

### 3.9.2. Zwrot kosztów za przejazd na badania

Przepisy prawa pracy stanowią, że w razie przejazdu na okresowe lub kontrolne badania lekarskie do innej miejscowości pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych (art. 229 § 3 k.p.). Dokonanie pracownikowi zwrotu kosztów przejazdu na obowiązkowe badania lekarskie, w wysokości określonej w przepisach o podróżach służbowych, nie jest przychodem ze stosunku pracy. Świadczenie to nie będzie więc podlegało oskładkowaniu.

### 3.9.3. Koszt badań jako przychód zleceniobiorcy

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zleceniobiorcy stanowi przychód, jeżeli w umowie agencyjnej lub umowie zlecenia albo innej umowie o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, określono odpłatność za jej wykonywanie kwotowo, w kwotowej stawce godzinowej lub akordowej albo prowizyjnie (art. 18 ust. 1 i 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Przychodem zleceniobiorcy są więc wszelkie otrzymane przez niego świadczenia z tytułu wykonywania umowy zlecenia. Nie wszystkie jednak przychody stanowią podstawę wymiaru składek ZUS, bowiem ustawodawca zwolnił ze składek niektóre z nich (§ 2, § 5 ust. 2 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe). Wśród wyłączeń nie znajdują się jednak świadczenia z tytułu sfinansowania zleceniobiorcy kosztów przeprowadzenia badań lekarskich. Wobec tego należy przyjąć, że wartość tych badań podlega oskładkowaniu.

Jeśli zleceniodawca sfinansuje zleceniobiorcy koszt badań profilaktycznych, powinien ich wartość doliczyć mu do przychodów uzyskanych przez zleceniobiorcę z tytułu tej umowy i od łącznej kwoty naliczyć składki na ubezpieczenia społeczne oraz na ubezpieczenie zdrowotne. W interpretacji indywidualnej z 22 lipca 2013 r. (DI/100000/451/910/2013) ZUS Oddział w Gdańsku stwierdził, że w sytuacji poniesienia przez zleceniodawcę kosztów wstępnych badań lekarskich zleceniobiorcy ich wartość podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru składek ZUS. W uzasadnieniu decyzji wskazał, że tylko pracodawca jest zobowiązany do poniesienia kosztu wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich. Jeżeli do poniesienia kosztów tych badań zobowiązał się zleceniodawca, po stronie zleceniobiorcy powstanie przychód z działalności wykonywanej osobiście (art. 13 updof).

#### Przykład

Spółka w umowie zlecenia zobowiązała się do sfinansowania badań lekarskich wymaganych dla kandydatów na kierowców. Koszt tych świadczeń będzie przychodem dla zleceniobiorców. Należy więc od tej kwoty opłacić składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

W sprawie doliczania zleceniobiorcom wartości badań profilaktycznych do podstawy wymiaru składek funkcjonuje też inne stanowisko. Wynika ono z tego, że w art. 304<sup>1</sup> Ko-

deksu pracy ustawodawca zobowiązał osoby fizyczne zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy, np. zleceniobiorców, do poddawania się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosowania się do wskazań lekarskich. Należy zatem uznać, że jeżeli wykonanie badania jest w danym przypadku obligatoryjne, to po stronie zleceniobiorcy taki przychód nie powstaje. W tym zakresie zainteresowany płatnik składek powinien jednak wystąpić do ZUS z wnioskiem o wydanie interpretacji indywidualnej.

### Test

1. Kto wystawia skierowanie na wstępne badania lekarskie:
  - a. lekarz medycyny pracy,
  - b. pracodawca,
  - c. okręgowy inspektor pracy.
2. W jakim terminie należy wnieść odwołanie od orzeczenia lekarskiego:
  - a. 7 dni od dnia otrzymania orzeczenia lekarskiego,
  - b. 14 dni od dnia otrzymania orzeczenia lekarskiego,
  - c. 21 dni od dnia otrzymania orzeczenia lekarskiego.
3. Na czyj koszt wykonuje się badania profilaktyczne:
  - a. pracodawcy,
  - b. pracownika,
  - c. badania są bezpłatne.

## 4. SZKOLENIA BHP

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bhp przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie (art. 94 pkt 4 i art. 237<sup>3</sup> k.p.). Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

Przeprowadzenie szkolenia bhp jest ważnym obowiązkiem pracodawcy. Szkolenie to ma na celu przekazanie wiedzy o zagrożeniach i sposobach reakcji na nie. Warto zatem maksymalizować w tym zakresie stronę praktyczną. Szczegółowe regulacje w tym zakresie zawarte są w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (dalej: rozporządzenie w sprawie szkoleń bhp).

Zarówno przepisy Kodeksu pracy, jak i rozporządzenia w sprawie szkoleń bhp przewidują dwa rodzaje szkoleń – wstępne i okresowe.

Szkolenia z zakresu bhp odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy. Wszystkie szkolenia z zakresu bhp zalicza się zatem do czasu pracy, bez względu na to, czy odbywają się w godzinach pracy, czy też poza nimi.



Czas szkolenia bhp zalicza się do czasu pracy pracownika.

