedzi na powyższe pytanie może być wyłącznie analiza ogólnych regulacji odnoszących się do obowiązku wykonywania badań profilaktycznych oraz obowiązku wykonywania poleceń służbowych pracodawcy.

MATERIAŁ I METODY

Materiał w niniejszej pracy stanowi orzecznictwo sądów polskich i aktualne regulacje prawne w zakresie wykonywania badań profilaktycznych. Obejmują one

aktualne ustawy oraz rozporządzenia odnoszące się bezpośrednio do kwestii obowiązku wykonywania badań profilaktycznych. Przepisy zawarte w obowiązujących aktualnie aktach normatywnych charakteryzują się brakiem spójności oraz brakiem jednolitej interpretacji i wykładni. W związku z powyższym w niniejszej pracy zastosowano metodę badawczą polegającą na analizie aktów prawnych i stanowiska judykatury, wykluczeniu wzajemnie sprzecznych elementów i stworzeniu od zera wspólnego mianownika i wynikającej z niego wykładni prawa.

WYNIKI I OMÓWIENIE

Wykonywanie badań profilaktycznych u osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych

Problematyka związana z przeprowadzaniem badań profilaktycznych u osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy nabiera szczególnego znaczenia w związku z nasileniem się w Unii Europejskiej zjawiska wykonywania pracy w innej formie niż zatrudnienie pracownicze w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Coraz częstsze świadczenie pracy na innej podstawie niż stosunek pracy wynika między innymi z konieczności dostosowania się do potrzeb restrukturyzacyjnych, zmniejszenia bezpośrednich i pośrednich kosztów pracy oraz bardziej elastycznego zarządzania zasobami w odpowiedzi na nieprzewidywalne warunki ekonomiczne (23).

W literaturze prawa pracy zatrudnienie o charakterze niepracowniczym dzieli się na zatrudnienie cywilnoprawne, administracyjnoprawne, penalne i ustrojowe (24). Należy podkreślić, że rodzajem zatrudnienia niepracowniczego jest również prowadzenia działalności gospodarczej, czyli wykonywanie pracy w warunkach samozatrudnienia.

W niniejszym podrozdziale szczególną uwagę poświęcono problematyce wykonywania badań profilaktycznych u osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, czyli osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło oraz umowy o wykonywanie usług (do której stosuje się przepisy dotyczące umowy zlecenia), a także osób wykonujących pracę nakładczą i pracę w ramach umowy aktywizacyjnej.

Wśród specjalistów prawa pracy istnieją rozbieżne opinie co do obowiązku kierowania na badania profilaktyczne osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Zgodnie z art. 304¹ KP obowiązki,

o których mowa w art. 211 KP, w tym również obowiązek wykonywania badań wstępnych, okresowych i kontrolnych, ciążą również na osobach fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, a także na osobach prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę. W treści art. 304¹ KP nie znalazł się jednak zapis, że art. 211 KP stosuje się odpowiednio do osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. W analizie treści art. 211 KP należy wskazać, że w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych obowiązki wymienione w treści przepisu muszą być stosowane odpowiednio, chociażby w związku z tym, że w przypadku cywilnoprawnej podstawy zatrudnienia nie występują przełożeni, wymienieni w pkt 2, 6 i 7, art. 211. Kodeksu pracy.

W analizie kwestii związanych z koniecznością kierowania osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych na badania profilaktyczne należy wskazać, że zgodnie z art. 304., § 1. KP pracodawca ma obowiązek zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy osobom zatrudnionym na innej podstawie niż stosunek pracy. Otwarty katalog bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, do których zapewnienia zobowiązany jest pracodawca, został określony w art. 207, § 2 Kodeksu pracy. Katalog obowiązków nie jest określony w sposób wyczerpujący, ponieważ ustawodawca posłużył się zapisem: „w szczególności pracodawca zobowiązany jest [...]”. Daje to podstawę do twierdzenia, że w art. 207, § 2 KP zostały wymienione elementarne obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie jest jednak jednoznaczne z obowiązkiem kierowania osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych na badania profilaktyczne określone w art. 229, § 1 i 2 KP.

Zgodnie z jedną z opinii Państwowej Inspekcji Pracy pracodawca, powierzając wykonywanie prac w ramach umowy cywilnoprawnej i wyznaczając miejsce wykonywania tej pracy, powinien zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Nie ma natomiast podstaw do traktowania osób, z którymi pracodawca zawiera umowę cywilnoprawną, tak jak pracowników, w tym nie ma obowiązku kierowania ich na wstępne badania lekarskie i organizowania szkoleń bhp. Jeżeli jednak rodzaj wykonywanej pracy, stopień zagrożeń związanych z warunkami pracy lub przebiegiem procesów jest tak znaczny,

że wskazane jest, aby nawet do doraźnego wykonywania tych prac lub przebywania w tych warunkach były dopuszczane wyłącznie osoby fizyczne mające odpowiedni stan zdrowia i przeszkolone w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy — zleceniodawca może wymagać od osoby, z którą zawiera umowę cywilnoprawną, poddania się badaniu lekarskiemu lub szkoleniu w zakresie bhp (25). Zgodnie z przedstawioną opinią przeprowadzanie badań profilaktycznych u osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych jest fakultatywne i dotyczy wyłącznie sytuacji, w których zagrożenie związane z warunkami pracy implikuje potrzebę przeprowadzenia badań.

Biorąc pod uwagę literalne brzmienie art. 304¹ KP i 211 KP należy przyjąć, że obowiązków, o których mowa w powoływanych regulacjach, nie można uznać za fakultatywne i uzależnione od swobodnej decyzji pracodawcy. Wynika to przede wszystkim z tego, że sformułowanie ‘obowiązek’ użyte zarówno w treści art. 304¹ KP, jak i w art. 211 KP, oznacza obligatoryjną konieczność wykonania określonych czynności przewidzianych przez przepisy prawa, co wyklucza możliwość traktowania obowiązku jako powinności, której spełnienie uzależnione jest od swobodnego uznania pracodawcy.

Poddając analizie kwestie dotyczące przeprowadzania badań profilaktycznych u osób, zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, należy odnieść się do regulacji zawartych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (26). Zgodnie z nią (art. 66): „każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa”.

W literaturze prawniczej dominuje pogląd, że gwarancja konstytucyjna dotycząca bezpiecznych i higienicznych warunków pracy obejmuje każdego, kto wykonuje pracę, bez względu na podstawę jej wykonywania (23). Zdaniem specjalistów prawa pracy podmiotem zobowiązanym do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest podmiot, który stwarza możliwość świadczenia pracy. Oznacza to, że podmiotem zobowiązanym do zapewnienia odpowiednich warunków pracy jest nie tylko pracodawca w rozumieniu Kodeksu pracy, ale także podmiot będący stroną umowy cywilnoprawnej lub podmiot zlecający wykonanie pracy na innej podstawie (27). Przedstawione fakty pozwalają przyjąć, że konstytucyjna gwarancja bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia przysługuje każdemu, kto wykonuje pracę. Zgodnie z definicją Tadeusza Kotarbińskiego „pracą jest wszelkie działanie mające charakter pokonywania trudności dla zadośćuczynienia czyimis

potrzebom” (34). Nie ma przy tym znaczenia podstawa nawiązania zatrudnienia, a więc fakt, czy praca świadczona jest w ramach stosunku pracy, umowy cywilnoprawnej czy samozatrudnienia.

