

Wypadki w pracy i choroby zawodowe

Co musi zrobić pracodawca w razie wypadku przy pracy

Powiadamanie inspekcji pracy o wypadkach przy pracy jest możliwe przez całą dobę. Numery telefonów, pod którymi należy je zgłaszać, można znaleźć m.in. na stronach internetowych okręgowych inspektoratów pracy. Pracodawcy powinni je znać, gdyż ich obowiązkiem jest jak najszybsze zawiadomienie tej inspekcji o takim zdarzeniu. Brak powiadomienia jest wykroczeniem przeciwko prawom pracowniczym, za co grozi kara grzywny.

Kiedy zdarzy się wypadek przy pracy, pracodawca musi przede wszystkim zrobić wszystko, aby wyeliminować lub ograniczyć zagrożenie i zapewnić pierwszą pomoc osobom poszkodowanym. Na ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku - co również należy do jego obowiązków - przyjdzie pora niemal zaraz, ale najpierw, a wręcz niezwłocznie - jak wynika z kodeksu pracy - należy zawiadomić właściwego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy.

Niezwłocznie, czyli jak najszybciej

Ani przepisy kodeksu pracy, ani rozporządzeń wykonawczych, dotyczące postępowania w razie wypadku przy pracy nie określają dokładnie, w jakim czasie pracodawca musi wykonać spoczywające na nim w takiej sytuacji powinności. Mowa w nich o działaniu niezwłocznym, a zatem o jak najszybszym, co jest chyba oczywiste. W takim trybie pracodawca musi zabezpieczyć miejsce wypadku, a zespół powypadkowy przystąpić do zbadania okoliczności i przyczyn wypadku.

Obowiązkiem pracodawcy jest zatem jak najszybciej podjąć kroki, dzięki którym nie będzie możliwe:

- dopuszczenie do miejsca wypadku osób niepowołanych,
- uruchomienie bez koniecznej potrzeby maszyn i innych urządzeń technicznych, które w związku z wypadkiem zostały wstrzymane,
- dokonywanie zmiany położenia maszyn i innych urządzeń technicznych, jak również zmiany położenia innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub pozwalają odtworzyć jego okoliczności.

Wypadek przy pracy na terenie innego zakładu

Jeżeli w wypadku została poszkodowana osoba niebędąca pracownikiem danego zakładu, należy:

- zapewnić pomoc poszkodowanemu,
- zabezpieczyć miejsce wypadku - tj. np. uniemożliwić dostęp do niego niepowołanym osobom i nie dopuścić do uruchomienia maszyn bez koniecznej potrzeby,
- zawiadomić niezwłocznie o wypadku pracodawcę poszkodowanego,
- udostępnić miejsce wypadku i niezbędne materiały oraz udzielić informacji i wszechstronnej pomocy zespołowi powypadkowemu ustalającemu okoliczności i przyczyny wypadku.

Wypadek powinien zbadać zespół powołany przez pracodawcę poszkodowanego, w obecności przedstawiciela pracodawcy, na którego terenie miał miejsce wypadek. Ten ostatni może także bez udziału pracodawcy poszkodowanego - ale na jego wniosek - ustalić okoliczności i przyczyny wypadku. Potem musi dokumentację powypadkową

przekazać pracodawcy poszkodowanego.

Uruchomienie maszyn i innych urządzeń technicznych albo dokonanie zmian w miejscu wypadku jest możliwe tylko za zgodą pracodawcy, który musi to uzgodnić z działającym w zakładzie pracy społecznym inspektorem pracy i po dokonaniu oględzin miejsca wypadku oraz po sporządzeniu, jeśli zachodzi taka potrzeba, szkicu lub fotografii miejsca wypadku. Jeżeli doszło jednak do wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego, wówczas ponowne uruchomienie urządzeń czy wprowadzenie zmian w miejscu takiego zdarzenia wymaga uzgodnienia z inspektorem pracy i prokuratorem, a jeśli doszło do takich wypadków w zakładzie górniczym - również po konsultacji z organem państwowego nadzoru górniczego. Dokonywanie zmian w miejscu wypadku bez uzyskania zgody jest dopuszczalne tylko pod warunkiem, że tego wymaga konieczność ratowania osób lub mienia albo zapobieżenia gwałtownemu niebezpieczeństwu.

