

# Profilaktyczna ochrona zdrowia pracowników



**W rozdziale VI Kodeksu pracy zebrano przepisy związane z profilaktyczną ochroną zdrowia pracowników.**

## Posiłki profilaktyczne

Zgodnie z **art. 232 k.p.** pracodawca jest obowiązany **zapewnić** pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, **nieodpłatnie, odpowiednie posiłki i napoje**, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. Nr 60, poz. 279) określa rodzaje posiłków i napojów oraz wymagania, jakie powinny spełniać, a także **przypadki i warunki ich wydawania**.

**UWAGA:** Za okres **zimowy** na potrzeby przydzielania pracownikom posiłków regeneracyjnych uważa się okres od **1 listopada danego roku do 31 marca** następnego roku (§ 3 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów).



**Okres zimowy – pracownicy wykonujący  
prace związane z wysiłkiem fizycznym na otwartej przestrzeni**

**mężczyzna** – efektywny wydatek energetyczny organizmu w ciągu zmiany roboczej przekracza 1500 kcal (6280 kJ)

**kobieta** – efektywny wydatek energetyczny organizmu w ciągu zmiany roboczej przekracza 1000 kcal (4187 kJ)

**Prace związane z wysiłkiem fizycznym,  
wykonywane w pomieszczeniach zamkniętych,  
w których ze względów technologicznych utrzymuje się stale  
temperatura poniżej 10°C  
lub wskaźnik obciążenia termicznego (WBGT) wynosi powyżej 25°C**

**mężczyzna** – w ciągu zmiany roboczej efektywny  
wydatek energetyczny organizmu  
powyżej **1500 kcal** (6280 kJ)

**kobieta** – w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek  
energetyczny organizmu powyżej **1000 kcal** (4187 kJ)

**Prace związane z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu:**

**mężczyzna** – powyżej 2000 kcal (8375 kJ)

**kobieta** – 1100 kcal (4605 kJ)

---

**Poza tym pracodawca zapewnia posiłki  
pracownikom wykonującym prace:**

- pod ziemią,
- przy usuwaniu skutków klęsk żywiołowych i innych zdarzeń losowych.

## Napoje profilaktyczne pracodawca zapewnia pracownikom zatrudnionym:

- w warunkach gorącego mikroklimatu, charakteryzującego się wartością wskaźnika obciążenia termicznego (WBGT) powyżej 25°C (napoje wzbogacone w sole mineralne i witaminy),
- w warunkach mikroklimatu zimnego, charakteryzującego się wartością wskaźnika siły chłodzącej powietrza (WCI) powyżej 1000,
- przy pracach na otwartej przestrzeni przy temperaturze otoczenia poniżej 10°C lub powyżej 25°C,
- przy pracach związanych z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet,
- na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28°C.



Napoje należy zapewnić w ilości zaspokajającej potrzeby pracowników, odpowiednio zimne lub gorące w zależności od warunków wykonywania pracy.



# Sposób udostępnienia napojów i posiłków

**Stanowiska pracy**, szczegółowe zasady wydawania, a także warunki uzasadniające sposób ich wydawania ustala:

- pracodawca w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi,
- pracodawca po uzyskaniu opinii przedstawicieli pracowników (jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa).

**Posiłki i napoje wydawane są pracownikom w dniach wykonywania prac uzasadniających ich wydawanie.**

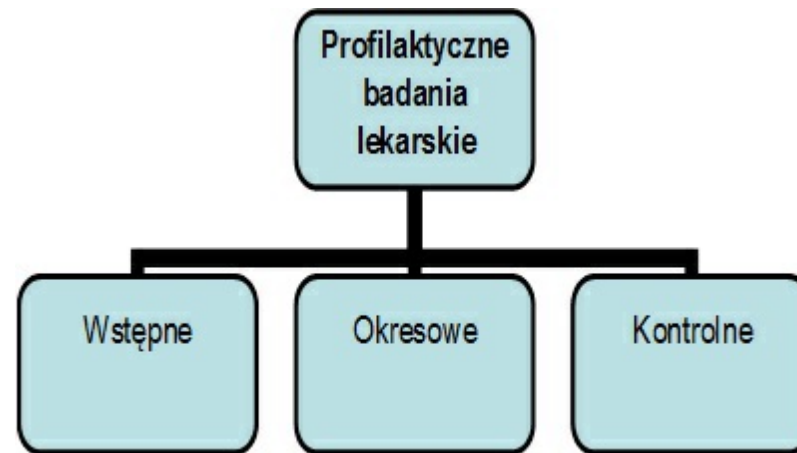
Posiłki powinny być wydawane w czasie regulaminowych przerw w pracy, w zasadzie **po 3-4 godzinach pracy.**

**Napoje powinny być dostępne dla pracowników w ciągu całej zmiany roboczej.**

**Pracodawca** powinien zapewnić zachowanie odpowiednich warunków higieniczno-sanitarnych przygotowywania oraz spożywania posiłków i napojów.