Brzmienie art. 66 Konstytucji pozwala przyjąć, że podmiot organizujący pracę na innej podstawie niż stosunek pracy ma obowiązek zapewnić identyczne warunki pracy zarówno pracownikom, jak i osobom wykonującym pracę na innej podstawie. Treść art. 66 Konstytucji w związku z art. 304¹ KP daje podstawę do uznania, że pracodawca ma obowiązek kierowania na badania profilaktyczne osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Należy podkreślić, że obowiązek wykonywania badań profilaktycznych jest szczególnie wyraźny, jeżeli chodzi o badania wstępne. Zgodnie z art. 229, § 1, pkt 1 KP: „wstępnym badaniem lekarskim podlegają osoby przyjmowane do pracy [...]” (1). Ustawodawca nie rozróżnił w treści przepisu podstawy nawiązania zatrudnienia, w związku z czym obowiązek poddania się badaniom wstępnym należy odnosić również do osób nawiązujących zatrudnienie poza stosunkiem pracy.

Na szczególną uwagę zasługuje kwestia dotycząca częstotliwości wykonywania badań wstępnych u osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. W związku z powyższą kwestią powstaje pytanie, czy osoba wykonująca pracę np. na podstawie kolejnych umów o dzieło u tego samego pracodawcy powinna być poddawana badaniom wstępnym przed zawarciem każdej kolejnej umowy. Zgodnie z regulacjami zawartymi w Kodeksie pracy wykonanie badań wstępnych ma charakter bezwzględny. Oznacza to, że badania wstępne muszą być wykonywane za każdym razem, gdy nawiązywane jest zatrudnienie. Wyjątkiem od tej zasady jest brak obowiązku w zakresie wykonania badań wstępnych w przypadku pracowników zatrudnianych na tym samym stanowisku lub stanowisku o podobnych warunkach pracy w ramach kolejnej umowy o pracę. Bezwzględny charakter badań wstępnych implikuje konieczność wykonywania tego rodzaju badań w przypadku zawierania pierwszej i każdej kolejnej umowy cywilnoprawnej. W sytuacji, gdy praca wykonywana jest na podstawie kolejnej umowy cywilnoprawnej u tego samego pracodawcy, obowiązek przeprowadzenia badań profilaktycznych powinien być uzależniony zarówno od rodzaju wykonywanej pracy, jak również od warunków jej wykonywania. Wydaje się, że osoby wykonujące u tego samego pracodawcy pracę na podstawie kolejnej umowy cywilnoprawnej — analogicznie do osób zatrudnianych na podstawie kolejnej umowy o pracę na

tym samym stanowisku lub stanowisku o podobnych warunkach pracy — nie muszą być poddawane wstępnym badaniom profilaktycznym, jeżeli charakter i warunki wykonywanej pracy są identyczne lub podobne.

Przyjmując, że badania profilaktyczne powinny być wykonywane u osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, należy podkreślić, że obowiązek skierowania osoby świadczącej pracę lub ubiegającej się o zatrudnienie, a także obowiązek określenia warunków pracy spoczywa na podmiocie organizującym świadczenia pracy.

O ile w świetle przedstawionych regulacji i interpretacji przepisów prawa obowiązek przeprowadzania badań profilaktycznych u osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych nie budzi wątpliwości, o tyle kontrowersje mogą powstać odnośnie do tego, kto ponosi koszty badań profilaktycznych wykonywanych u osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Regulacje Kodeksu pracy nie odnoszą się do tej kwestii w żaden sposób, nie została też ona uregulowana w Ustawie o służbie medycyny pracy (6). W myśl art. 22, ust. 1 tej ustawy pracodawcy ponoszą koszty przeprowadzanych badań wstępnych, okresowych i kontrolnych oraz profilaktycznej opieki zdrowotnej niezbędnej ze względu na warunki pracy, na zasadach określonych w Kodeksie pracy oraz przepisach wydanych na jego podstawie. Z kolei art. 5, ust. 3, pkt 2 tejże ustawy stanowi, że osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy są objęte profilaktyczną opieką zdrowotną jedynie na ich wniosek. Z cytowanego przepisu nie wynika jednak wprost, że kosztami badań obciążone są osoby, które poddają się badaniom ani też, że koszty badań obciążają podmiot organizujący świadczenie pracy. Do kwestii finansowania badań profilaktycznych wykonywanych u osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy odnosi się art. 23, pkt 3 UoSMP, w myśl którego ze środków własnych finansują profilaktyczną opiekę zdrowotną sprawowaną przez służbę medycyny pracy „[...] osoby, które wykonywały pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, lub osoby, które pozostawały w stosunku służbowym, o ile w odrębnych przepisach nie wskazano innego sposobu finansowania”. Osoby prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek, które świadczą pracę na podstawie umów cywilnoprawnych obciążone są kosztami profilaktycznej opieki zdrowotnej (art. 23, pkt 1).

W związku z brakiem precyzyjnych przepisów w zakresie finansowania badań profilaktycznych osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych kwestia finansowania badań powinna zostać szczegółowo

określona w treści umowy cywilnoprawnej. Należy przy tym podkreślić, że zasady finansowania mogą zostać określone w dowolny sposób przez strony danej umowy.

W analizie kwestii dotyczących wykonywania badań profilaktycznych u osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych należy podkreślić, że obowiązki przeprowadzania badań nie dotyczą osób wykonujących pracę na podstawie umowy aktywizacyjnej. Zatrudnienie na podstawie umowy aktywizacyjnej zostało przewidziane w art. 61c Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (28). Umowa aktywizacyjna jest umową, na podstawie której osoba bezrobotna wykonuje pracę zarobkową w gospodarstwie domowym na rzecz osób wspólnie zamieszkujących i gospodarujących w nim. Podstawą świadczenia pracy jest umowa o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące umowy zlecenia. Do osób zatrudnionych na podstawie umowy aktywizacyjnej nie mają zastosowania przepisy art. 304 KP. W związku z powyższym „pracodawca” nie ma obowiązku organizować pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w tym kierować osobom wykonującym pracę na badania profilaktyczne.

Odmiennie wygląda sytuacja prawna osób wykonujących pracę nakładczą. Praca ta polega na wykonywaniu przez osobę fizyczną na rzecz przedsiębiorcy (nakładcy) pracy polegającej na wyrabianiu lub przerabianiu produktów z materiałów powierzonych przez nakładcę w domu lub innym miejscu, w którym tryb pracy nie jest nadzorowany przez przedsiębiorcę. Mimo że praca ta zawiera wiele elementów umowy o pracę, w literaturze prawa przeważa pogląd, że jest to praca należąca do niepracowniczego zatrudnienia o charakterze cywilnoprawnym (29–31) i jest wykonywana na podstawie umowy o świadczenie usług, do której poza przepisami prawa cywilnego mają zastosowanie przepisy prawa pracy w zakresie wskazanym w Rozporządzeniu z dnia 28 maja 1996 roku w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (dalej *RwSPN*) (32). Zgodnie z jego § 21 praca nakładczą powinna być wykonywana z zachowaniem zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednocześnie do osób wykonujących taką pracę stosuje się odpowiednio art. 211 KP, określający obowiązki pracownika, w tym obowiązek poddawania się badaniom profilaktycznym. Na szczególną uwagę zasługuje to, że w zakresie ochrony zdrowia do osób wykonujących pracę nakładczą stosuje się odpowiednio między innymi art. 229, § 1–2, 4–5 i 6 KP. Wynika stąd, że osoby wykonujące pracę nakładczą muszą być kierowane przez nakładcę na profilaktyczne badania okresowe i wstępne. Obowiązek objęcia przez nakładcę

profilaktyczną opieką zdrowotną osób wykonujących pracę nakładczą wynika również bezpośrednio z treści art. 5, ust. 2, pkt 1 *UoSMP*.

