

MP MONITOR

prawa pracy i ubezpieczeń

WYDANIE SPECJALNE 1/2018

Sebastian Kryczka

BHP

Obowiązki pracodawców

**PRAKTYCZNE
PRZYKŁADY**

BHP. OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW

Praktyczne przykłady



Dla Czytelników publikacji przygotowaliśmy dostęp do **INFORLEX Prawo**!



Baza wiedzy **INFORLEX Prawo** zawiera aktywne wersje wzorów dokumentów zamieszczonych w książce.

Kod dostępu uprawniający do korzystania z **INFORLEX Prawo** zamieszczony jest na poniższej zdrapce.

Dostęp do produktu jest aktywny do 31 grudnia 2019 r. i dodatkowo uprawnia do korzystania z kompleksowej bazy ujednoliconych aktów prawnych, orzecnictwa i interpretacji podatkowych.

Jeśli nie otrzymałeś kodu, a kupiłeś książkę, skontaktuj się z nami:



22 761 30 30, 801 626 666



bok@infor.pl

www.inforlex.pl/bhp

Sebastian Kryczka

BHP

Obowiązki pracodawców



Prezes Zarządu
Ryszard Pieńkowski

Dyrektor Centrum Wydawniczego
Marzena Nikiel

Zespół redakcyjny:
Marek Skałkowski – redaktor prowadzący
Agnieszka Zuchowicz – redaktor graficzny
Anna Seroczyńska – korekta

Publikację polecają eksperci



© Copyright by INFOR PL S.A.
Warszawa 2018

INFOR PL S.A.
01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72
www.infor.pl

Biuro Obsługi Klienta
01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72
tel. 22 761 30 30, e-mail: bok@infor.pl
Infolinia: 0 801 626 666

Księgarnia internetowa: www.sklep.infor.pl
Profesjonalne księgarnie stacjonarne w kraju oraz księgarnie internetowe

Druk: MCP

Publikacja jest chroniona przepisami prawa autorskiego. Wykonywanie kserokopii bądź powielanie inną metodą oraz rozpowszechnianie bez zgody Wydawcy w całości lub części jest zabronione i podlega odpowiedzialności karnej.

ISBN: 978-83-8137-391-3

Spis treści

Wstęp	5
Podstawowe obowiązki stron stosunku pracy w zakresie bhp	5
Profilaktyczne badania lekarskie	8
Rodzaje badań profilaktycznych.....	8
Odstępstwa od obowiązku kierowania na badania lekarskie	11
Skierowanie na badania.....	13
Badania w godzinach pracy	14
Orzeczenie lekarskie oraz odwołanie od orzeczenia	15
Szkolenia bhp	15
Organizator szkolenia.....	18
Rodzaje i formy szkolenia	19
Praca z wykorzystaniem monitorów ekranowych	28
Monitor ekranowy	28
Organizacja komputerowego stanowiska pracy	30
Ocena warunków pracy	33
Łączenie prac lub przerwy w pracy.....	33
Szczególne warunki pracy dla pracowników w okresie ciąży	33
Okulary korygujące wzrok	35
Wypadki przy pracy	37
Definicja wypadku przy pracy.....	37
Zawiadomienie o wypadku.....	42
Niezwłoczne działania powypadkowe	43
Zawiadomienie o wypadku instytucji zewnętrznych	44
Zespół powypadkowy.....	46
Wykorzystanie materiałów oraz ustaleń podmiotów zewnętrznych	47

