

Opinia prawna
w sprawie przeprowadzenia badania kontrolnego przez nauczyciela po
długotrwałym zwolnieniu chorobowym, urlopie dla poratowania zdrowia
i rehabilitacji przed czy po urlopie uzupełniającym

I. Przedmiot opinii

Przedmiotem niniejszej opinii jest wykazanie czy nauczyciel-pracownik winien przeprowadzić badania kontrolnego przez pracownika po długotrwałym zwolnieniu chorobowym i rehabilitacji, urlopem dla poratowania zdrowia przed czy po urlopie uzupełniającym.

II. Opis sytuacji

Jestem nauczycielem wf-u w Zespole Szkół Miejskich nr 1 w J. W kwietniu 2024 r. osiągnąłbym 35 lat pracy. Od 2 sierpnia 2022 r. do 30.01.2023. r byłem na zasiłku chorobowym. W tym czasie przebyłem operację ratującą życie (02.08.22 r. pęknięcie wrzodu i ostre zapalenie otrzewnej, 19.01.2023 r. - operacja stawu biodrowego lewego, 27.09.2023r. – operacja stawu biodrowego prawego). Od 31.01.23r. do 25.01.2024 zostało mi przyznane świadczenie rehabilitacyjne. Chciałem jeszcze skorzystać z urlopu rocznego na poratowanie zdrowia. Otrzymałem od pani dyrektor szkoły skierowanie na badania lekarskie w celu wydania orzeczenia o udzieleniu urlopu dla poratowania zdrowia. W odpowiedzi na to od lekarza ,który mnie operował i leczy otrzymałem orzeczenie że jest wymagane udzielenie urlopu rocznego.

Jednak sam zorientowałem się, że nie mogę iść na roczny urlop bezpośrednio po świadczeniu rehabilitacyjnym. Zadzwoiłem do szkoły co z tym dalej zrobić bo chciałem mieć pewność, że wszystko jest zgodne z przepisami i polubownie rozwiązać sprawę. Otrzymałem odpowiedź, że mógłbym przejść na zległy urlop, ale muszę mieć orzeczenie o zdolności do pracy, a jak nie to mogę teraz iść tylko na rentę. Po pierwszej rozmowie z panem mecenasem okazało się, że mogę przejść na zaległy urlop wypoczynkowy bez orzeczenia lekarskiego, a potem zwolnienie i roczny.

Zasugerowałem to pani dyrektor. W odpowiedzi usłyszałem, że zgodnie z obowiązującymi przepisami muszę iść do Medycyny Pracy i otrzymać orzeczenie o zdolności do pracy, a jak nie będę miał tego orzeczenia to mogę iść tylko na rentę, a za zaległy urlop wypłacą mi ekwiwalent po rozwiązaniu stosunku pracy. W rozmowie telefonicznej poinformowała również, że nie powinienem otrzymać świadczenia rehabilitacyjnego, że rozmawiała z lekarzem z Medycyny Pracy i że żaden lekarz mi nie podpisze powrotu do pracy, a jak nawet podpisze to będę miał kiedyś problemy z uzyskaniem renty, że w zasadzie nie jestem już pracownikiem szkoły bo jestem na świadczeniu rehabilitacyjnym, że dla niej jest wiążąca tylko opinia z kancelarii prawnej Urzędu Miasta jako urzędu prowadzącego. Chcąc być w porządku poinformowałem, że jestem członkiem ZNP i będę prosił o opinię prawną. W dniu 15.12.2023 r. p. dyrektor przesłała interpretacje prawne i co zrobiła aby wyjaśnić zaistniałą sytuację Z poważaniem A. T.”

III. Pytania

- 1) Czy nauczyciel, który przechodził przez okres długotrwałego zwolnienia i rehabilitacji, urlop dla poratowania zdrowia musi uzyskać zgodę lekarza medycyny pracy na rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego?
- 2) Czy urlop uzupełniający dyrektor szkoły udziela w porozumieniu – uzgodnieniu z nauczycielem?