Kto w zespole powypadkowym

Wiele zależy od tego, jak groźny był wypadek. W przypadku wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych, ich okoliczności i przyczyny musi ustalić zespół powypadkowy, w którego skład wchodzi pracownik kierujący komórką służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zakładowy społeczny inspektor pracy. Inne wypadki powinien zbadać pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy wraz z oddziałowym (wydziałowym) społecznym inspektorem pracy. Tam, gdzie nie ma społecznej inspekcji, w skład zespołu, zamiast społecznego inspektora, wchodzi przedstawiciel pracowników posiadający aktualne zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w zakresie bhp. Natomiast w zakładzie, w którym nie trzeba tworzyć służby bhp (czyli w firmie zatrudniającej do 100 pracowników), zamiast pracownika tej służby do zespołu powypadkowego powinien wejść albo pracodawca, albo pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu pracodawca powierzył wykonywanie zadań służby bhp, bądź specjalista spoza zakładu pracy.

WARTO WIEDZIEĆ

Stwierdzenie, że wypadek nie jest wypadkiem przy pracy albo że zachodzą okoliczności, które mogą mieć wpływ na prawo pracownika do świadczeń przysługujących w związku z wypadkiem, musi być szczegółowo uzasadnione i poparte wskazaniem w protokole powypadkowym niezbędnych tego dowodów.

Oględziny, przesłuchania

Zespół powypadkowy musi przystąpić do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o nim. Przede wszystkim musi on:

- dokonać oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadać warunki wykonywania pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku,
- sporządzić szkic lub wykonać fotografię miejsca wypadku, o ile to konieczne,
- przesłuchać poszkodowanego, jeśli stan jego zdrowia na to pozwala,
- przesłuchać świadków wypadku, uprzedzając ich o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywych zeznań,
- zasięgnąć opinii lekarza, a szczególnie lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami, oraz w razie potrzeby innych specjalistów,
- zebrać inne dowody dotyczące wypadku.

WARTO WIEDZIEĆ

Zespół powypadkowy musi składać się z dwóch osób. Jeśli nie można go powołać w żadnym wymaganym przepisami składzie ze względu na małą liczbę zatrudnionych, wówczas okoliczności i przyczyny wypadku ma obowiązek ustalić zespół składający się z pracodawcy oraz specjalisty do spraw bhp spoza zakładu pracy.

Zespół powypadkowy ma ponadto obowiązek stwierdzenia, czy dany wypadek można

uznać za wypadek przy pracy, zgodnie z tzw. ustawą wypadkową. I wreszcie do zespołu tego należy określenie środków profilaktycznych na przyszłość i wniosków, wynikających szczególnie z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku, na którym doszło do wypadku. Musi on przy tym uwzględnić materiały zebrane przez organy prowadzące śledztwo lub dochodzenie, pod warunkiem że takie zostaną mu udostępnione. W przypadku zdarzenia o rozmiarach katastrofy albo które spowodowało zagrożenie dla bezpieczeństwa publicznego, należy wykorzystać ustalenia zespołu specjalistów, powołanego - przez właściwego ministra, wojewodę lub organ sprawujący nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi - do ustalenia przyczyn wypadku oraz wyjaśnienia problemów technicznych i technologicznych.

Protokół powypadkowy

W ciągu 14 dni od uzyskania zawiadomienia o wypadku zespół powypadkowy ma obowiązek sporządzić protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku. Dołączyć do niego trzeba protokoły przesłuchania poszkodowanego i świadków, a także inne dokumenty zebrane w czasie badania wypadku, np. pisemną opinię lekarza, pisemną opinię innych specjalistów, szkice lub fotografie miejsca wypadku. Późniejsze ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku na skutek uzasadnionych przeszkód lub trudności musi być wyjaśnione w protokole.