Protokół powypadkowy.....	47
Przesłanie protokołu do PIP.....	49
Rejestr wypadków przy pracy.....	50
Statystyczna karta wypadku przy pracy	51
Wypadek pracownika na terenie innego pracodawcy	51
Służba bhp	52
Wyodrębniona komórka bhp	53
Ściśle limitowane zadania	54
Wymagania kwalifikacyjne pracowników służby bhp	56
Konsultacje z pracownikami oraz komisja bhp	58
Powołanie komisji bhp.....	60
Skład komisji bhp.....	61
Odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej	62
Ocena ryzyka zawodowego	66
Przeprowadzanie oceny ryzyka	67
Udokumentowanie oceny	69
Zapoznanie pracowników z oceną ryzyka	70
Posiłki i napoje profilaktyczne.....	70
Współdziałanie pracodawców w zakresie bhp	71
Pracownicy różnych pracodawców w jednym miejscu pracy	72
Zatrudnienie tymczasowe.....	74
Zatrudnienie w ramach umów cywilnoprawnych	77
Szkolenia bhp.....	77
Badania profilaktyczne.....	78
Odzież robocza oraz środki ochrony indywidualnej	79
Konsekwencje naruszenia przez pracodawcę przepisów bhp.....	79
USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917, ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1629) (wyciąg)	83
ROZPORZĄDZENIE MINISTRA GOSPODARKI I PRACY z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180, poz. 1860, ost.zm. Dz.U. z 2007 r. Nr 196, poz. 1420)	103
ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. Nr 105, poz. 870)	123

Wstęp

Zapewnienie właściwych, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest podstawowym obowiązkiem każdego pracodawcy oraz podmiotu zatrudniającego osoby na innej podstawie niż stosunek pracy. Za nieprzestrzeganie przepisów bhp pracodawcom grozi kara grzywny. Może ona wynieść od 1000 do 30 000 zł (art. 283 Kodeksu pracy).

Publikacja zawiera opis podstawowych obowiązków pracodawców, jakie mają oni wobec pracowników w zakresie bhp. Przedstawione w niej zostały m.in.:

- zasady kierowania pracowników na profilaktyczne badania lekarskie,
- warunki przeprowadzania szkoleń bhp,
- obowiązki pracodawcy wobec pracowników pracujących przy monitorach ekranowych,
- obowiązki pracodawcy w zakresie wypadków przy pracy,
- zasady tworzenia służby bhp,
- obowiązki pracodawców w zakresie przyznawania odzieży i obuwia roboczego,
- tryb przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego,
- obowiązki bhp wobec osób pracujących na umowy cywilnoprawne.

Publikacja została ponadto wzbogacona o najważniejsze akty prawne z zakresu bhp, m.in. wyciąg Kodeksu pracy dotyczący przepisów bhp oraz wybrane rozporządzenia wykonawcze do Kodeksu pracy z zakresu bhp.

Podstawowe obowiązki stron stosunku pracy w zakresie bhp

Jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest obowiązek zapewnienia przez pracodawcę pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 Kodeksu pracy).

Pracodawca jest ponadto zobowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higie-

ny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy (art. 207 § 1 Kodeksu pracy).

Do podstawowych obowiązków pracodawcy w ramach ochrony zdrowia i życia pracowników należy zaliczyć w szczególności:

- organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- zapewnienie przestrzegania w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawanie poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolowanie wykonania tych poleceń,
- reagowanie na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowanie środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy,
- zapewnienie rozwoju spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy,
- uwzględnianie ochrony zdrowia młodocianych, pracowników w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych,
- zapewnienie wykonania nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- zapewnienie wykonania zaleceń społecznego inspektora pracy.

Powyższy katalog obowiązków ma charakter ogólny i podstawowy. Rolą pracodawcy jest realizacja wskazanych powyżej obowiązków. Należy pamiętać, że koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w celu zapewnienia bezpiecznych warunków pracy nie mogą w żadnym stopniu obciążać pracowników.

Przykład

Pracodawca realizuje obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, zapewniając w szczególności wszelkie dostępne środki ochronne, kieruje pracowników na badania profilaktyczne, szkolenia bhp oraz dokonuje z należytą starannością oceny ryzyka zawodowego. Jednocześnie pracownicy świadczą pracę z naruszeniem przepisów o czasie pracy, w tym podstawowych zasad dotyczących odpoczynków dobowych, tygodniowych, oraz w zakresie pracy nadliczbowej. Ponadto pracodawca uniemożliwia pracownikom wykorzystywanie urlopu, tak aby przynajmniej jedna z jego części trwała nieprzerwanie 14 dni kalendarzowych. Pomimo że pracodawca należycie wywiązuje się z przepisów Kodeksu pracy dotyczących bhp, to trudno uznać, że organizuje pracę w sposób bezpieczny. Regularne naruszenia przepisów o czasie pracy oraz z zakresu urlopów wypoczynkowych z całą pewnością mają istotne znaczenie dla bezpieczeństwa zatrudnionych. Nadmierna eksploatacja pracowników wiąże się z większym poziomem zmęczenia oraz podwyższonym ryzykiem wystąpienia wypadku przy pracy.