Odnosząc treść art. 229 § 4 KP do osób wykonujących pracę nakładczą, należy stwierdzić, że nakładca nie może dopuścić do pracy osoby bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Należy ponadto podkreślić, że koszty badań profilaktycznych wykonywanych u osób wykonujących pracę nakładczą, a także inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej, w myśl art. 229 § 6 KP obciążają nakładcę.

W przypadku zakresu opieki profilaktycznej nad osobami wykonującymi pracę nakładczą należy zwrócić uwagę na to, że w przypadku osób wykonujących pracę w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów włókniających został rozszerzony zakres badań, które muszą zostać wykonane. Zgodnie z art. 229, § 5, pkt. 1–2 KP w przypadkach narażenia na wyżej wymienione zagrożenia nakładca ma obowiązek zapewnić osobom wykonującym pracę okresowe badania lekarskie po zaprzestaniu wykonywania pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami oraz po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami. Warto jednak zaznaczyć, że w przypadku gdy praca nakładczą ma być wykonywana w lokalu mieszkalnym wykonawcy, nakładca nie może powierzać wykonania pracy, której wykonanie mogłoby być szkodliwe dla wykonawcy lub jego współmieszkańców (§ 22, ust. 1 *RwSPN*). Wynika stąd, że wobec osób wykonujących pracę nakładczą we własnym domu nie ma zastosowania art. 229, § 5 KP, określający szerszy zakres opieki profilaktycznej.

Jak wspomniano wyżej, wśród specjalistów z dziedziny prawa pracy istnieją rozbieżne opinie dotyczące obowiązku wykonywania badań profilaktycznych u osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Ze wspomnianych w niniejszym artykule regulacji prawnych i interpretacji przepisów wynika jednak, że u osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy badania profilaktyczne powinny być przeprowadzane na podstawie skierowania „pracodawcy”. Należy przy tym podkreślić, że rezygnacja podmiotu organizującego pracę z kierowania osobami świadczącymi pracę na badania profilaktyczne skutkuje zwiększeniem lub powstaniem ryzyka zdrowotnego u osób wykonujących pracę bez weryfikowania istnienia lub braku przeciwwskazań do wykonywania danej pracy. Ponadto rezygnacja z przeprowadzania badań profilaktycznych

u osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych może skutkować zwiększeniem kosztów pracy w związku z absencją chorobową osób świadczących pracę oraz ryzykiem wystąpienia wypadku w trakcie wykonywania określonej pracy.

Miejsce wykonania badań profilaktycznych

Zgodnie z obowiązującymi regulacjami prawnymi badania profilaktyczne powinny być przeprowadzane przez jednostkę służby zdrowia, z którą „zleceniodawca” zawarł umowę o sprawowanie profilaktycznej opieki nad pracownikami. Przez pojęcie zleceniodawcy Ustawa o służbie medycyny pracy rozumie podmiot, który jest zobowiązany do zapewnienia profilaktycznej opieki nad osobami świadczącymi pracę (art. 12, ust. 1 UoSMP).

Artykuł 12, ust. 1, w związku z art. 5, ust. 2 UoSMP, stanowią, że podmiotami zobowiązanymi do zawarcia umowy z podstawową jednostką służby medycyny pracy w zakresie zapewnienia profilaktycznej opieki zdrowotnej podmiotom świadczącym pracę są:

- pracodawcy — w odniesieniu do pracowników w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, osób pozostających w stosunku służbowym oraz osób wykonujących pracę nakładczą (art. 5, ust. 1, pkt 1–3 UoSMP);
- szkoły i szkoły wyższe — w odniesieniu do kandydatów do szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych lub wyższych, uczniów tych szkół oraz studentów, którzy w trakcie praktycznej nauki zawodu są narażeni na działanie czynników szkodliwych, uciążliwych lub niebezpiecznych dla zdrowia (art. 5, ust. 1, pkt 4 UoSMP)
- jednostki uprawnione do prowadzenia studiów doktoranckich — w odniesieniu do uczestników studiów doktoranckich, którzy w trakcie studiów są narażeni na działanie czynników szkodliwych, uciążliwych lub niebezpiecznych dla zdrowia (art. 5, ust. 1, pkt 5 UoSMP);
- podmioty zatrudniające — w stosunku do osób świadczących pracę w czasie odbywania kary pozbawienia wolności w zakładach karnych, przebywania w aresztach śledczych lub wykonujących pracę w ramach kary ograniczenia wolności (art. 5, ust. 1, pkt 6 UoSMP).

Zgodnie z art. 12 ust. 1 UoSMP badania wstępne, okresowe i kontrolne pracowników oraz inne świadczenia zdrowotne wykonywane są na podstawie umowy zawartej przez podmiot zobowiązany do zapewnienia profilaktycznej opieki zdrowotnej z podstawową jednostką służby medycyny pracy (6). Do podstawowych

jednostek, z którymi zleceniodawca może zawrzeć umowę o wykonywanie badań profilaktycznych należą:

- zakłady opieki zdrowotnej — utworzone w celu sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi,
- jednostki organizacyjne zakładów opieki zdrowotnej — wydzielone w celu realizacji profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi,
- lekarze wykonujący indywidualną praktykę lekarską, indywidualną specjalistyczną praktykę lekarską lub wykonujący zawód w formie grupowej praktyki lekarskiej (spółki cywilnej, spółki partnerskiej).

Możliwość przeprowadzania badań profilaktycznych przez osoby wykonujące zawód lekarza uzależniona jest od spełnienia przesłanek określonych w § 7 i 8 Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 30 maja 1996 roku w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników z zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych dla celów przewidzianych w Kodeksie pracy (dalej RwsBP) (7).

Zgodnie z art. 14 UoSMP podstawowa jednostka medycyny pracy może zlecić wykonywanie niektórych świadczeń zdrowotnych zakładom opieki zdrowotnej lub innym podmiotom uprawnionym do wykonywania tego rodzaju świadczeń. Do świadczeń, które mogą zostać zlecone innej jednostce należą między innymi badania diagnostyczne i specjalistyczne konsultacje lekarskie. Oznacza to, że niektóre czynności lekarskie wchodzące w zakres badań profilaktycznych mogą być wykonane w innej jednostce niż podstawowa jednostka medycyny pracy. Należy jednak podkreślić, że badania, o których mowa nie mogą być wykonywane w miejscu wybranym przez osobę ubiegającą się o pracę bądź pracownika, ale wyłącznie w ramach podmiotu, któremu podstawowa jednostka medycyny pracy zleciła wykonywanie konkretnych badań.