Pracodawca musi otrzymać protokół wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową. To on bowiem zatwierdza protokół. On też decyduje o jego ostatecznej treści, w przypadku rozbieżności zdań członków zespołu powypadkowego. Mają oni bowiem prawo złożyć do protokołu swoje zdania odrębne, z uzasadnieniem.

Z protokołem musi być zapoznany poszkodowany, co powinien zrobić zespół powypadkowy jeszcze przed zatwierdzeniem tego dokumentu. Pracownik, który uległ wypadkowi, ma oczywiście prawo zgłosić uwagi i zastrzeżenia do ustaleń zawartych w protokole, o czym zespół powypadkowy ma obowiązek pouczyć poszkodowanego. Może on także zapoznać się z aktami sprawy oraz sporządzać z nich notatki, odpisy i kopie. W przypadku śmierci pracownika, z treścią protokołu należy zapoznać jego członków rodziny, którzy również mają prawo zgłaszania uwag i zastrzeżeń do treści protokołu. Chodzi o członków rodziny uprawnionych do odszkodowania z tzw. ustawy wypadkowej, do których należą:

- małżonek, o ile nie orzeczono separacji,
- dzieci własne, dzieci drugiego małżonka, dzieci przysposobione oraz przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności, wnuki,
- rodzeństwo i inne dzieci, w tym również w ramach rodziny zastępczej, spełniające w dniu śmierci ubezpieczonego lub rencisty warunki uzyskania renty rodzinnej,
- rodzice, osoby przysposabiające, macocha oraz ojczym, jeżeli w dniu śmierci ubezpieczonego lub rencisty prowadzili z nim wspólne gospodarstwo domowe lub jeżeli ubezpieczony lub rencista bezpośrednio przed śmiercią przyczynił się do ich utrzymania albo jeżeli ustalone zostało wyrokiem lub ugodą sądową prawo do alimentów z jego strony.

Na zatwierdzenie protokołu powypadkowego pracodawca ma 5 dni od dnia jego sporządzenia. Powinien go jednak zwrócić bez zatwierdzenia, jeżeli do treści protokołu zgłoszono zastrzeżenia poszkodowanego lub członków rodziny zmarłego wskutek wypadku pracownika albo protokół ten nie odpowiada warunkom określonym w przepisach. Zespół powypadkowy ma obowiązek wyjaśnić i ewentualnie uzupełnić treść protokołu, a następnie sporządzić, nie później niż w ciągu 5 dni, nowy protokół powypadkowy, do którego powinien też dołączyć ten nie- zatwierdzony przez pracodawcę.

WARTO WIEDZIEĆ

Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy, przysługuje od pracodawcy odszkodowanie za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy, z wyjątkiem

utrąty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych oraz wartości pieniężnych.

Zatwierdzony dokument należy niezwłocznie przekazać poszkodowanemu, a w razie wypadku śmiertelnego - wspomnianym członkom rodziny. Protokół powypadkowy dotyczący wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych pracodawca musi niezwłocznie doręczyć inspektorowi pracy. Jeśli ten stwierdzi, że dokument zawiera ustalenia naruszające uprawnienia pracownika albo nieprawidłowe wnioski profilaktyczne, może go zwrócić pracodawcy, wnioskując o ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku. Oznacza to konieczność weryfikacji informacji podanych w dokumencie, sporządzenie nowego protokołu i wreszcie przekazanie go inspekcji.

SŁOWNICZEK

ŚMIERTELNY WYPADEK PRZY PRACY - wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w miejscu wypadku lub w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku.

CIĘŻKI WYPADEK PRZY PRACY - wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, tj.: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, trwała, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwale i istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała.