Mimo usilnych starań pracodawcy trudno mówić o bezpiecznej pracy, jeżeli pracownicy nie będą stosowali się do przepisów i zasad bhp, w tym obowiązujących na szczeblu zakładowym przepisów wewnętrznych dotyczących bezpieczeństwa pracy. Podstawowym obowiązkiem pracowniczym jest świadczenie pracy, ale z poszanowaniem przepisów i zasad bhp. W szczególności pracownik jest zobowiązany:

- znać przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu, a także poddawać się wymagany egzaminom sprawdzającym;
- wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, a także stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazań przełożonych;
- dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;
- stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem;
- poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleceniom badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich;
- niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie;
- współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Obok obowiązków z zakresu bhp pracownicy posiadają również szczególny przywilej, jakim jest możliwość powstrzymania się od pracy, w sytuacji gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom (art. 210 § 1 Kodeksu pracy). Powstrzymać się od pracy mogą również pracownicy wykonujący prace wymagające szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy ich stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.

Omawiając problematykę praw i obowiązków pracowników na gruncie przepisów bhp warto odnieść się do obowiązków szczególnej kategorii osób uczestniczących w procesie pracy, tj. „osób kierujących pracownikami”. Pojęcie takiej osoby pojawia się w art. 212 Kodeksu pracy, jednak przepis ten nie definiuje, kim jest taka osoba, wskazując wyłącznie na jej zadania w zakresie bhp. Osoba kierująca pracownikami ma obowiązek:

- organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy;
- dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
- organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy;

- dbać o bezpieczny oraz higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
- egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Wobec braku szczególnej definicji „osoby kierującej pracownikami” można przyjąć, że może nią być zarówno pracodawca – jako jedyny przełożony swoich pracowników, jak również osoba zatrudniona na stanowisku kierowniczym, o którym mowa w przepisach dotyczących szkoleń bhp wyróżniających kierowników, mistrzów, brygadzystów.

Profilaktyczne badania lekarskie

Wybranie w ramach procesu naboru czy rekrutacji danej osoby ubiegającej się o zatrudnienie nie gwarantuje w każdym przypadku, że osoba ta będzie mogła uzyskać status pracownika i być dopuszczona do wykonywania danej pracy. Fakt, że kandydat na pracownika spełnia szereg wymagań, w tym często bardzo specjalistycznych, odnoszących się do kwalifikacji czy doświadczenia, nie jest jeszcze gwarancją bezpiecznej realizacji konkretnego zakresu obowiązków. Stan zdrowia pracownika może być na etapie przyjmowania do pracy nieznany – zarówno dla samego zainteresowanego, jak i pracodawcy, i z tego względu musi być zweryfikowany w ramach pracowniczych badań profilaktycznych.

Profilaktyczne badania lekarskie stanowią swoisty monitoring stanu zdrowia pracownika w kontekście braku przeciwwskazań do pracy wynikających z aktualnej na dzień badania dyspozycji zdrowotnej.

Rodzaje badań profilaktycznych

Przepisy Kodeksu pracy rozróżniają kilka kategorii badań profilaktycznych. W zależności od konkretnego przypadku pracodawca kieruje pracowników na profilaktyczne badania:

- wstępne,
- okresowe,
- kontrolne,
- końcowe.

Badaniom wstępnym podlegają osoby przyjmowane do pracy oraz pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe (art. 229 § 1 Kodeksu pracy).