W przepisach określono zakładaną **wartość odżywczą** posiłku, tj. powinien on zawierać około **50–55% węglowodanów**, **30–35% tłuszczów**, **15% białek** oraz posiadać wartość kaloryczną około **1000 kcal**. Jeżeli pracodawca nie ma możliwości wydawania posiłków, ze względu na rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy lub ze względów organizacyjnych, może zapewnić w czasie pracy korzystanie z takich posiłków w **punktach gastronomicznych**. Dopuszczalne jest również, aby pracownik przyrządzał posiłki we **własnym zakresie** z otrzymanych produktów.

# Badania lekarskie



**Art. 229 K. p. stanowi:**

**Wstępnym badaniom lekarskim podlegają:**

- 1) osoby przyjmowane do pracy,
- 2) pracownicy młodociani przenoszni na inne stanowiska pracy,
- 3) pracownicy przenoszni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

WYJĄTEK: Wstępnym badaniom lekarskim **nie podlegają osoby:**

- 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;
- 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,
- przyjmowane do pracy, ale pozostające jednocześnie **w stosunku pracy z innym pracodawcą**.

Pracownik podlega **okresowym badaniom lekarskim**. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż **30 dni**, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

Termin wykonania badania okresowego określa **lekarz** w zaświadczeniu lekarskim.

**UWAGA: Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.**

Dopuszczenie do pracy pracownika, który nie posiada aktualnego zaświadczenia lekarskiego, jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika. Wskutek tego pracodawca może zostać ukarany przez inspektora pracy mandatem karnym, sprawa może również zakończyć się w sądzie.

## **Wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę.**

Badania profilaktyczne są przeprowadzane na **koszt pracodawcy**. Pracodawca ponosi ponadto inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędnej z uwagi na warunki pracy.

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

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

**Pracodawca jest obowiązany przechowywać orzeczenia wydane na podstawie badań lekarskich.**

## (art. 230)

§ 1. W razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie **choroby zawodowej** pracodawca jest obowiązany, na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu **przenieść pracownika do innej pracy** nienarażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy.

§ 2. Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy.

**(art. 231) Pracodawca, na podstawie orzeczenia lekarskiego, przenosi do odpowiedniej pracy pracownika**, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Przepis art. 230 § 2 stosuje się odpowiednio.

## **Kto może wydać zaświadczenie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy?**

Do wydania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy uprawniony jest:

- **lekarz** spełniający dodatkowe wymagania, m.in.: posiadający specjalizację w dziedzinie medycyny pracy, medycyny przemysłowej, medycyny transportu lub higieny pracy,
- **lekarz zakładowy** w publicznych zakładach opieki zdrowotnej – wyłącznie w odniesieniu do pracowników tych zakładów,
- **lekarz w poradni rehabilitacyjnej** dla inwalidów – wyłącznie w stosunku do pracowników zatrudnionych w spółdzielczości inwalidzkiej,
- wyjątkowo w przypadku, gdy na stanowisku pracy nie stwierdzono występowania czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych, badania profilaktyczne mogą przeprowadzić również **lekarze posiadający specjalizację w dziedzinie medycyny ogólnej** lub medycyny rodzinnej.



**UWAGA:** Pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikowi okulary korygujące wzrok, które są konieczne przy wykonywaniu pracy zgodnie z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych, przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej, wykażą potrzebę ich stosowania.



## Służba medycyny pracy

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

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

## Jednostkami organizacyjnymi służby medycyny pracy są:

- podmioty wykonujące **działalność leczniczą** w celu sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi, z wyłączeniem pielęgniarek i położnych wykonujących zawód w formach określonych odrębnymi przepisami,
- **wojewódzkie ośrodki** medycyny pracy.



## Zadania służby medycyny pracy

Zadania służby medycyny pracy realizują, w zakresie i na zasadach określonych w ustawie, także **jednostki badawczo-rozwojowe i jednostki organizacyjne uczelni medycznych**, prowadzące działalność w dziedzinie medycyny pracy.

**Pracodawca ma prawo wyboru** podmiotu, który będzie sprawował w jego zakładzie pracy opiekę zdrowotną nad pracującymi. **Pracodawca dokonuje tego wyboru w porozumieniu z przedstawicielami załogi**. Może też zawrzeć umowy z kilkoma jednostkami.

**Umowa, jaką pracodawca zawiera z jednostką medycyny pracy, zobowiązuje go do:**

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

## Badanie profilaktyczne kończy się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym:

- **brak przeciwwskazań** zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku pracy  
lub
- istnienie przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku – w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie

Orzeczenia lekarskie są wydawane w **formie zaświadczeń według ustalonego wzoru**, a lekarz przeprowadzający badanie profilaktyczne przekazuje je pracownikowi i pracodawcy. Lekarze przeprowadzający badania profilaktyczne prowadzą **rejestr wydanych orzeczeń**. Pracodawca obowiązany jest przechowywać wydane orzeczenia w aktach osobowych pracownika.