ZBIOROWY WYPADEK PRZY PRACY - wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby.

Rejestr wypadków

Protokoły powypadkowe wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową muszą być przechowywane w zakładzie pracy przez 10 lat. Na ich podstawie pracodawca ma obowiązek prowadzenia rejestru wypadków, do których doszło w zakładzie.

W rejestrze podaje się imię i nazwisko poszkodowanego, miejsce i datę wypadku, informacje o jego skutkach dla poszkodowanego, datę sporządzenia protokołu powypadkowego, stwierdzenie, czy wypadek jest wypadkiem przy pracy, krótki opis okoliczności wypadku, datę przekazania wniosku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy, przysługują bowiem świadczenia z ubezpieczenia społecznego) oraz inne okoliczności wypadku, których zamieszczenie w rejestrze jest celowe.

WYPADKI I CHOROBY ZAWODOWE

Jakie obowiązki ciąży na pracodawcy, jakie świadczenia przysługują pracownikowi?

Wypadki przy pracy, w drodze do pracy lub z pracy, choroby zawodowe to zdarzenia, z którymi prędzej czy później styka się każdy pracodawca. Zawsze oznaczają one dodatkowe obowiązki. Obowiązki, których nie wolno lekceważyć, ponieważ za niewykonanie albo niewłaściwe ich wykonanie grozić może kara grzywny, a nawet kara ograniczenia wolności. Ustalenie, że zdarzenie jest wypadkiem przy pracy, a choroba chorobą zawodową, ma ogromne znaczenie także dla pracownika. Od tego bowiem zależy przyznanie mu określonych świadczeń.

Kiedy wypadek jest wypadkiem przy pracy?

Bardzo ważnym obowiązkiem pracodawcy jest ustalenie, czy nieszczęśliwe zdarzenie, jakiemu uległ pracownik, jest wypadkiem przy pracy. Aby to stwierdzić,

niezbędna jest znajomość ustawowej definicji wypadku przy pracy.

Z art. 3 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (zob. podstawa prawna) wynika, że aby móc uznać zdarzenie za wypadek przy pracy, musi ono:

- być nagłe
 - wywołane przyczyną zewnętrzną,
 - powodować uraz lub śmierć
 - nastąpić w związku z pracą:
1. podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych,
 2. podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia,
 3. w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy (chodzi tu o drogę odbywaną w ramach czasu pracy).

Przesłanka nagłości zdarzenia ma na celu oddzielenie wypadków przy pracy od chorób zawodowych, które powstają w wyniku dłuższego oddziaływania na organizm szkodliwych czynników pochodzących ze środowiska pracy i kumulowania się tych czynników w organizmie. Uważa się, że zdarzenie jest nagłe, gdy nastąpiło w bardzo krótkim czasie (zawalenie się ściany, upadek z wysokości).

Aby zdarzenie mogło być uznane za wypadek przy pracy, musi być wywołane przyczyną zewnętrzną, tzn. istniejącą poza pracownikiem. Takim zdarzeniem będzie m.in. uraz albo śmierć spowodowane m.in. promieniowaniem, wybuchem, działaniem maszyn, fal magnetycznych, wysokiej albo niskiej temperatury, prądem elektrycznym. Przyczyna zewnętrzna nie musi być przy tym jedyną przyczyną wypadku przy pracy, ważne jest, aby stanowiła ona przyczynę sprawczą zdarzenia.

WARTO WIEDZIEĆ

Z pojęcia wypadku przy pracy zostały wyłączone tzw. wypadki bezurazowe, które nie wywołują negatywnych skutków w stanie zdrowia ubezpieczonego.