Przykład

Pracownik został awansowany na stanowisko kierownicze. Dotychczas nie pełnił żadnych funkcji o charakterze kierowniczym związanych z zarządzaniem zespołem itp. Nowe stanowisko jest umiejscowione w tym samym dziale (administracja), w którym pracownik dotychczas pracował. Przeniesienie pracownika na stanowisko kierownicze oznacza obowiązek przeprowadzenia wstępnych badań lekarskich. Na nowym stanowisku występują bowiem czynniki szkodliwe dla zdrowia, wynikające z pracy na stanowisku decyzyjnym, które nie występowały na poprzednim stanowisku zajmowanym przez pracownika.

Warto zwrócić uwagę, że regulacja wskazująca, kto podlega badaniom wstępnym określa dwie kategorie osób – osoby przyjmowane do pracy oraz pracowników (w tym pracowników młodocianych). Fakt, że przepis przewiduje badania wstępne wobec osób przyjmowanych do pracy jest podyktowany względami praktycznymi. Osoba przyjmowana do pracy nie ma jeszcze statusu pracownika – w przeciwnym razie przepis odnosiłby się do osób, które już są zatrudnione na podstawie stosunku pracy.

Nie ma formalnych przeszkód, aby pracodawca zatrudniając osobę ubiegającą się o zatrudnienie skierował ją na badania wstępne po zawarciu z nią umowy o pracę. Jednak takie rozwiązanie może okazać się ryzykowne i mało praktyczne. Nie można bowiem wykluczyć, że pracownik nie legitymuje się stanem zdrowia umożliwiającym świadczenie pracy, do której został zatrudniony, i otrzyma orzeczenie lekarskie stwierdzające przeciwwskazania do pracy. Wówczas pracodawca nie będzie mógł dopuścić takiego pracownika do pracy, przynajmniej na stanowisku, na które nie został dopuszczony do pracy. W takiej sytuacji pracodawca albo znajdzie pracownikowi inne stanowisko pracy, do którego zostanie dopuszczony przez lekarza medycyny pracy, albo będzie musiał rozwiązać z nim umowę o pracę.

Uzyskanie przez osobę przyjmowaną do pracy orzeczenia o braku przeciwwskazań do pracy w ramach badań wstępnych nie jest zwykle podstawą do świadczenia pracy przez cały okres kariery zawodowej pracownika. Rolą pracodawcy jest kierowanie pracowników **na profilaktyczne badania okresowe. Zwykle podlegają im wszyscy pracownicy – chyba że okres zatrudnienia jest krótszy niż wynika to z obowiązkowej częstotliwości przeprowadzania tych badań.** Rolą badań okresowych jest zarówno stwierdzenie braku przeciwwskazań do kontynuowania pracy na zajmowanym stanowisku pracy, jak i ich ewentualne wykazanie, co pozwoli w porę wykryć potrzebę przeniesienia pracownika do innej pracy lub rozwiązania z nim umowy.

Przykład

Pracownik zatrudniony na stanowisku monteru został szefem organizacji związkowej. W związku z tym wyborem został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Niedługo kończy mu się ważność profilaktycznych badań lekarskich. W takim przypadku trzeba będzie skierować pracownika na okresowe badania profilaktyczne w czasie pełnienia przez niego funkcji związkowej. W skierowaniu należy zaznaczyć stanowisko, jakie pełni w czasie przeprowadzania badań, czyli przewodniczącego organizacji związkowej. Można również uznać, że objęcie funkcji przewodniczącego i zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy będzie się wiązało z przeniesieniem pracownika na inne stanowisko pracy. W przypadku pracownika pełnienie funkcji związkowej z pewnością będzie skutkowało pracą przy komputerze, która nie jest pracą szkodliwą, ale jest pracą uciążliwą dla zdrowia. Ponadto podczas pełnienia funkcji przewodniczącego na pewno wystąpi inny czynnik uciążliwy dla zdrowia – stres. W takim przypadku zasadne będzie skierowanie pracownika na wstępne badanie profilaktyczne.

