

## Badania na boreliozę – obowiązek, czy dobra wola pracodawcy?

Zajmujący się leśnictwem inspektor Państwowej Inspekcji Pracy w rozmowie z Drwalem nie był pewien, czy firma zatrudniająca np. robotnika leśnego, ma obowiązek skierowania go na badania w kierunku boreliozy.

Lasy Państwowe wysyłają swoich pracowników na takie badania. Pytanie jednak, czy jest to obowiązek, czy jedynie dobra wola pracodawcy?

Pracodawcy leśni szczepią swoich pracowników przeciwko kleszczowemu zapaleniu mózgu (KZM). Czy mają także obowiązek kierowania ich na badania w kierunku boreliozy? O pomoc w odpowiedzi na to pytanie zwróciliśmy się

do **Stowarzyszenia Chorych na Boreliozę**.

Sprawa okazała się niejednoznaczna – problem w tym, czy borelioza jest, czy nie jest, chorobą zawodową?

Rozpoznanie choroby zawodowej, albo podejrzenie o taką chorobę, wiąże się z licznymi obowiązkami pracodawcy, m.in. wobec inspekcji sanitarnej, inspektora pracy, a także pracownika. Każdy pracodawca powinien je znać, aby nie narazić się na odpowiedzialność za popełnienie wykroczenia, albo nawet przestępstwa.

Warto wiedzieć, że o tym, czy schorzenie ma charakter choroby zawodowej, decyduje nie tylko zamieszczenie go w wykazie chorób

zawodowych, lecz również istnienie związku przyczynowego pomiędzy chorobą a warunkami pracy.

W sytuacji, gdy stwierdzona choroba jest wymieniona w wykazie chorób zawodowych i praca była wykonywana w warunkach narażających na jej powstanie, istnieje domniemanie związku przyczynowego między chorobą zawodową, a warunkami narażającymi na jej powstanie (wyrok Sądu Najwyższego z 3 lutego 1999 r., III RN 110/98, OSNP 1999/22/709).

W obowiązującym od 30 czerwca 2009 r. wykazie chorób zawodowych ([www.abc.com.pl/serwis/du/2009/0869.htm](http://www.abc.com.pl/serwis/du/2009/0869.htm)) na ostatniej 26. pozycji znalazły się „Choroby zakaźne lub pasożytnicze albo ich następstwa”. Zdaniem Sławomira Czerneckiego ze SCHNB, pozycja ta dotyczy m.in. boreliozy.

Kodeks Pracy stanowi, że **pracodawca jest zobowiązany:**

- **informować** pracowników o ryzyku zawodowym, jakie

wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami (art. 226),

- **stosować środki zapobiegające** chorobom zawodowym związanym z wykonywaną pracą, a w szczególności: utrzymywać w stanie stałej sprawności urządzenia ograniczające lub eliminujące szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzenia służące do pomiarów tych czynników, **przeprowadzać, na swój koszt, badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia**, rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz udostępnić je pracownikom (art. 227),

- w razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej przenieść go do innej pracy nienarażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy (art. 230).

*c.d. na str. 6*


- systematycznie analizować przyczyny chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy i na podstawie wyników tych analiz stosować właściwe środki zapobiegawcze (art. 236).

Z powyższego wynika, że pracodawca nie może ograniczać się tylko do doprowadzenia do stwierdzenia choroby zawodowej. Musi on wraz z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę medyczną nad pracownikami dokonywać okresowych analiz niezdolności do pracy swoich pracowników z powodu choroby pod kątem ujawniania schorzeń, które pozostają w związku przyczynowym z warunkami pracy.

Zdaniem Stowarzyszenia, z powyższych postanowień wynika, że:

- pracodawca ma obowiązek poinformowania pracownika o zagro-

żeniu i ochronie przed nim (powinno być to zrobione szczególnie rzetelnie z pełnym uświadomieniem skali zagrożenia i konsekwencji ewentualnego zachorowania).

- skoro pracodawca ma obowiązek dbania o zdrowie pracowników i zapobiegania powstawaniu chorób zawodowych (odpowiednie warunki pracy, sprzęt ochronny, badania lekarskie), to albo kieruje pracowników na badania w kierunku boreliozy na swój koszt, albo wymaga od nich posiadania takich badań (koszty badań ponosi wówczas pracownik). 

#### Przydatne linki:

<http://praca.gazetaprawna.pl>;

[www.lex.com.pl](http://www.lex.com.pl);

<http://www.abc.com.pl>;

<http://bhp.wieszjak.pl/choroby-zawodowe>;

[www.borelioza.org](http://www.borelioza.org)

## Komentarz

**Piotr Gotowicki**, specjalista ds. bhp w Dyrekcji Generalnej Lasów Państwowych:



Fot. R. Jajór

M o i m  
z d a n i e m  
**przepr  
o w a d z a -  
n i e b a d a ń  
p r a c o w -  
n i k ó w  
w k i e r u n -**

**ku boreliozy jest bezdyskusyjnym obowiązkiem pracodawcy**, który albo zatrudnia pracowników na stanowiskach pracy, gdzie występuje ryzyko zakażenia się krętkiem bonellii, albo jest objęty postanowieniami Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników PGL LP.