Warto zaznaczyć, że w myśl art. 12, ust. 2, pkt 8 UoSMP umowa między pracodawcą a podstawową jednostką medycyny pracy musi zostać zawarta na co najmniej rok. Zmiany w zakresie regulacji dotyczących zawierania umów między pracodawcą a jednostkami zapewniającymi profilaktyczną opiekę nad pracownikami niesie ze sobą rządowy projekt ustawy o zmianie Ustawy o służbie medycyny pracy (dalej ZUoSMP) (8), który redefiniuje zadania służby medycyny pracy. Projekt zmiany Ustawy o służbie medycyny pracy modyfikuje między innymi brzmienie art. 12 Ustawy. Zgodnie z art. 12, ust. 1 ZUSMP, umowa zawierana między pracodawcą a jednostką mającą sprawować profilaktyczną

opiekę nad pracownikami będzie musiała być zawierana w formie pisemnej, a nie jak do tej pory w dowolnej formie. W projekcie ZUoSMP do obecnego art. 12. dodano ust. 4., zgodnie z którym obowiązkiem jednostki sprawującej profilaktyczną opiekę nad pracownikami będzie informowanie właściwej inspekcji o niewywiązaniu się pracodawcy z obowiązków wymienionych w art. 12, ust. 2, pkt 5, do których należą:

- przekazywanie informacji o występowaniu czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych wraz z aktualnymi wynikami badań i pomiarów tych czynników,
- zapewnienie udziału w komisji bezpieczeństwa i higieny pracy działającej na terenie zakładu pracy,
- zapewnienie możliwości przeglądu stanowisk pracy w celu dokonania oceny warunków pracy,
- udostępnianie dokumentacji wyników kontroli warunków pracy w części odnoszącej się do ochrony zdrowia.

Jak wspomniano wyżej, badania profilaktyczne powinny być wykonywane w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Zgodnie z art. 2, ust. 2 UoSMP badania profilaktyczne (wstępne, okresowe i kontrolne) powinny być przeprowadzane w jednostce, z którą zleceniodawca zawarł umowę o sprawowanie opieki profilaktycznej nad pracownikami. Oznacza to, że co do zasady badania profilaktyczne nie mogą być wykonywane w jednostce dowolnie wybranej przez pracownika lub podmioty wymienione w art. 5, ust. 1, pkt 4–6 UoSMP. Konieczność wykonywania badań profilaktycznych w jednostce, z którą zleceniodawca zawarł odpowiednią umowę potwierdza również to, że w przypadku pracowników i pozostałych podmiotów, których objęcie profilaktyczną opieką zdrowotną jest obowiązkowe, koszty badań profilaktycznych ponosi w całości pracodawca lub podmiot zlecający wykonanie badań. Warto podkreślić, że świadczenia zdrowotne finansowane przez pracodawców stanowią przychód pracowników podlegający opodatkowaniu, tak jak wynagrodzenie za pracę. Do przychodów pracownika nie zalicza się jednak świadczeń, które pracodawca zobowiązany jest ponieść na własny koszt. Do badań tych należą badania wstępne okresowe i kontrolne oraz badania okresowe pracowników narażonych na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających (9).

W analizowanym aspekcie jest kwestią sporną, czy w przypadku osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych badania profilaktyczne muszą być wykonywane w jednostce określonej przez podmiot organizujący pracę, czy też w dowolnym miejscu.

Obowiązek zawarcia umowy z podstawową jednostką służby medycyny pracy mają wyłącznie podmioty ściśle wymienione w art. 5, ust. 2 UoSMP. Wśród podmiotów tych ustawodawca nie wymienił podmiotów organizujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Oznacza to, że podmioty organizujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych nie mają obowiązku zawierania umów w zakresie sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad osobami świadczącymi pracę z podstawowymi jednostkami służby medycyny pracy (art. 12, ust. 1 UoSMP *a contrario*). Wynika stąd, że osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych mogą poddać się badaniom profilaktycznym w wybranym przez siebie miejscu.

Wykonanie badań profilaktycznych przez osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych w wybranym przez siebie miejscu jest jednoznaczne, jeżeli osoby te objęte są profilaktyczną opieką zdrowotną na własny wniosek. Kwestie dotyczące sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej u osób objętych tą opieką na własny wniosek reguluje Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 15 września 1997 roku w sprawie wykonywania przez służbę medycyny pracy profilaktycznej opieki zdrowotnej w stosunku do osób objętych tą opieką na swój wniosek (dalej RwSPW) (33). Zgodnie z § 1, pkt 2 RwSPW, rozporządzenie określa tryb i wykonywanie profilaktycznej opieki zdrowotnej między innymi w odniesieniu do osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, z wyjątkiem osób wykonujących pracę nakładczą.

W myśl RwSPW osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, które chcą zostać objęte profilaktyczną opieką zdrowotną na własny wniosek, muszą złożyć wniosek o objęcie profilaktyczną opieką w wybranej przez siebie podstawowej jednostce służby medycyny pracy (§ 2 ust. 1 RwSPW). Profilaktyczna opieka zdrowotna może przyjąć postać opieki jednorazowej lub opieki sprawowanej przez określony czas. Zarówno okres sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej, jak i zakres tej opieki powinny zostać określone w umowie cywilnoprawnej zawartej między podstawową jednostką służby zdrowia a osobą wnioskującą o objęcie opieką (§ 5, ust. 1 RwSPW). W sytuacji, gdy opieka profilaktyczna ma mieć postać jednorazową, umowa może zostać zawarta w formie ustnej.

Na szczególną uwagę zasługuje to, że określając zakres profilaktycznej opieki zdrowotnej lekarz powinien doradzić osobie składającej wniosek wykonanie badań umożliwiających diagnostykę chorób zawodowych i innych chorób związanych z wykonywaną pracą, a w przypadku,

gdy wniosek składany jest przez osoby wykonujące pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, lekarz powinien dokonać również ocenę możliwości wykonywania pracy uwzględniającej stan zdrowia i zagrożenia występujące w miejscu pracy (§ 2, ust. 3 RwSPW).

Kontrowersyjna jest jedna sytuacja, w której podmiotem organizującym pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej jest jednocześnie podmiot będący pracodawcą w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Taka sytuacja ma miejsce na przykład w odniesieniu do lekarzy zatrudnionych na podstawie „kontraktu” przez kierownika publicznego zakładu opieki zdrowotnej, który w odniesieniu do lekarzy zatrudnionych na podstawie stosunku pracy jest pracodawcą w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. W sytuacji, o której mowa wyżej, podmiot organizujący pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej ma obowiązek zawrzeć umowę w zakresie profilaktycznej opieki zdrowotnej z podstawową jednostką służby medycyny pracy w związku z tym, że jest jednocześnie pracodawcą, a co za tym idzie zleceniodawcą w rozumieniu UoSMP. Wynika stąd, że osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej przez podmiot, który jest jednocześnie pracodawcą w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, mają obowiązek wykonania badań profilaktycznych w podstawowej jednostce służby medycyny pracy, z którą zleceniodawca zawarł odpowiednią umowę. Kwestia dotycząca podstawy zobowiązania osób świadczących pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej do wykonania badań w miejscu, z którym zleceniodawca zawarł umowę, została rozpatrzona poniżej.