Związek wypadku z pracą

Aby uznać wypadek za wypadek przy pracy, musi wystąpić też związek wypadku z pracą. Związek ten istnieje, gdy wypadek następuje podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych, czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia, albo w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

PRZYKŁAD

Jan P., zatrudniony na stanowisku stolarza, skończył pracę o 17.00, został jednak w zakładzie do 22.00, gdyż chciał pociąć deski, z których robił u siebie w domu boazerię. O godzinie 20.00 zdarzył się wypadek. Piła poważnie skaleczyła Janowi P. prawą rękę.

W przedstawionej sytuacji wypadek, jakiemu uległ Jan P., nie może być zakwalifikowany jako wypadek przy pracy. Wypadek ten nie ma bowiem związku z pracą, mimo że miał miejsce w zakładzie, w którym Jan P. był zatrudniony. Związek wypadku z pracą ma bowiem miejsce, gdy wypadek nastąpi podczas wykonywania przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych lub w związku z ich wykonywaniem.

WARTO WIEDZIEĆ

O tym, czy pomiędzy wypadkiem a pracą istnieje związek, decyduje zachowanie pracownika, który takiemu wypadkowi uległ. Jeśli w czasie przeznaczonym na pracę

pracownik robi to, co nie należy do jego obowiązków, zrywa związek wypadku z pracą. O tym, czy wykonywane przez pracownika czynności w chwili wypadku wynikały z obowiązku świadczenia pracy, czy też nie, decyduje treść umowy o pracę.

Wypadki w czasie podróży służbowych, szkoleń i zleceń

Dokonując kwalifikacji wypadku, trzeba pamiętać, że na równi z wypadkiem przy pracy, w zakresie uprawnienia do świadczeń, traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:

- w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż wyżej określone, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań,
- podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony,
- przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

PRZYKŁAD

Adam N. został oddelegowany z Krakowa do pracy w Szczecinie. Mieszkał tam w małym hotelu. 20 stycznia 2002 r. po powrocie z pracy stwierdził, że w jego pokoju nie działa ogrzewanie. Zawiadomił o tym właścicielkę hotelu. Z uwagi na to, że nie było już konserwatora, właścielka hotelu poprosiła Adama N., aby sam odpowietrzył kaloryfery. Adam N. uległ poważnemu poparzeniu.

W przedstawionej sytuacji wypadek, jakiemu uległ Adam N., nie ma żadnego związku z wykonywaniem przez niego powierzonych mu zadań przez zakład pracy i dlatego nie może być zakwalifikowany jako wypadek przy pracy.

Obowiązki pracodawcy w razie wypadku przy pracy

Po otrzymaniu zawiadomienia o wypadku pracodawca musi podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym, zabezpieczyć miejsce wypadku, ustalić okoliczności i przyczyny wypadku, zawiadomić właściwego inspektora pracy i prokuratora, sporządzić protokół powypadkowy i zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

Zabezpieczenie miejsca wypadku

Zabezpieczenie miejsca wypadku powinno nastąpić tak, aby:

- nie dopuścić do tego miejsca osób niepowołanych,
- nie uruchamiać bez koniecznej potrzeby maszyn i innych urządzeń technicznych, które w związku z wypadkiem zostały wstrzymane,
- nie dokonywać zmian położenia maszyn i innych urządzeń technicznych, jak również zmian położenia innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub pozwalają odtworzyć jego okoliczności.

Na uruchomienie maszyn i innych urządzeń technicznych lub dokonanie zmian w miejscu wypadku pracodawca może wyrazić zgodę w uzgodnieniu ze społecznym inspektorem pracy, po dokonaniu oględzin miejsca wypadku oraz po sporządzeniu, jeśli zachodzi potrzeba, szkicu lub fotografii miejsca wypadku. W sytuacji zaistnienia wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego potrzebne jest uzgodnienie takiej decyzji także z prokuratorem, a w razie zaistnienia takiego wypadku w zakładzie górniczym z właściwym organem państwowego nadzoru górniczego.

Ustawodawca przewidział wyjątek od konieczności uzyskania zgody na dokonywanie zmian w miejscu wypadku. Jest to możliwe, gdy zachodzi konieczność ratowania osób lub mienia albo zapobieżenia gromadzącemu niebezpieczeństwu.