Odrębną kategorię badań stanowią **badania kontrolne. Podlegają im pracownicy przed dopuszczeniem do pracy w sytuacji, gdy z powodu choroby przebywali na zwolnieniu lekarskim powyżej 30 dni.** Badania te mają na celu ustalenie, czy pracownik jest zdolny do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku po niezdolności do pracy wywołanej chorobą.

Przykład

Pracownica pracuje w systemie podstawowym od poniedziałku do piątku. Od ponad miesiąca przedstawia zwolnienia lekarskie przypadające od poniedziałku do piątku, a nieobejmujące sobót i niedziel, które są w zakładzie pracy dniami wolnymi od pracy. Teraz zamierza wrócić do pracy. W takim przypadku pracodawca nie ma obowiązku skierowania pracownicy na kontrolne badania lekarskie. Pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w przypadku niezdolności do pracy spowodowanej chorobą trwającą nieprzerwanie dłużej niż 30 dni. Bez znaczenia jest przy tym, czy w okresach, które przerywają zwolnienie lekarskie, pracownik wykonuje pracę, czy są to dla niego dni wolne od pracy, wynikające z jego systemu i rozkładu czasu pracy.

W praktyce nie można wykluczyć, że dane kategorie grup zawodowych będą podlegały kontrolnym badaniom z inną częstotliwością. Przykładem może być regulacja szczególna odnosząca się do pracowników ochrony fizycznej. Przepisy art. 33a ustawy z 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia przewidują, iż badania lekarskie i psychologiczne osób wpisanych na listę kwalifikowanych pracowników ochrony fizycznej przeprowadza się co 3 lata lub w okresach krótszych. Krótsze okresy przeprowadzania badań lekarskich i psychologicznych wynikają między innymi z niezdolności do pracy spowodowanej chorobą trwającą dłużej niż 6 miesięcy.

W przypadku gdy przepisy szczególne określają inny termin przeprowadzania badań kontrolnych niż ten, który wynika z 30-dniowej nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby, należy przyjąć, że w stosunku do danych grup zawodowych pierwszeństwo będą miały przepisy szczególne.

Ostatnią kategorią profilaktycznych badań lekarskich są **badania końcowe**. Nie mają one zastosowania względem wszystkich pracowników – dotyczą **tylko zatrudnionych w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających**. Badania tego rodzaju przeprowadza się:

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

Odstępstwa od obowiązku kierowania na badania lekarskie

Nie każde przyjęcie do pracy będzie się wiązało z koniecznością kierowania pracownika na wstępne badania profilaktyczne. Pracodawca jest zwolniony z obowiązku wystawiania skierowania na badania, gdy ponownie przyjmuje do pracy pracownika na to samo stanowisko lub stanowisko o takich samych warunkach pracy. Warunek jest jeden – ponowne przyjęcie do pracy powinno nastąpić w terminie 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy (art. 229 § 1¹ pkt 1 Kodeksu pracy).

Badaniom wstępnym nie podlegają ponadto osoby 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 (art. 229 § 1¹ pkt 2 Kodeksu pracy).

Wyjątek stanowi sytuacja, w której osoby są zatrudniane do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych. Do prac tego typu zaliczają się prace stwarzające duże zagrożenia wypadkami przy pracy lub chorobami zawodowymi. Zaliczają się do nich np. prace na wysokości, prace w warunkach narażenia na działanie substancji chemicznych (w tym o działaniu rakotwórczym lub mutagennym). Uwzględniając fakt, iż wykonywanie tego rodzaju prac nawet przez krótki okres może powodować pogorszenie stanu zdrowia i tym samym wystąpienie przeciwwskazań do zatrudnienia przy określonych pracach, niezwykle istotna jest kontrola stanu zdrowia. Z tego powodu pracodawca przyjmujący pracownika do prac niebezpiecznych będzie zobowiązany do skierowania go na badanie wstępne niezależnie od legitymowania się przez niego aktualnym orzeczeniem z poprzedniego miejsca pracy.

Kolejny wyjątek umożliwiający odstąpienie od kierowania pracownika na wstępne badania profilaktyczne to przypadek przyjmowania do pracy osoby równolegle za-