Identyczne stanowisko przyjęła Komisja Prawna Głównego Inspektora Pracy w dniu 23 kwietnia 2009 r. KPGIP 2009/04/23:

„Dopuszczalne jest udzielenie przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po zakończonej niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą pracownika, bez uprzedniego kierowania go na kontrolne badania lekarskie, określone w art. 229 § 2 k.p. w celu ustalenia jego zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.”

Ponadto w tym stanowisku podniesiono, że inne są cele, które spełnia urlop wypoczynkowy, inny natomiast jest cel kontrolnych badań lekarskich. Kontrolne badania lekarskie są niezbędne przed dopuszczeniem pracownika do pracy i są związane z bezpieczeństwem pracy. Mają również na celu sprawdzenie, czy długotrwała niezdolność do pracy nie spowodowała ograniczenia wymaganej sprawności organizmu pracownika przy wykonywaniu pracy. Natomiast istotą urlopu wypoczynkowego jest odpoczynek, który nie jest traktowany jako wykonywanie pracy. Zatem wykazanie zdolności do pracy może być odroczone do czasu **faktycznego** podjęcia pracy.

Jako wyjątek od powyższego Komisja wskazała na sytuację braku możliwości udzielenia urlopu wypoczynkowego w trakcie trwającej niezdolności do pracy np. w okresie oczekiwania po upływie okresu zasiłkowego z tytułu choroby na przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego albo renty, czy też okresy między powyższymi świadczeniami.

W przypadku pracodawcy z pytania, ze względu na brak jednolitego stanowiska, najbardziej właściwe będzie zastosowanie się przez niego do wniosków wypływających z orzeczenia Sądu Najwyższego z 9 marca 2011 r. (sygn. akt II PK 240/10, OSNP 2012/9-10/113). W orzeczeniu tym (w sprawie niemal identycznej jak przedstawiona przez Czytelnika) Sąd doszedł do wniosku, że w przypadku pracownicy powracającej z urlopu macierzyńskiego wykonanie badań kontrolnych nie jest niezbędne. Tezę tę uzasadnił tym, że w omawianych okolicznościach udzielenie zgody na urlop wypoczynkowy jest obowiązkiem pracodawcy (art. 163 § 3 K.p.) oraz że powinność skierowania pracownika na badania wiąże się z kwestią bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy, a skoro w trakcie urlopu wypoczynkowego pracownik jej nie świadczy, to nie istnieje ryzyko naruszenia przepisów bhp. Na badania należy ją skierować pierwszego dnia po powrocie do pracy.

W najnowszym orzecznictwie przyjmuje się, że konieczne jest skierowanie pracownika na badania kontrolne nawet wówczas, jeżeli po zwolnieniu lekarskim czy świadczeniu rehabilitacyjnym pracownik chce skorzystać z urlopu wypoczynkowego (wyrok Sądu Najwyższego z 26 października 2016 r. III PK 9/16).

Niemniej jednak należy mieć na względzie, że ten wyrok dotyczył korzystania z urlopu na żądanie po zwolnieniu lekarskim. Teza Sądu Najwyższego jest dość kontrowersyjna, tym bardziej, że we wcześniejszych wyrokach Sądu Najwyższego nie wskazywano, by pracownik musiał po zwolnieniu lekarskim a przed urlopem wypoczynkowym przechodzić badania kontrolne. Wydaje się więc, że nie ma konieczności kierowania pracownika na badania kontrolne, skoro bezpośrednio po zwolnieniu lekarskim będzie on korzystał z urlopu, ale nie na żądanie. Takie stanowisko jest przedstawiane przez wielu renomowanych prawników zajmujących się prawem pracy i ubezpieczeń społecznych.

Stanowisko Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy z dnia 23 kwietnia 2009 r. KPGIP 2009/04/23. w kwestii możliwości udzielenia urlopu wypoczynkowego pracownikowi powracającemu do pracy po okresie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą:

Przedstawiony powyżej pogląd został zakwestionowany przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2008 r. (II PK 214/07), w którym sąd orzekł, że rozpoczęcie urlopu

3) Ile należy mi się urlopu uzupełniającego?