## 4.1. Szkolenie wstępne

Wstępne szkolenie bhp może być przeprowadzane przez pracodawców lub na ich zlecenie przez jednostki organizacyjne prowadzące działalność szkoleniową w zakresie bhp. Programy szkolenia wstępnego, określające szczegółową tematykę, formy realizacji i czas trwania szkolenia dla poszczególnych grup stanowisk, opracowuje pracodawca lub w porozumieniu z pracodawcą – jednostka organizacyjna prowadząca działalność szkoleniową w dziedzinie bhp, na podstawie ramowych programów szkolenia. Programy szkolenia powinny być dostosowane do rodzajów i warunków prac wykonywanych przez uczestników szkolenia.

Szkolenie wstępne obejmuje: szkolenie wstępne ogólne, zwane instruktażem ogólnym, i szkolenie wstępne na stanowisku pracy, zwane instruktażem stanowiskowym. Instruktaż to forma szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 2 godziny lekcyjne, umożliwiającą uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności dotyczących wykonywania pracy i zachowania się w zakładzie pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy (§ 1a pkt 1 rozporządzenia w sprawie szkoleń bhp).

W ramach szkolenia należy zapewnić uczestnikom:

- zaznajomienie się z czynnikami środowiska pracy mogącymi powodować zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas pracy oraz z odpowiednimi środkami i działaniami zapobiegawczymi,
- poznanie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy w zakładzie pracy i na określonym stanowisku pracy, a także związanych z pracą obowiązków i odpowiedzialności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nabycie umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób, postępowania w sytuacjach awaryjnych oraz udzielenia pomocy osobie, która uległa wypadkowi.

Instruktaż ogólny powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z podstawowymi przepisami bhp, zawartymi w Kodeksie pracy, w układach zbiorowych pracy lub w regulaminach pracy, z przepisami oraz zasadami bhp obowiązującymi w danym zakładzie pracy, a także z zasadami udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku.

Każdy nowo zatrudniony pracownik przed dopuszczeniem do wykonywania pracy musi przejść szkolenie ogólne. Instruktaż taki prowadzi:

- pracownik służby bhp, osoba wykonująca u pracodawcy zadania tej służby albo pracodawca, który sam wykonuje takie zadania, lub
- wyznaczony przez pracodawcę pracownik posiadający zasób wiedzy i umiejętności, zapewniający właściwą realizację programu instruktażu, mający aktualne zaświadczenie o ukończeniu wymaganego szkolenia w dziedzinie bhp

– § 10 ust. 2 rozporządzenia w sprawie szkoleń bhp.

Na zlecenie pracodawcy instruktaż ogólny może przeprowadzić również jednostka organizacyjna prowadząca działalność szkoleniową w dziedzinie bhp.

Instruktaż stanowiskowy powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy występującymi na ich stanowiskach pracy i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki, oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach.

Instruktaż stanowiskowy nie dotyczy jednak każdego pracownika. Ten rodzaj szkolenia przeprowadza się przed dopuszczeniem do wykonywania pracy:

- 1) pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych,
- 2) pracownika przenoszonego na stanowisko, o którym mowa w pkt 1,
- 3) ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką.

Pracownik wykonujący pracę na kilku stanowiskach pracy powinien odbyć instruktaż stanowiskowy na każdym z tych stanowisk.

Wyjątkowo instruktaż stanowiskowy powinien odbyć pracownik, który nie rozpoczyna pracy u pracodawcy ani nie jest przenoszony na nowe stanowisko, lecz pozostaje na dotychczasowym (§ 11 ust. 3 rozporządzenia w sprawie szkoleń bhp). Dotyczy to sytuacji, gdy na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych, wprowadza się zmiany warunków techniczno-organizacyjnych, które mogą polegać na:

- zmianie procesu technologicznego czy organizacji stanowisk pracy,
- wprowadzeniu do stosowania substancji o działaniu szkodliwym dla zdrowia albo niebezpiecznym,
- wprowadzeniu nowych lub zmienionych narzędzi, maszyn i innych urządzeń.

Instruktaż stanowiskowy przeprowadza:

- sam pracodawca lub wyznaczona przez niego osoba kierująca pracownikami, jeżeli osoby te posiadają odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz są przeszkolone w zakresie metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego,
- na zlecenie pracodawcy – jednostka organizacyjna prowadząca działalność szkoleniową w dziedzinie bhp.

Instruktaż powinien:

- dawać wiedzę dotyczącą sposobów uniknięcia skutków zagrożeń wynikających z prowadzenia nauki zawodu oraz
- zapoznać pracownika z metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tym stanowisku.

Tabela 2. Szkolenie wstępne bhp

Instruktaż ogólny odbywają przed dopuszczeniem do pracy:	Instruktaż stanowiskowy przeprowadza się przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na określonym stanowisku:
nowo zatrudnieni pracownicy	pracownika zatrudnionego na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych
studenci odbywający u pracodawcy praktykę studencką	pracownika przenoszonego na stanowisko, o którym mowa wyżej
uczniowie szkół zawodowych zatrudnieni w celu praktycznej nauki zawodu	ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką

Odbycie instruktażu ogólnego i instruktażu stanowiskowego pracownik potwierdza na piśmie w karcie szkolenia wstępnego, która jest przechowywana w aktach osobowych pracownika.