Polecenie służbowe pracodawcy w zakresie wykonania badań profilaktycznych

Jak wspomniano wyżej, pracownik ma obowiązek wykonywać polecenia pracodawcy, które odnoszą się ściśle do wykonywanej pracy. Zgodnie z linią orzeczniczą Sądu Najwyższego polecenie dotyczące pracy może dotyczyć między innymi skierowania pracownika na kontrolne badania lekarskie (10,11). W jednym ze swoich orzeczeń Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że polecenie służbowe wydane pracownikowi może również dotyczyć poddania się badaniom dodatkowym, np. psychologicznym badaniom osobowości, co jest niezwykle istotne w przypadku wykonywania zawodów wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej. W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy podkreślił, że skierowanie pracownika na przewidziane w przepisach prawa badania lekarskie nie może być potraktowane jako szykana ze strony pracodawcy i poszukiwanie pretekstu do zwolnienia pracownika z pracy (12). Prezentowane podejście do kwestii

skierowania na badania lekarskie ma szczególne znaczenie w sytuacji, gdy pracownik irracjonalnie odmawia poddaniu się badaniom, co naraża pracodawcę na odpowiedzialność związaną z dopuszczeniem pracownika do pracy bez aktualnych badań lekarskich.

Obowiązek pracownika do wykonania badań okresowych i kontrolnych w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę wynika pośrednio z tego, że skierowanie na badania objęte są zakresem polecenia służbowego. Należy zaznaczyć, że polecenie służbowe może dotyczyć nie tylko rodzaju badań, ale także miejsca ich wykonania. Zgodnie z art. 100, § 1 KP, wykonywanie poleceń służbowych jest obowiązkiem pracownika, czyli osoby zatrudnionej na podstawie wyboru, powołania, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Do obowiązków pracownika należy również poddawanie się badaniom profilaktycznym, do których wykonania pracownik może zostać zobowiązany w ramach polecenia służbowego (art. 211, pkt 5 KP).

Z brzmienia przedstawionych regulacji prawnych wynika, że obowiązek wykonywania poleceń służbowych nie dotyczy osób niebędących pracownikami w rozumieniu Kodeksu pracy, czyli m.in. osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (art. 100, § 1 KP *a contrario*). Należy jednak podkreślić, że zgodnie z art. 304¹ KP, obowiązki, o których mowa w art. 211 KP, w tym także obowiązki dotyczące poddawania się badaniom profilaktycznym, ciążą również na osobach fizycznych wykonujących pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej. Oznacza to, że w przypadku, gdy podstawą zatrudnienia jest zawarcie umowy cywilnoprawnej między pracownikiem a pracodawcą, pracownik ma obowiązek poddania się badaniom profilaktycznym przewidzianym w art. 229, § 1–3. Na uwagę zasługuje również to, że obowiązki unormowane w art. 100 KP mają charakter powszechny, co oznacza, że odnoszą się do wszystkich osób zatrudnionych, niezależnie od podstawy zatrudnienia, rodzaju umowy o pracę, stanowiska bądź formy organizacyjnej zakładu (9). W związku z przedstawionymi argumentami należy przyjąć, że osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy mogą zostać zobowiązane do wykonania badań profilaktycznych w zakresie i miejscu określonym w ramach polecenia służbowego pracodawcy.

Wydawanie poleceń służbowych wobec osób ubiegających się o zatrudnienie

Powszechny charakter uregulowania zawartego w art. 100, § 1 KP powoduje, że obowiązek wykonywania poleceń służbowych dotyczy wszystkich osób

zatrudnionych bez względu na podstawę zatrudnienia i rodzaj wykonywanej pracy (9). Kwestią kontrowersyjną pozostaje natomiast skuteczność wydawania poleceń służbowych wobec osób, które ubiegają się o zatrudnienie, czyli nie są pracownikami ani też osobami zatrudnionymi na innej podstawie niż stosunek pracy. Z aktualnych przepisów prawa pracy wynika, że kandydaci ubiegający się o zatrudnienie nie są zobowiązani do wykonywania poleceń pracodawcy (art. 100, § 1 KP *a contrario*). Brzmienie powołanego przepisu pozwala przyjąć, że osoby ubiegające się o zatrudnienie nie muszą wykonywać poleceń służbowych związanych z poddaniem się badaniom wstępnym oraz miejscem ich wykonania.

Odmowa poddania się badaniom lekarskim lub odmowa poddania się badaniom lekarskim wykonywanym w jednostce służby zdrowia, z którą pracodawca zawarł odpowiednią umowę można traktować jako odstąpienie od zamiaru podjęcia zatrudnienia. Prezentowane podejście wynika z tego, że osoby ubiegające się o zatrudnienie nie są co prawda zobowiązane do wykonywania poleceń służbowych pracodawcy, ale nie wyklucza to samego obowiązku poddania się wstępnym badaniom profilaktycznym, których obowiązek określony został w art. 229, § 1 Kodeksu pracy. Wynika stąd, że osoba ubiegająca się o pracę może odmówić wykonania samego polecenia służbowego, dlatego że polecenie może być wydane jedynie wobec osoby już zatrudnionej, co nie jest jednoznaczne z możliwością dokonania swobodnego wyboru odnośnie do poddania się badaniom wstępnym. Ponieważ nawiązanie stosunku pracy uzależnione jest między innymi od posiadania aktualnego zaświadczenia o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku, odstąpienie od wykonania badań wstępnych jest tożsame z niespełnieniem podstawowych przesłanek koniecznych do nawiązania stosunku pracy lub zawarcia umowy cywilnoprawnej. Na szczególną uwagę zasługuje jednak to, że pracodawca może zawrzeć z kandydatem ubiegającym się o pracę tzw. umowę warunkową. Może ona zawierać klauzulę, że zatrudnienie nastąpi w przypadku, gdy pracownik przedstawi orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku (13). To, że pracownik może przedstawić orzeczenie o stanie zdrowia pozwalającym na wykonywanie pracy na danym stanowisku w późniejszym czasie, pozwala przyjąć, iż badania wstępne mogą zostać przeprowadzone poza placówką, z którą pracodawca zawarł umowę o sprawowanie opieki profilaktycznej.

W kontekście przedstawionych faktów powstaje pytanie, gdzie mogą zostać przeprowadzone badania

wstępne kandydatów do pracy. W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że badania profilaktyczne mogą być wykonywane wyłącznie przez lekarzy, którzy uzyskali wpis do rejestru prowadzonego przez właściwy miejscowo wojewódzki ośrodek medycyny pracy i spełniają wymagania kwalifikacyjne określone w § 7 Rozporządzenia w sprawie badań lekarskich pracowników z zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych dla celów przewidzianych w Kodeksie pracy (7). Zgodnie z § 8, ust. 4 RwSBP prawo wglądu do przedmiotowego rejestru, oprócz zainteresowanych pracodawców, ma Państwowa Inspekcja Pracy oraz Państwowa Inspekcja Sanitarna. Na uwagę zasługuje to, że orzeczenie wydane przez lekarza spoza rejestru nie może być honorowane przez pracodawcę, a ponadto może stanowić podstawę do wszczęcia, zainicjowanej przez pracodawcę, procedury kontrolnej przez właściwy miejscowo wojewódzki ośrodek medycyny pracy. Wynika z tego, że wstępne badania profilaktyczne mogą zostać wykonane przez osobę posiadającą odpowiednie uprawnienia w zakresie wydawania zaświadczeń o istnieniu lub braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku, przy czym nie musi to być podmiot wyznaczony przez pracodawcę.