IV. Podstawa prawna:

- 1) Ustawa z dnia 26.06.1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465) – **art. 165 §1, art. 229 §2.**
- 2) Ustawa z 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 984, ze zm.) - **art. 64 ust. 1, art. 66 ust. 1.**

Orzecznictwo

- 1) Wyrok Sądu Najwyższego z 20 marca 2008 r. sygn. akt II PK 214/07,
- 2) Wyrok Sądu najwyższego z 24 lutego 2015 r. sygn. akt **II PK 84/14**, M.P.Pr. 2015/6/309-312,
- 3) Wyrok Sądu Najwyższego z 9 marca 2011 r. sygn. akt II PK 240/10, OSNP 2012/9-10/113.

Stanowisko PIP

- 1) Stanowisko przyjęte przez Komisję Prawną Głównego Inspektora Pracy w dniu 23 kwietnia 2009 r. KPGIP 2009/04/23.

Opinie

- 1) Badania kontrolne – w trakcie czy po urlopie wypoczynkowym Michała Kowalskiego radcy prawnego, specjalistę prawa pracy i prawa oświatowego z dnia 15 lipca 2021 r.,
- 2) Urlop wypoczynkowy bezpośrednio po długotrwałej chorobie przed czy po badaniach kontrolnych? Publikacja: Ubezpieczenia i Prawo Pracy nr 14 (584) z dnia 10.07.2023 GOFIN.

V. Analiza prawna

Natomiast zgodnie z art. 229 § 2 zdanie drugie Kodeksu pracy: 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.

Początkowo w doktrynie, orzecznictwie, jak również w stanowisku PIP uznawano, że nie jest możliwe udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po okresie niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą pracownika, bez uprzedniego skierowania go na kontrolne badania lekarskie.

Powyższy pogląd został jednak zmieniony w związku z wydanym w dniu 20 marca 2008 r. wyrokiem Sądu Najwyższego (sygn. akt II PK 214/07), który wskazał, że: „Nie jest sprzeczne z przepisami prawa pracy (art. 165 § 1 i art. 229 § 2 k.p.) rozpoczęcie zaplanowanego urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po ustaniu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą pracownika, która trwała dłużej niż 30 dni”.

Urlop wypoczynkowy polega na czasowym niewykonywaniu pracy na dotychczasowym stanowisku i już tylko z tego powodu nie można przyjąć, że niezbędnym warunkiem rozpoczęcia urlopu jest przeprowadzenie kontrolnych badań lekarskich. Badania te są niezbędne przed dopuszczeniem do wykonywania pracy, natomiast nieprzeprowadzenie ich przed urlopem nie pozostaje w sprzeczności z istotą urlopu wypoczynkowego.

Podobnie argumentował Sąd Najwyższy w wyroku z 24 lutego 2015 r. (sygn. akt **II PK 84/14**, M.P.Pr. 2015/6/309-312), przypominając, że: *“(…) Z przepisów prawa pracy wynika bowiem, że niezdolność do pracy z powodu choroby pozostaje w opozycji do zwolnienia urlopowego. (...)”*.

wypoczynkowego po ustaniu czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej ponad 30 dni, nie oznacza, iż zachodzą przesłanki do przesunięcia urlopu na termin późniejszy w oparciu o art. 165 pkt 1 Kodeksu pracy. Jeżeli natomiast chodzi o określone w art. 229 par 2 Kodeksu pracy kontrolne badania lekarskie, to zgodnie z opinią Sądu są one przeprowadzane w celu ustalenia zdolności pracownika do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, a ich niezbędność jest wymagana tylko przed dopuszczeniem pracownika do pracy. Natomiast nieprzeprowadzenie ich przed udzieleniem urlopu wypoczynkowego nie pozostaje w sprzeczności z istotą tego urlopu, która polega na czasowym niewykonywaniu pracy.

Należy zaznaczyć, że stanowisko zaprezentowane przez Sąd Najwyższy znalazło oficjalne potwierdzenie w stanowisku Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy z dnia 23 kwietnia 2009 r., w którym uznano za dopuszczalne „odroczenie” wykazania zdolności pracownika do pracy do czasu faktycznego podjęcia pracy na dotychczasowym stanowisku po zakończeniu urlopu wypoczynkowego.