Nie mogę się nadziwić, dlaczego profilaktykę kleszczowego zapalenia mózgu (KZM) traktuje się odmiennie od profilaktyki boreliozy. Również w kwestii finansowania. Przecież i jedna i druga choroba stanowią takie samo zagrożenie biologiczne dla pracowników. Różnic może być tylko czynnik sprawczy, przebieg, sposób leczenia, ale to wydaje się wyłącznie domeną lekarzy zakaźników.

**Pracodawca w świetle prawa ma obowiązek nie tyle przeprowadzania, co finansowania badań**, a gdyby ich wyniki okazały się złe – respektowania postanowień dotyczących zapobiegania chorobom zawodowym i ich skutkom.

**Dla pracodawcy niezwiązane go z PGL LP** podstawą obowiązku opłacania pracownikom badań np. na boreliozę jest rozporządzenie MZiOS o badaniach lekarskich. Tam, w tabeli stanowiącej załącznik, wymienione są badania serologiczne dla konkretnych zagrożeń – w naszym przypadku na obecność bakterii boreliozy.

Jeśli założymy, że pracodawca rzetelnie (zgodnie z wykazem wszystkich zagrożeń na stanowisku pracy) skieruje pracownika na badania profilaktyczne, to obowiązkiem lekarza jest wykonanie stosownych badań, a obowiązkiem pracodawcy jest za nie zapłacić.

W tym wypadku autor rozporządzenia dał lekarzowi prawo decydowania nie tylko o doborze, ale również częstotliwości badań pracowników. Pracodawca może się liczbą badań nie zgodzić, stoi jednak w tym przypadku na straconej pozycji. Musi bowiem udowodnić leka-

rzowi nieistotność wykonanych badań, a to prawie niewykonalne.

Na innej, choć podobnej do powyższego pozycji stoją **pracodawcy objęci PUZP dla pracowników PGL LP**. Oni również są identycznie zobligowani jak wyżej wymienieni. Dochodzi jednak do tego prawo wynikające z zapisów powyższego Ukladu.

Tam właśnie zawarto klauzulę o poddawaniu pracowników nie tylko szczepieniom, których częstotliwość uzależniono od wymogów medycznych, ale także corocznym badaniom na obecność przeciwciał w kierunku boreliozy i to nie tylko narażonych, ale wszystkich, którzy wyrażą wolę poddania się badaniom.

Następny paragraf PUZP mówi wprost: „Szczepienia ochronne i badania kontrolne, o których mowa w § (poprzednim) wykonywane są na koszt pracodawcy”.

Inną sprawą jest to, że – zarówno w przypadku rozporządzenia MZiOS jak i PUZP – **pracownik może nie zgodzić się na przeprowadzenie badań**. Ale to z kolei rodzi następne konsekwencje, niekoniernie korzystne dla pracownika.

Z mojego doświadczenia i przewertowania wielu publikacji medycznych wynika, że **wystarczające jest wykonanie badania na boreliozę raz w roku** na koniec sezonu kleszczowego. Borelioza jest jednak schorzeniem wyjątkowo perfidnym i sprawia wielkie trudności diagnostyczne. Uważam, że pracodawca powinien sfinansować jeden cykl badania pod koniec roku, zgodnie jednak z zaleceniem lekarskim.

W przypadku wątpliwych wyników (złych, świadczących o chorobie) pacjent–pracownik powinien rozpocząć leczenie, w tym również

wykonać np. dodatkowe badania, w ramach środków NFZ, za pośrednictwem lekarza rodzinnego lub jeszcze lepiej – zakaźnika.

**Pracownik ma zawsze prawo pokazać wyniki badań swojemu pracodawcy. Pracodawca jednak nie ma prawa ich znać.** I przede wszystkim – pracodawca nie może uzależniać swoich decyzji od wyników tych badań, szczególnie decyzji niekorzystnych dla pracownika.

Pozostając jednak przy temacie prawa pracodawcy do znajomości stanu zdrowia pracownika dla przykładu spytam, czy zna może ktoś ze „swojego podwórka” przykład L-4, (zwolnienie lekarskie) w którym lekarz wpisałby numer statystyczny choroby? Albo jeszcze bliżej, czy wyniki badań okresowych udostępniane są pracodawcy (proszę pamiętać, że płaci za nie pracodawca!)? Spodziewam się w każdym przypadku odpowiedzi NIE.

W zależności od przykładu pracownik albo jest czasowo niezdolny do wykonywania pracy, albo stwierdzono u niego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku... lub odwrotnie. O przyczynach powyższego stanu rzeczy pracodawca nie ma prawa jednak oficjalnie wiedzieć.

Podsumowując, chciałbym wyraźnie podkreślić istotność prowadzenia wszelakich działań „bhpowskich” przez pracodawców nie tylko w zgodzie z obowiązującym prawem, ale również w odniesieniu do niezmiernie ważnych zaleceń służby medycyny pracy (tylko ona jest właściwa w doradztwie dla pracodawców przy wszelakich przedsięwzięciach medycznych ukierunkowanych na profilaktykę zdrowotną pracowników).