W analizowanym aspekcie szczególnie problematyczna jest sytuacja, w której pracodawca ma wątpliwości co do treści orzeczenia dotyczącego istnienia lub braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku. Podstawą rozwiązania tej kwestii jest regulacja zawarta w § 5, ust. 1 RwSBP, zgodnie z którym „[...] pracodawca, który nie godzi się z treścią wydanego zaświadczenia [...] może wystąpić w ciągu 7 dni od dnia wydania zaświadczenia za pośrednictwem lekarza, który wydał to zaświadczenie, z wnioskiem o przeprowadzenie ponownego badania”. Ponowne badanie przeprowadza się w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy właściwym ze względu na miejsce świadczenia pracy lub siedzibę jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony pracownik. Jeżeli kwestionowane zaświadczenie zostało wydane przez lekarza zatrudnionego w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy, wówczas ponowne badania odbywają się w najbliższej jednostce badawczo-rozwojowej w dziedzinie medycyny pracy. W takim przypadku wyjątek stanowi konieczność przeprowadzenia ponownego badania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie „Polskie Koleje Państwowe” w Centrum Naukowym Medycyny Kolejowej. Należy podkreślić, że ponowne badanie powinno być przeprowadzone w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku. Orzeczenie

lekarskie wydane na podstawie badania przeprowadzonego w trybie odwoławczym jest ostateczne. Regulacja zawarta w § 5, ust. 1 i 2 RwSBP daje pracodawcy możliwość weryfikacji treści zaświadczenia o braku lub istnieniu przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku, które zostało wystawione przez podmiot wybrany przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie. Jeżeli przedłożone przez pracownika zaświadczenie lekarskie nie budzi zastrzeżeń związanych z treścią zawartego w nim orzeczenia o stanie zdrowia pracownika, przeprowadzanie ponownego badania jest bezzasadne.

Należy podkreślić, że zastrzeżeń pracodawcy co do treści orzeczenia o istnieniu lub braku przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku nie należy traktować tak samo, jak zastrzeżeń pracodawcy co do treści orzeczenia w związku z wystawieniem orzeczenia poza jednostką służby zdrowia, z którą pracodawca zawarł umowę o świadczenie usług z zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej. Zastrzeżenia pracodawcy co do treści orzeczenia mogą bowiem dotyczyć zarówno orzeczenia wystawionego w jednostce służby zdrowia, z którą pracodawca zawarł umowę, jak i orzeczenia wystawionego w innym miejscu. Przepisy prawa nie określają, czego konkretnie mogą dotyczyć zastrzeżenia pracodawcy, a odnoszą się jedynie do „zastrzeżeń co do treści orzeczenia”. W związku z powyższym należy przyjąć, że pracodawca może mieć zastrzeżenie zarówno co do merytorycznej treści orzeczenia, jak i co do treści orzeczenia w związku z miejscem, w którym zostało wystawione.

Przyjęte stanowisko wydaje się uzasadnione, co wynika z tego, że potencjalny pracodawca nie jest najczęściej osobą mającą profesjonalną wiedzę dotyczącą oceny stanu zdrowia, a co za tym idzie treści orzeczenia w zakresie istnienia lub braku istnienia przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku. Wątpliwości pracodawcy co do treści orzeczenia mogą natomiast wynikać z zastrzeżeń co do rzetelności badań przeprowadzonych poza jednostką, z którą pracodawca zawarł umowę o sprawowanie profilaktycznej opieki zdrowotnej.

W analizowanym aspekcie kontrowersje może budzić też to, czy potencjalny pracodawca może wnieść zastrzeżenia co do treści orzeczenia wydanego osobie, która formalnie nie jest jeszcze zatrudniona. Skoro osoba ubiegająca się o zatrudnienie nie jest formalnie podmiotem świadczącym pracę, pracodawca nie będący jeszcze stroną formalnej umowy nie jest teoretycznie pracodawcą. Przedstawione wątpliwości rozwiązuje jednak literalna wykładnia § 5, ust. 1 RwSBP, która nie różni rodzaju badań profilaktycznych. Wynika stąd, że

pracodawca może wnieść zastrzeżenia do orzeczeń wydanych w wyniku przeprowadzenia badań wstępnych, okresowych i kontrolnych. W przypadku badań wstępnych podmioty im poddawane mają najczęściej status osób ubiegających się o zatrudnienie. Mimo że osoby ubiegające się o pracę nie są jeszcze formalnie zatrudnione (ich zatrudnienie zależy bowiem m.in. od wyniku treści orzeczenia wydanego po przeprowadzeniu badań wstępnych), potencjalny pracodawca ma prawo do zgłoszenia zastrzeżeń co do treści wydanego orzeczenia. W związku z przedstawionymi wyżej faktami pojęcie 'pracodawca' użyte w treści § 5, ust. 1 RwSBP powinno być identyfikowane z podmiotem organizującym świadczenie pracy, co idealnie odpowiada statusowi prawnemu przyszłego pracodawcy.

Warto podkreślić, że obowiązek stosowania się do poleceń służbowych pracodawcy — w tym również poleceń dotyczących wykonania badań wstępnych we wskazanym przez pracodawcę miejscu — nie dotyczy również osób, które zobowiązane są do przeprowadzenia badań wstępnych, mimo że były zatrudnione wcześniej przez tego samego pracodawcę lub poddały się specjalistycznym badaniom lekarskim. Do podmiotów tych należą:

- Były pracownik, który pracował już u danego pracodawcy i stara się o powrót do pracy na to samo stanowisko (14) — obowiązek skierowania pracownika na badania wstępne wynika to z tego, że podstawową powinnością pracodawcy w zakresie profilaktycznej ochrony zdrowia pracowników jest przeprowadzanie obowiązkowych badań lekarskich, których celem jest dokonanie weryfikacji, czy pracownik może nadal wykonywać pracę na danym stanowisku i w określonych warunkach bez uszczerbku dla zdrowia. W związku z tym przed rozpoczęciem zatrudnienia każdy pracownik musi okazać zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania określonej pracy. Dotyczy to także pracownika, który po przerwie wraca do tego samego pracodawcy. Wynika to z tego, że w czasie, kiedy pracownik nie wykonywał pracy, mógł pogorszyć się stan jego zdrowia lub mogły zmienić się warunki pracy. Z obowiązku przeprowadzenia wstępnych badań lekarskich pracodawca byłby zwolniony tylko wówczas, gdyby dotyczyło to osoby, która przyjmowana jest ponownie do pracy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą (art. 229, § 1 KP).