Jednakże, jak wyraźnie zaznaczono w stanowisku Komisji Prawnej GIP, możliwość udzielania pracownikowi urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po okresie choroby dotyczy tylko przypadków zakończonej niezdolności do pracy. „Nie może natomiast dotyczyć możliwości udzielania urlopu wypoczynkowego w trakcie trwającej niezdolności do pracy, np. w okresie oczekiwania po upływie okresu zasiłkowego z tytułu choroby na przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego albo renty, czy też na okresy między tymi świadczeniami”. W takim przypadku przeszkodą w wykorzystaniu urlopu jest art. 165 pkt 1 Kodeksu pracy, bowiem pracownik w dalszym ciągu pozostaje niezdolny do pracy.

VI. Podsumowanie – odpowiedź na pytania

Analiza powyższych norm prawnych w kontekście zadanych pytań prowadzi do wniosku:

Ad.1. Badania kontrolne powinny być więc odbyte w pierwszym dniu roboczym po zakończeniu urlopu wypoczynkowego. Nauczyciel, który przechodził przez okres długotrwałego zwolnienia i rehabilitacji oraz urlopu dla poratowania zdrowia nie musi uzyskać zgody lekarza medycyny pracy przed rozpoczęciem urlopu wypoczynkowego, w tym także urlopu wypoczynkowego uzupełniającego. W tym względzie są istotne wyroki Sądów Najwyższych przywołane w niniejszej opinii oraz stanowisko przyjęte przez Komisję Prawną Głównego Inspektora Pracy w dniu 23 kwietnia 2009 r. KPGIP 2009/04/23. Powyższe potwierdza opinia prawna Michała Kowalskiego radcy prawnego, specjalistę prawa pracy i prawa oświatowego z dnia 15 lipca 2021 r. oraz Publikacja: Ubezpieczenia i Prawo Pracy nr 14 (584) z dnia 10.07.2023 GOFIN. Urlop wypoczynkowy bezpośrednio po długotrwałej chorobie przed czy po badaniach kontrolnych.

Ad.2. Nauczycielowi, który jest zatrudniony w szkole, w której organizacji przewiduje się ferie szkolne przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze odpowiadającym czasowi ferii i wakacji w czasie ich trwania – art. 63 ust. 1 Karty Nauczyciela. Zgodnie z art. 66 ust. 1 Karty Nauczyciela osiem tygodni urlopu uzupełniającego przysługuje nauczycielowi, który w tym okresie był niezdolny do pracy. Są to sytuacje takie jak: niezdolność do pracy wywołanej chorobą lub odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu dla poratowania zdrowia, odbywania ćwiczeń wojskowych albo krótkotrwałego przeszkolenia wojskowego.

To, czy nauczyciel ma prawo do urlopu uzupełniającego, ustala się dopiero po zakończeniu wakacji. Wówczas sprawdza się, czy nauczyciel w czasie ferii zimowych i letnich wykorzystał co najmniej 8 tygodni urlopu wypoczynkowego – jeśli tak, nie przysługuje mu urlop uzupełniający. Jeżeli nauczyciel w czasie **ferii zimowych i letnich** łącznie **nie wykorzystał** minimum 8 tygodni urlopu wypoczynkowego, może wystąpić z wnioskiem o udzielenie urlopu uzupełniającego.

W czasie ferii zimowych i wakacji nie można przebywać na urlopie uzupełniającym, ponieważ wtedy nauczyciel ma prawo do urlopu bieżącego. Urlop uzupełniający odbiera się zatem w trakcie trwania roku szkolnego.

Urlop uzupełniający wykorzystywany jest w dni kalendarzowe (a nie robocze), może rozpoczynać się w weekend. Decyzja w tym przypadku należy do nauczyciela.

Co do zasady urlopu uzupełniającego udziela się na wniosek nauczyciela. Ostatecznie o terminie skorzystania z urlopu uzupełniającego decyduje dyrektor, który musi zapewnić prawidłowy tok pracy szkoły.

Czy nauczyciel zamiast urlopu uzupełniającego może otrzymać ekwiwalent za urlop w trakcie trwania stosunku pracy?

Ekwiwalent za urlop wypłaca się w razie niewykorzystania przysługującego urlopu **wypoczynkowego z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy – podstawa prawna:** art. 66 ust. 2 Karty Nauczyciela. Zatem dopóki stosunek pracy trwa, dopóty urlopu udziela się w naturze.