**W aktach osobowych należy przechowywać także inne orzeczenia lekarskie wydane pracownikom, dotyczące:**

- **utraty przez pracownika** zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy (art. 43 pkt 2 k.p.),
- konieczności **przeniesienia pracownika** do innej pracy ze względu na stwierdzenie szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika (art. 55 § 1 k.p.),
- stwierdzenia u pracownika **objawów** wskazujących na powstawanie **choroby zawodowej** (art. 230 § 1 k.p.).



Jeżeli pracownik lub pracodawca **nie zgadza się** z wydanym orzeczeniem, może wystąpić w terminie **7 dni** od dnia wydania zaświadczenia – za pośrednictwem lekarza, który je wydał – z wnioskiem o **przeprowadzenie kolejnego badania**. Ponowne badanie przeprowadzane jest w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy, właściwym ze względu na miejsce świadczenia pracy. Badanie powinno być przeprowadzone w terminie **14 dni od dnia złożenia wniosku**. Orzeczenie wydane na jego podstawie jest ostateczne



## **Koszt profilaktycznej opieki zdrowotnej pracowników ponosi w całości pracodawca.**

**Wszystkie koszty związane z profilaktyką zdrowotną pracowników to:**

koszty badań **profilaktycznych**,

**wynagrodzenie** za czas niewykonywania pracy przez pracownika w związku z badaniami profilaktycznymi (badania wykonuje się w miarę możliwości w godzinach pracy),

koszty badań profilaktycznych **poszerzonych** decyzją lekarza,

koszty **ponownego badania** na skutek odwołania pracownika lub pracodawcy od treści orzeczenia lekarskiego,

koszty badań lekarskich **okresowych** osób, z którymi rozwiązano stosunek pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie jej takimi badaniami w związku z zatrudnieniem jej przez pracodawcę w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających,

**zwrot kosztów przejazdu** w związku z przeprowadzanymi badaniami okresowymi i kontrolnymi, według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

## **Pomieszczenia socjalne oraz środki higieny osobistej (art. 233)**

**Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki higieny osobistej.**

W dziale V rozporządzenia w sprawie **ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy**, zatytułowanym „Pomieszczenia i urządzenia higieniczno-sanitarne oraz zaopatrzenie pracowników w napoje i środki higieny osobistej” wskazano, że:

(§ 111.1) Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom pomieszczenia i urządzenia higieniczno-sanitarne, których rodzaj, ilość i wielkość powinny być dostosowane do **liczby zatrudnionych pracowników, stosowanych technologii i rodzajów pracy** oraz **warunków**, w jakich ta praca jest wykonywana.

**UWAGA:** Wymagania dla pomieszczeń i urządzeń higienicznosanitarnych określa załącznik nr 3 do rozporządzenia.

(§ 112) Pracodawca jest obowiązany **zapewnić wszystkim pracownikom wodę** zdatną do picia lub inne napoje, a pracownikom zatrudnionym stale lub okresowo w warunkach **szczególnie uciążliwych** zapewnić oprócz wody inne napoje. Ilość, rodzaj i temperatura tych napojów powinny być dostosowane do warunków wykonywania pracy i potrzeb fizjologicznych pracowników.

Szczegółowe zasady zaopatrzenia w napoje pracowników zatrudnionych w **warunkach szczególnie uciążliwych** określają odrębne przepisy.

## (§ 113)

- 1. Miejsca czerpania wody** zdatnej do picia powinny znajdować się nie dalej niż **75 m** od stanowisk pracy.
- Zbiorniki, przewody i miejsca czerpania wody powinny być **zabezpieczone przed zanieczyszczeniem** lub zakażeniem. Czerpanie wody ze zbiorników powinno odbywać się wyłącznie z zaworów czerpalnych.
- Miejsca czerpania wody nie nadającej się do picia powinny być **oznakowane** zgodnie z Polską Normą.

(§ 115) Pracodawca jest obowiązany zapewnić dostarczenie pracownikom **środków higieny osobistej**, których ilość i rodzaje powinny być dostosowane do rodzaju i stopnia zanieczyszczenia ciała przy określonych pracach.

**Pomieszczenia higieniczno-sanitarne powinny znajdować się w budynku, w którym odbywa się praca, albo w budynku połączonym z nim obudowanym przejściem, które w przypadku przechodzenia z ogrzewanych pomieszczeń pracy powinno być również **ogrzewane**.**

**Pracodawca jest obowiązany utrzymywać pomieszczenia higienicznosanitarne oraz znajdujące się w nich urządzenia w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne korzystanie z nich przez pracowników.**

**Szatnie, umywalnie, pomieszczenia z natryskami i ustępy powinny być urządzone **oddzielnie** dla kobiet i mężczyzn.**

**Nie dotyczy to zakładu pracy, w którym jest zatrudnionych do dziesięciu pracowników na jednej zmianie – pod warunkiem zapewnienia możliwości **osobnego** korzystania przez kobiety i mężczyzn z tych pomieszczeń.**

**Pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych powinien zapewnić dostosowanie urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz dojść do nich do potrzeb i możliwości tych pracowników wynikających ze zmniejszonej sprawności, zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi.**