WARTO WIEDZIEĆ

Pracodawca musi niezwłocznie zawiadomić właściwego inspektora pracy i prokuratora o wypadku śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy. Pracodawca nie wywiązując się z tego obowiązku popełni, w zależności od stopnia zawinienia, przestępstwo albo wykroczenie.

Choroby zawodowe

Chorobą zawodową jest choroba, która została wymieniona w wykazie chorób zawodowych i została spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy lub sposobem wykonywania pracy.

Wykaz chorób

Wykaz chorób zawodowych stanowi załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 lipca 2002 r. w sprawie wykazu chorób zawodowych, szczegółowych zasad postępowania w sprawach zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych oraz podmiotów właściwych w tych sprawach (zob. podstawa prawna).

W wykazie chorób zawodowych podano także okres, w którym wystąpienie udokumentowanych objawów chorobowych upoważnia do rozpoznania choroby zawodowej, pomimo wcześniejszego zakończenia narażenia zawodowego. Związane jest to z tym, że można zgłosić podejrzenie choroby zawodowej oraz ją rozpoznać nie tylko u pracownika zatrudnionego w narażeniu zawodowym, ale także u byłego pracownika po zakończeniu pracy w takim narażeniu, nie później jednak niż w okresie, który został określony w wykazie chorób zawodowych.

WARTO WIEDZIEĆ

Przy zgłaszaniu podejrzenia, rozpoznawaniu i stwierdzaniu chorób zawodowych uwzględnia się choroby ujęte w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że choroba została spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanym 'narażeniem zawodowym'.

PRZYKŁAD

Karol T. pracował przez 5 lat jako pilarz w tartaku. Zdecydował się rozwiązać umowę, gdyż otrzymał propozycję pracy na stanowisku konserwatora w szkole podstawowej. Po czterech miesiącach od rozwiązania umowy u Karola stwierdzono astmę oskrzelową. Astma oskrzelowa znajduje się w wykazie chorób zawodowych. Z wykazu tego wynika, że rozpoznanie choroby zawodowej - astmy oskrzelowej, pomimo wcześniejszego zakończenia narażenia zawodowego (zmiana pracy) jest możliwe w okresie roku od zakończenia pracy w takim narażeniu. Rozpoznanie choroby zawodowej w tym przypadku będzie zależało od stwierdzenia (bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem), w wyniku oceny warunków pracy, czy choroba została spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy.

Kto zgłasza podejrzenie choroby zawodowej

Podejrzenie choroby zawodowej należy zgłosić właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu i właściwemu inspektorowi pracy. Ich właściwość ustala się według miejsca, w którym praca jest lub była wykonywana przez pracownika, lub według krajowej siedziby pracodawcy w przypadku, gdy dokumentacja dotycząca narażenia zawodowego jest gromadzona w tej siedzibie.

Obowiązek zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej został nałożony na pracodawcę zatrudniającego pracownika, u którego podejrzewa on taką chorobę, oraz lekarza, który podczas wykonywania zawodu powziął podejrzenie choroby zawodowej u pracownika.

Zgłoszenia tego może również dokonać:

- pracownik, który podejrzewa, że występujące u niego objawy mogą wskazywać na taką chorobę, przy czym pracownik aktualnie zatrudniony zgłasza podejrzenie za pośrednictwem lekarza sprawującego nad nim profilaktyczną opiekę zdrowotną;
- lekarz stomatolog, który podczas wykonywania zawodu powziął podejrzenie wystąpienia u pacjenta choroby zawodowej;
- lekarz weterynarii, który podczas wykonywania zawodu stwierdził u pracownika mającego kontakt z chorymi zwierzętami objawy mogące nasuwać podejrzenie choroby zawodowej.