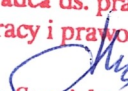
Należy pamiętać o tym, że zasadą jest wykorzystywanie urlopu wypoczynkowego w trakcie trwania zatrudnienia. Tylko wyjątkowo, gdy nie było to możliwe w związku z zakończeniem stosunku pracy, można wypłacić ekwiwalent za urlop – podstawa prawna: art. 66 ust. 2 Karty Nauczyciela).

Ad.3. Zgodnie z wyliczeniami przysługuje Panu 9 tygodni urlopu uzupełniającego, tj. jeden tydzień za 2022 r. i 8 tygodni za 2023 r.

W załączeniu do niniejszej opinii przedkładam Publikację: **Ubezpieczenia i Prawo Pracy nr 14 (584) z dnia 10.07.2023 - Urlop wypoczynkowy bezpośrednio po długotrwałej chorobie przed czy po badaniach kontrolnych**

Rzeszów. 18.12.2023 r.

Opracował: Stanisław Kłak - doradca ds. prawnych: specjalista prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, prawa oświatowego oraz prawa związkowego

Doradca ds. prawnych
prawo pracy i prawo oświatowe

mgr Stanisław Kłak

Urlop wypoczynkowy bezpośrednio po długotrwałej chorobie przed czy po badaniach kontrolnych?

Ubezpieczenia i Prawo Pracy nr 14 (584) z dnia 10.07.2023

1) Pracownik, który wkrótce zakończy 12-miesięczny okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, przed powrotem do pracy chciałby wykorzystać zaległy urlop wypoczynkowy? Czy musi najpierw pozytywnie przejść profilaktyczne badania kontrolne?

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 ([art. 229 § 4 K.p.](#)). W celu zachowania powyższej normy kieruje pracownika na wstępne, a po utracie ich aktualności - okresowe badania lekarskie. Sąd Najwyższy w wyroku z 18 grudnia 2002 r. (sygn. akt [I PK 44/02](#), OSNP 2004/12/209) orzekł, że: "Aktualnym orzeczeniem lekarskim w rozumieniu art. 229 § 4 K.p. jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której ma być dopuszczony do pracy. Zachowuje ono aktualność w okresie w nim wymienionym, jednak staje się nieaktualne w przypadku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika.". Jednym z nich jest długotrwała choroba.

Ważne: W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku (art. 229 § 2 zd. 2 K.p.).

Podczas urlopu wypoczynkowego pracownik nie wykonuje jednak pracy, a więc zdolność do jej wykonywania nie jest mu niezbędna, co można uznać za brak przeszkód do udzielenia urlopu wypoczynkowego zanim pracownik wykona badania profilaktyczne. Potwierdził to Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z 20 marca 2008 r. (sygn. akt [II PK 214/07](#), OSNP 2009/15-16/194). Rozstrzygany spór dotyczył wprowadzie rozpoczęcia urlopu zaplanowanego, a nie - tak jak to ma najprawdopodobniej miejsce w okolicznościach z pytania - udzielanego na bieżący wniosek. Jednakże w uzasadnieniu do powołanego rozstrzygnięcia sąd sformułował wniosek o znaczeniu uniwersalnym, stwierdzając, że: "(...) Urlop wypoczynkowy polega na czasowym niewykonywaniu pracy na dotychczasowym stanowisku i już tylko z tego powodu nie można przyjąć, że niezbędnym warunkiem rozpoczęcia urlopu jest przeprowadzenie kontrolnych badań lekarskich. Badania te są niezbędne przed dopuszczeniem do wykonywania pracy, natomiast nieprzeprowadzenie ich przed urlopem nie pozostaje w sprzeczności z istotą urlopu wypoczynkowego (...)".

