

Dnia 30.04.2022 roku pracownikowi kończy się umowa o pracę w wyniku złożenia przez niego wypowiedzenia z zachowaniem terminu określonym w Kodeksie pracy. Pracownik ten zamierza podjąć pracę o innego pracodawcy w formie umowy pracę na czas określony (2 lat) na takim samym stanowisku pracy. Zapytuje czy dotychczasowe badania lekarskie będą ważne.

Odpowiedź na zadane pytanie znajdziemy w art. 229 ustawy z 26.06.1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.), w myśl którego, pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom, na swój koszt, profilaktyczną opiekę lekarską na zasadach określonych w przepisach rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30.05.1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy.

Mamy do czynienia z trzema rodzajami badań:

1. Badania wstępne, dla osób przyjmowanych do pracy lub pracowników młodocianych przenoszonych na inne stanowiska pracy i innych pracowników przenoszonych na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe;
2. Badania okresowe, w terminie wyznaczonym przez lekarza medycyny pracy,
3. Badania kontrolne, w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą.

Zgodnie art. 229 § 4 Kodeksu pracy, 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.

Niemniej od powyższego istnieją dwa wyjątki (art. 229 § 1 ze zn 1-2):

- 1.osoby ponownie przyjmowanej do pracy u danego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą, a także
- 2.osoby przyjmowanej do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, bądź pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą, jeżeli przedstawi

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; zwolnienie to nie dotyczy osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych, o których mowa w § 80 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.).

Uwaga: art. 12a ust. 5 ustawy z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. poz. 1842 ze zm.), wprowadzono zmianę polegającą na tym, że w trakcie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii okres 30 dniowy opisany w ww. wyjątkach zostaje wydłużony do 180 dni.

Z uwagi na fakt, iż stanowisko pracy nie stanowi prac szczególnie niebezpiecznych wydaje się zatem, iż pracodawca może powołać się na drugi z przytoczonych wyjątków.