- Osoby, które poddały się badaniom lekarskim potrzebnym do odbycia stażu u innego pracodawcy na podstawie skierowania powiatowego urzędu pracy i posiadają aktualne zaświadczenie o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku — obowiązek skierowania kandydatów do pracy na badania wstępne ma charakter bezwzględny. Oznacza to, że wykonane badania dla potrzeb innego zakładu pracy lub w innym celu nie mogą zastąpić badań uwzględniających konkretne stanowisko i warunki pracy panujące u obecnego pracodawcy. Z wyników badań lekarskich przeprowadzonych w innym celu nie można bowiem wnioskować, że nie ma przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Z tego powodu należy przyjąć, że obowiązek skierowania na wstępne badania lekarskie nie uchyla fakt przeprowadzenia ich przez kandydata do pracy w innym celu niż zatrudnienie u obecnego pracodawcy. W omawianej sytuacji pracodawca powinien wydać kandydatowi do pracy skierowanie, określając w nim rodzaj stanowiska pracy, na którym ma być zatrudniony, przy czym w zależności od swoich potrzeb może on wskazać więcej niż jedno stanowisko. W skierowaniu pracodawca ma obowiązek zamieścić informację o zagrożeniach, czynnikach szkodliwych dla zdrowia lub innych uciążliwościach występujących na tym stanowisku pracy (art. 229, § 1 KP).
- Osoby, które przedstawiły zaświadczenie stwierdzające przeprowadzenie specjalistycznych badań lekarskich niezbędnych do podjęcia pracy w konkretnym charakterze — posiadanie świadectwa kwalifikacyjnego, stwierdzającego prawo wykonywania określonego zawodu, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku skierowania kandydata na wstępne badania lekarskie. Podstawą takiego rozwiązania są przepisy dotyczące profilaktycznych badań lekarskich, z których wynika, że nie naruszają one innych regulacji, w myśl których uzyskanie odpowiedniego orzeczenia lekarskiego jest warunkiem nabycia lub posiadania uprawnień do wykonywania określonego zawodu bądź czynności. Oznacza to, że badaniom wstępnym podlegają kandydaci ubiegający się o pracę, a także pracownicy bez względu na to, czy mają wyniki specjalistycznych badań lekarskich stwierdzających prawo wykonywania zawodu (np. kierowcy). Posiadanie przez osobę przyjmowaną do pracy lub pracownika świadectwa stwierdzającego uprawnienia do wykonywania określonego zawodu nie jest bowiem tożsame z posiadaniem orzeczenia lekarskiego

stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na konkretnym stanowisku. Tak samo traktuje się to w orzecznictwie sądowym — okazanie się wynikami specjalistycznych badań lekarskich, potwierdzającymi zdolność do wykonywania określonego zawodu lub czynności, nie zwalnia osoby przyjmowanej do pracy z obowiązku poddania się wstępnym badaniom lekarskim, a pracodawcy z obowiązku skierowania na takie badania (15).

Na podstawie aktualnych przepisów prawa, a także w oparciu o doktrynę, należy przyjąć, że osoba ubiegająca się o pracę ma możliwość wykonania badań wstępnych poza placówką, z którą pracodawca zawarł umowę wynikającą z regulacji zawartych w Ustawie o służbie medycyny pracy (6). Możliwość swobodnego wyboru podmiotu, który przeprowadza profilaktyczne badania wstępne, nie wyklucza jednak możliwości pracodawcy w zakresie zweryfikowania treści wydanego zaświadczenia.

Odpowiedzialność za odmowę wykonania badań profilaktycznych

Kwestia odpowiedzialności za niepoddanie się badaniom profilaktycznym powinna być rozpatrywana z rozróżnieniem osób zobowiązanych do wykonania badań kontrolnych i okresowych (osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy i osób wykonujących pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej) oraz osób, na których spoczywa obowiązek przeprowadzenia badań wstępnych (osób ubiegających się o pracę oraz osób powracających do pracy po przerwie). Jak wspomniano wyżej, osoby zatrudnione zobowiązane są do wykonywania poleceń służbowych pracodawcy bez względu na podstawę powstania zatrudnienia, wykonywaną pracę i zajmowane stanowisko. Zdaniem Sądu Najwyższego niewykonanie polecenia służbowego zagraża w sposób szczególny porządkowi oraz dyscyplinie pracy i uzasadnia nawet natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika. Pracownik, który nie wykonuje bez uzasadnionej przyczyny poleceń przełożonego nie może powoływać się na to, że wypowiedzenie mu umowy o pracę było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (16). Postawienie pracownikowi zarzutu odmowy wykonania polecenia wydanego przez pracodawcę wymaga ustalenia, jaka była treść tego polecenia, czy dotyczyło ono wykonywanej pracy i w jakich okolicznościach zostało wydane (17). Warto podkreślić, że w przypadku gdy odmowa wykonania polecenia służbowego jest przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, sąd oceniający zasadność wypowiedzenia bada słuszność odmowy wykonania polecenia pracodawcy (18).

Pracownik, który nie wywiązuje się z obowiązku wykonania badań profilaktycznych, naraża się na poniesienie odpowiedzialności porządkowej określonej w Kodeksie pracy. Czyn polegający na naruszeniu obowiązków związanych z przestrzeganiem porządku organizacyjnego i prawnego w procesie pracy określa się w literaturze prawa jako przekroczenie (9). Nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku pracy obejmuje między innymi niewykonywanie poleceń służbowych, w tym także poleceń dotyczących poddania się badaniom profilaktycznym (19). Pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności porządkowej uzależnione jest od zaistnienia niżej wymienionych przesłanek:

- **Bezprawności** — mamy z nią do czynienia, gdy zachowanie pracownika wypełnia określone przesłanki, a więc gdy pracownik dopuszcza się naruszenia obowiązków związanych z organizacją i porządkiem pracy, np. odmawia poddania się badaniom okresowym.
- **Winy** — należy podkreślić, że może ona przybrać postać umyślną lub nieumyślną. Z winą umyślną mamy do czynienia, gdy pracownik chce wywołać określony skutek i podejmuje w tym kierunku działania bądź nie podejmuje wymaganego zachowania, lub pracownik przewiduje możliwość powstania określonego skutku i godzi się na to. Działanie lub zaniechanie nieumyślne może z kolei wynikać z lekomyślności lub niedbalstwa pracownika prowadzących do powstania określonego skutku, który pracownik przewidywał lub mógł przewidzieć.

W art. 108, § 1 Kodeksu pracy został wyliczony enumeratywnie katalog kar, które pracodawca może zastosować w stosunku do pracownika za naruszenie zasad organizacji i porządku pracy. Należą do nich kara upomnienia i kara nagany. Należy podkreślić, że z karami porządkowymi nie powinny być mylone inne negatywne konsekwencje wynikające z naruszenia porządku i organizacji pracy przez pracownika (20,21). Naruszenie obowiązków pracowniczych, w tym niestosowanie się do poleceń pracodawcy dotyczących wykonania badań profilaktycznych, może skutkować również wypowiedzeniem umowy o pracę, prowadzącym do modyfikacji warunków pracy i płacy lub definitywnego rozwiązania umowy (22).