W piśmiennictwie przedstawiony pogląd nie zawsze jest aprobowany. Przeciwna mu część autorów, a także niektóre orzeczenia judykatury powołują się na [art. 165 pkt 1](#) K.p., w myśl którego pracownik nie może rozpocząć urlopu w przypadku czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby oraz [art. 166 pkt 1](#) K.p., który "uchyla" z mocy prawa urlop wypoczynkowy, jeśli okaże się, że podczas niego pracownik jest czasowo niezdolny do pracy wskutek choroby. Przykładowo w uzasadnieniu wyroku z 28 października 2009 r. (sygn. akt [II PK 123/09](#), OSNP 2011/11-12/148), w którym Sąd Najwyższy oceniał m.in. odmowę udzielenia urlopu na żądanie po długotrwałej chorobie, czytamy, że: "(...) Możliwość skierowania pracownika na badania kontrolne (...) otwiera się dla pracodawcy wówczas, gdy pracownik po upływie zwolnienia lekarskiego stawia się do pracy i zgłosi gotowość jej wykonywania. Tym samym nie ma podstaw do uznania za naruszenie przepisów odmowy udzielenia urlopu na żądanie zgłoszone przez pracownika przebywającego jeszcze na zwolnieniu lekarskim, bowiem przy braku

orzeczenia o zdolności do wykonywania pracy uwzględnienie takiego wniosku mogłoby być równoznaczne z niedopuszczalnym udzieleniem urlopu wypoczynkowego osobie niezdolnej do pracy. (...)". Podobnie argumentował Sąd Najwyższy w wyroku z 24 lutego 2015 r. (sygn. akt [II PK 84/14](#), M.P.Pr. 2015/6/309-312), przypominając, że: "(...) Z przepisów prawa pracy wynika bowiem, że niezdolność do pracy z powodu choroby pozostaje w opozycji do zwolnienia urlopowego. (...)".

Pomimo powyższych rozstrzygnięć można zaryzykować twierdzenie, iż aprobatą wniosku pracownika z pytania o urlop wypoczynkowy przy jednoczesnym zgłoszeniu zamiaru powrotu do pracy, jest dopuszczalna. Pozostawałoby to w sprzeczności z obowiązującymi przepisami, gdyby urlop przypadł na okres niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. W tym czasie urlop nie może mieć bowiem miejsca, tzn. nie można go "wziąć", a zwłaszcza zamiast zwolnienia lekarskiego. Jeśli jednak taka niezdolność nie występuje, badania kontrolne można przeprowadzić po urlopie, byleby nastąpiło to przed dopuszczeniem pracownika do świadczenia pracy.

Zwracamy uwagę! Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości, przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych (art. 229 § 3 K.p.).

2) Jeżeli badania przeprowadzone po urlopie wypoczynkowym wykażą niezdolność do pracy, to czy wykorzystany urlop należy uznać za niebyły? Jak powinien postąpić pracodawca, gdy lekarz profilaktyk nie dopuści pracownicy do pracy?

Niezdolność do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku nie jest tożsama z czasową niezdolnością do pracy wskutek choroby, choć może być jej wynikiem. Zatem nie uchyła urlopu wypoczynkowego. Pierwszą orzeka lekarz spełniający wymagania kwalifikacyjne oraz pozostałe warunki niezbędne do wykonywania badań profilaktycznych, wymienione w [§ 7](#) rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników (Dz. U. z 2023 r. poz. 607), drugą zasadniczo upoważniony przez ZUS lekarz, lekarz dentysta, felczer lub starszy felczer, a w określonych okolicznościach lekarz orzecznik ZUS ([art. 18 ust. 3](#) i [art. 54 ust. 1](#) ustawy zasiłkowej).

Jeżeli lekarz profilaktyk nie dopuści pracownicy do pracy, pracodawca może zaproponować jej inne, odpowiednie stanowisko, na którym będzie zdolna do wykonywania pracy. Gdy nie ma takiej możliwości, pozostanie mu rozwiązanie z pracownicą umowy o pracę w drodze porozumienia stron, a jeśli nie wyrazi ona na to zgody, za wypowiedzeniem umowy.

Dodajmy, że w okresie wypowiedzenia, podczas którego z omawianych przyczyn nie będzie można dopuścić pracownicy do pracy, nie nabędzie ona prawa do wynagrodzenia. Wynagrodzenie przysługuje bowiem za pracę wykonaną, a za czas jej niewykonywania tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią ([art. 80](#) K.p.). Brak jest tego typu regulacji w omawianej sytuacji.