Aby ułatwić dokonanie zgłoszenia wprowadzono obowiązujący wzór - zgłoszenie podejrzenia choroby zawodowej, stanowiący załącznik nr 1 do rozporządzenia ministra zdrowia z dnia 1 sierpnia 2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób. W przypadku choroby zawodowej o ostrym przebiegu lub podejrzenia, że choroba ta była przyczyną śmierci pracownika, konieczne jest oprócz zawiadomienia w formie pisemnej zawiadomienie telefoniczne. Jeżeli zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej dokonuje lekarz lub lekarz stomatolog, zgłoszenie następuje przez przesłanie kopii skierowania na badania w celu rozpoznania choroby zawodowej.

Postępowanie po zgłoszeniu choroby zawodowej

Tryb postępowania po zgłoszeniu podejrzenia choroby zawodowej jest następujący:

Etap I - wszczęcie postępowania

Właściwy państwowy inspektor sanitarny, który otrzyma zgłoszenie podejrzenia choroby zawodowej kieruje pracownika na badanie w celu rozpoznania choroby zawodowej do jednostki orzeczniczej I stopnia (poradnie i oddziały chorób zawodowych wojewódzkich ośrodków medycyny pracy; katedry, poradnie i kliniki chorób zawodowych akademii medycznych; przychodnie i oddziały chorób zakaźnych poziomu wojewódzkiego - w zakresie chorób zawodowych zakaźnych i inwazyjnych; jednostki organizacyjne zakładów opieki zdrowotnej, w których nastąpiła hospitalizacja - w zakresie rozpoznawania chorób zawodowych u pracowników hospitalizowanych z powodu wystąpienia ostrych objawów choroby). Skierowanie nie będzie potrzebne, jeżeli zgłoszenia dokona lekarza lub lekarz stomatolog w formie kopii skierowania.

Etap II - wydanie orzeczenia

Lekarz wyda orzeczenie lekarskie o rozpoznaniu choroby zawodowej lub o braku podstaw do rozpoznania choroby zawodowej na podstawie wyników przeprowadzonych badań lekarskich i pomocniczych, dokumentacji medycznej pracownika, dokumentacji przebiegu zatrudnienia oraz oceny narażenia zawodowego. Orzeczenie lekarskie o rozpoznaniu choroby zawodowej lub o braku podstaw do rozpoznania choroby zawodowej przesyłane jest właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu, zainteresowanemu pracownikowi oraz osobie zgłaszającej podejrzenie choroby zawodowej, a w przypadku gdy orzeczenie lekarskie zostało wydane przez lekarza zatrudnionego w jednostce orzeczniczej II stopnia (jednostkami orzeczniczymi II stopnia są: od orzeczeń wydanych przez lekarzy zatrudnionych w przychodniach i oddziałach chorób zakaźnych poziomu wojewódzkiego są katedry, poradnie i kliniki chorób zakaźnych i inwazyjnych akademii medycznych, a w odniesieniu do gruźlicy także jednostki badawczo-rozwojowe prowadzące rozpoznawanie i leczenie gruźlicy, a od orzeczeń wydanych przez lekarzy zatrudnianych w pozostałych jednostkach orzeczniczych I stopnia przychodnie, oddziały i kliniki chorób zawodowych jednostek badawczo-rozwojowych w dziedzinie medycyny pracy) również jednostce orzeczniczej I stopnia. Pracownik, który nie będzie zgadzał się z treścią orzeczenia lekarskiego, może wystąpić z wnioskiem o przeprowadzenie

ponownego badania przez jednostkę orzeczniczą II stopnia. Wniosek o ponowne badanie musi złożyć w terminie 14 dni od dnia otrzymania orzeczenia lekarskiego za pośrednictwem jednostki orzeczniczej I stopnia. Orzeczenie wydane w wyniku ponownego badania jest ostateczne.