Zgodnie z art. 304¹ KP obowiązek stosowania się do określonych zasad porządku i organizacji pracy mają również osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej. Osoby te podlegają jednak innemu rygorowi odpowiedzialności za niezastosowanie się do zasad

porządku i organizacji pracy, w tym niewykonania poleceń służbowych dotyczących poddania się badaniom profilaktycznym. Zasady odpowiedzialności osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej opierają się bezpośrednio na regulacjach zawartych w Kodeksie cywilnym. Oznacza to, że w stosunku do tej grupy zatrudnionych nie mają zastosowania przepisy dotyczące odpowiedzialności porządkowej pracowników zawarte w Kodeksie pracy.

Niewykonanie badań profilaktycznych nie skutkuje negatywnymi konsekwencjami dla osób ubiegających się o pracę i osób powracających do tego samego pracodawcy po przerwie. Wynika to z tego, że osoby, które nie podjęły jeszcze zatrudnienia, nie mają statusu pracownika lub osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej, co wyklucza możliwość zastosowania w stosunku do nich sankcji przewidzianych przez Kodeks pracy lub Kodeks cywilny. Jedynym negatywnym następstwem wynikającym z niepoddania się badaniom wstępnym jest brak możliwości w zakresie nawiązania stosunku pracy lub zatrudnienia na innej podstawie, co wynika z konieczności posiadania zaświadczenia o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku przed rozpoczęciem zatrudnienia.

WNIOSKI

1. Wykonywanie badań profilaktycznych jest obowiązkowe zarówno u pracowników, jak i u osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.
2. Badania wstępne powinny być wykonywane u osób zatrudnianych na podstawie umów cywilnoprawnych przed zawarciem każdej umowy, chyba że kolejna umowa cywilnoprawna dotyczy pracy tego samego rodzaju, która będzie wykonywana w identycznych warunkach.
3. Osoby zatrudniane na podstawie umów cywilnoprawnych mogą wykonać badania profilaktyczne w wybranym przez siebie miejscu, co wynika z tego, że podmiot „organizujący pracę” na podstawie umowy cywilnoprawnej nie jest zobowiązany w świetle Ustawy z dnia 27 czerwca 1997 roku o służbie medycyny pracy do zawarcia umowy z podstawową jednostką służby medycyny pracy.
4. Osoby zatrudniane na podstawie umowy cywilnoprawnej przez podmiot będący jednocześnie pracodawcą mają obowiązek wykonania badań w podstawowej jednostce służby medycyny pracy, z którą pracodawca zawarł umowę o sprawowanie profilaktycznej opieki zdrowotnej.

5. Pracodawca może zobowiązać w ramach polecenia służbowego pracowników i osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych do wykonania badań profilaktycznych w określonym czasie i miejscu.
6. Polecenie służbowe nie może zostać skutecznie wydane wobec osób ubiegających się o zatrudnienie bez względu na podstawę nawiązania zatrudnienia.
7. Pracodawca może zatrudnić pracownika, który nie przedstawił zaświadczenia o braku istnienia przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku, zawierając z nim umowę warunkową.
8. Pracodawca może zweryfikować wyniki przeprowadzonych badań profilaktycznych, składając wniosek o przeprowadzenie ponownego badania.
9. Odpowiedzialność za niepoddanie się badaniom profilaktycznym jest zróżnicowana w zależności od rodzaju badań i podstawy zatrudnienia.
13. Drozd A.: Uprawnienia podmiotu zatrudniającego do pozyskiwania informacji o kandydacie na pracownika. Państwo i Prawo 2000;12:66–70
14. Wyrok NSA we Wrocławiu z 2 lutego 1999 r. II SA/Wr 975/97. Centralna Baza Orzeczeń Sądów Administracyjnych, Adres: <http://www.orzeczenia.nsa.gov.pl>
15. Wyrok NSA z dnia 11 lipca 2002 r. II SA 3358/012
16. Wyrok SN z dnia 13 czerwca 1973 r. I PR 160/73. OSNCP z 1974 r. nr 4, poz. 75
17. Wyrok SN z dnia 1 października 1997 r. I PKN 317/97. OSNAPiUS z 1998 r. nr 14, poz. 428
18. Wyrok SN z dnia 13 maja 1998 r. I PKN 108/98. OSNAPiUS z 1999 r. nr 10, poz. 337
19. Wyrok SN z dnia 27 lipca 1990 r. I PRN 26/90. OSP z 1991 r. nr 4, poz. 90
20. Wyrok SN z dnia 25 października 1995 r. I PRN 77/95. OSNAPiUS z 1996 r. nr 11, poz. 153
21. Uchwała SN z dnia 11 stycznia 1980 r. I PZP 45/79. OSNCP z 1980 r. nr 7, poz. 133
22. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. DzU z 1998 r. nr 21, art. 32 w związku z art. 45, art. 52
23. Krzyśków B.: Zatrudnienie niepracownicze typu cywilnoprawnego w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy (I). Bezpiecz. Pr. 2008;1:2–4
24. Sanetra W.: Prawo pracy. Temida 2, Białystok 1994
25. Kolosa A.: Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy. Pr. Zabezp. Społ. 1999;1(3):44–45
26. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. DzU z 1997 r. nr 78, poz. 483 ze zm.
27. Florek L.: Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją. Pr. Zabezp. Społ. 1997;11:11–15
28. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. DzU z 2008 r. nr 69, poz. 415 ze zm.
29. Świątkowski M.A.: Komentarz pracy. C.H. Beck, Warszawa 2006
30. Iwulski J., Sanetra W.: Kodeks pracy [komentarz]. Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1999
31. Wagner B. [red.]: Kodeks pracy [komentarz]. Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2004
32. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą. DzU z 1976 r. nr 3, poz. 19 ze zm.
33. Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 15 września 1997 r. w sprawie wykonywania przez służbę medycyny pracy profilaktycznej opieki zdrowotnej w stosunku do osób objętych tą opieką na swój wniosek. DzU z 1997 r. nr 120, poz. 766
34. Mazur E.: Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego — sprawozdanie z XV Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Pr. Zabezp. Społ. 2006;1:15–21

PIŚMIENNICTWO

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. DzU z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. DzU z 1998 r. nr 21, art. 3041
3. Ustawa z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. DzU z 1983 r. nr 30, poz. 14 ze zm.
4. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. DzU z 2002 r. nr 199, poz. 1673 ze zm.
5. Wyrok SN z dnia 23 października 2003 r. I PK 425/02. OSNP z 2004 r. nr 20, poz. 342
6. Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy. DzU z 2005 r. nr 125, poz. 1317 ze zm.
7. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników z zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych dla celów przewidzianych w Kodeksie pracy. DzU z 1996 r. nr 69, poz. 332 ze zm.
8. Projekt ustawy o zmianie ustawy o służbie medycyny pracy. Adres: <http://www.sejm.gov.pl>
9. Muszalski W. [red.]: Kodeks pracy [komentarz]. Wyd. 5. C.H. Beck, Warszawa 2005
10. Wyrok SN z dnia 10 maja 2000 r. I PKN 642/99. OSNAPiUS z 2001 r. nr 20, poz. 619
11. Por. Wyrok SN z dnia 22 września 1999 r. I PKN 278/99. OSNAPiUS z 2001 r. nr 2, poz. 42
12. Wyrok SN z dnia 27 stycznia 2004 r. I PK 293/03. OSN Zbiór Urzędowy Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2004 r. nr 24, poz. 414.