Etap III - wydanie decyzji

Decyzję o stwierdzeniu choroby zawodowej albo decyzję o braku podstaw do stwierdzenia choroby zawodowej wydaje właściwy państwowy inspektor sanitarny na podstawie materiału dowodowego, a w szczególności danych zawartych w orzeczeniu lekarskim oraz oceny narażenia zawodowego pracownika.

Etap IV - odwołanie od decyzji

Od decyzji wydanej przez właściwego państwowego inspektora sanitarnego przysługuje odwołanie do właściwego państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego, a od decyzji państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego - skarga do NSA (od 1 stycznia 2004 r. sądownictwo administracyjne będzie dwuinstancyjne).

Jakie obowiązki ciąży na pracodawcy?

Obowiązki pracodawcy w razie podejrzenia, rozpoznania i stwierdzenia choroby zawodowej są następujące:

- niezwłoczne zgłoszenie właściwemu organowi Państwowej Inspekcji Sanitarnej i właściwemu inspektorowi pracy każdego przypadku rozpoznania choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę,
- udzielanie lekarzowi, który wydaje orzeczenie o rozpoznaniu choroby zawodowej lub o braku podstaw do rozpoznania choroby zawodowej informacji, jeżeli wynikające z wyników przeprowadzonych badań lekarskich i pomocniczych, dokumentacji medycznej pracownika, dokumentacji przebiegu zatrudnienia oraz oceny narażenia zawodowego, są niewystarczające do wydania orzeczenia (pracodawca udziela informacji uzupełniających dotyczących przebiegu oraz organizacji pracy pracownika, pracy w godzinach nadliczbowych, danych o narażeniu zawodowym obejmujących także wyniki pomiarów czynników szkodliwych na stanowiskach pracy, na których pracownik był zatrudniony, stosowanych przez pracownika środków ochrony indywidualnej, a w przypadku narażenia pracownika na czynniki o działaniu uczulającym - alergenów musi przekazać na żądanie lekarza próbki substancji, w ilości niezbędnej do przeprowadzenia badań diagnostycznych),
- ustalenie przyczyn powstania choroby zawodowej oraz charakteru i rozmiaru zagrożenia tą chorobą, działając w porozumieniu z właściwym organem Państwowej Inspekcji Sanitarnej,
- przystąpienie niezwłocznie do usunięcia czynników powodujących powstanie choroby zawodowej i zastosowanie innych niezbędnych środków zapobiegawczych,
- zapewnienie realizacji zaleceń lekarskich,
- w razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej, przeniesienie pracownika do innej pracy nienarażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy, w terminie i na czas określony w orzeczeniu (jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy),
- przeniesienie do innej odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek choroby zawodowej i nie nabył prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy (jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy),
- po zakończeniu postępowania mającego na celu ustalenie uszczerbku na zdrowiu

lub niezdolności do pracy w związku ze stwierdzoną chorobą zawodową pracownika przesłanie do Instytutu Medycyny Pracy im. prof. dr. med. Jerzego Nofera w Łodzi oraz do właściwego państwowego inspektora sanitarnego zawiadomienia o skutkach choroby zawodowej,

- prowadzenie rejestru zachorowań na choroby zawodowe i podejrzeń o takie choroby (przepisy nie określają treści rejestru, w praktyce przyjmuje się, że powinny się w nim znaleźć m.in. następujące informacje: imię i nazwisko pracownika, u którego stwierdzono chorobę zawodową, stanowisko, na którym zatrudniony był pracownik i rodzaj wykonywanej przez niego pracy, czynnik, który spowodował chorobę, data zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej, adnotacja, kto dokonał zgłoszenia, informacja o orzeczeniu lekarskim o rozpoznaniu choroby zawodowej lub o braku podstaw do jej rozpoznania, informacja o decyzji o stwierdzeniu choroby zawodowej albo decyzji o braku podstaw do jej stwierdzenia).
- systematyczne analizowanie przyczyn chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy i na podstawie wyników tych analiz stosowanie właściwych środków zapobiegawczych.