



TWOJE INNE OBOWIĄZKI

imię i nazwisko osoby ubiegającej się o rozpoznanie choroby zawodowej

stanowisko pracy oraz okres zatrudnienia osoby ubiegającej się o rozpoznanie choroby zawodowej

datę zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej

PROWADZENIE REJESTRU

obejmującego przypadki stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby (art. 235 § 4 [1]), który powinien zawierać:

pełną nazwę i pozycję choroby zawodowej wg. wykazu chorób zawodowych

datę i nr decyzji PIS

skutki choroby zawodowej oraz datę wystąpienia do IMP w Łodzi oraz właściwego PIS zawiadomienia o skutkach choroby zawodowej

WYPEŁNIANIE I PRZESYŁANIE ZAWIADOMIENIA O SKUTKACH CHOROBY ZAWODOWEJ

do Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi oraz właściwego PIS niezwłocznie po zakończeniu postępowania mającego na celu ustalenie uszczerbku na zdrowiu lub niezdolności do pracy w związku ze stwierdzoną chorobą pracownika lub byłego pracownika (art. 235 § 5 [1], § 10 [4]).

Zawiadomienie o skutkach choroby zawodowej sporządza się według formularza określonego w załączniku nr 10 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 1 sierpnia 2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób.

UWAGA!

Pracodawco, masz możliwość czynnego udziału na każdym stadium postępowania administracyjnego (art. 10 § 1 [2]). Pamiętaj również, że zarówno organy Państwowej Inspekcji Sanitarnej, jak i jednostki orzecznicze mogą zwrócić się do Ciebie o informacje o narażeniu zawodowym pracownika / byłego pracownika ubiegającego się o rozpoznanie choroby zawodowej! (art. 25 ust. 1 pkt 2 i pkt 3 [3], § 4 ust. 1, § 6 ust. 5 pkt 1 [4]).

Chcesz wiedzieć więcej na temat swoich praw i obowiązków?



Wejdź na stronę internetową WSSE w Warszawie:
www.gov.pl/wsse-warszawa/hp-choroby-zawodowe



Zadzwoń do właściwej miejscowo Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej. Wykaz powiatowych stacji znajduje się pod adresem:
www.gov.pl/wsse-warszawa/kontakt-wsse

Podstawy prawne:

- [1] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
- [2] Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego.
- [3] Ustawa z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej.
- [4] Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych.
- [5] Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 1 sierpnia 2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób.
- [6] Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy.



Pracodawco

W TWOIM ZAKŁADZIE
MOŻE WYSTĄPIĆ
CHOROBA ZAWODOWA!



CO TO JEST CHOROBA ZAWODOWA?

Za chorobę zawodową uważa się chorobę, wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych "narażeniem zawodowym" (art. 235¹ [1]).

Rozpoznanie choroby zawodowej u pracownika lub byłego pracownika może nastąpić w okresie jego zatrudnienia w narażeniu zawodowym albo po zakończeniu pracy w takim narażeniu, pod warunkiem wystąpienia udokumentowanych objawów chorobowych w okresie ustalonym w wykazie chorób zawodowych (art. 235² [1]).

Wykaz chorób zawodowych jest zamieszczony w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych.



PODEJRZEWASZ U SWOJEGO PRACOWNIKA CHOROBE ZAWODOWĄ? MUSISZ REAGOWAĆ!

Jesteś obowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu (dalej: PIS) i właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy każdy przypadek podejrzenia choroby zawodowej (art. 235 § 1 [1]) na formularzu zamieszczonym w rozporządzeniu [5]. Właściwość ww. organów ustala się według miejsca, w którym praca jest lub była wykonywana przez pracownika, gdy dokumentacja dotycząca narażenia zawodowego jest gromadzona w tym miejscu, a w przypadku braku takiej możliwości – według miejsca, na terenie którego było ostatnie narażenie zawodowe (§ 3 ust. 1 [4]).

Ponadto powinienes:

- skierować pracownika na badania lekarskie poza terminami wynikającymi z częstotliwości wykonywania badań okresowych (§ 6 pkt 1 [6]);
- przenieść pracownika na inne stanowisko pracy na podstawie orzeczenia lekarskiego do innej pracy nienarażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy (art. 230 § 1 [1]).

CZY WIESZ, ŻE:

- nie tylko Twój obecny pracownik, ale także były pracownik może ubiegać się o rozpoznanie choroby zawodowej,
- fakt stosowania środków zapobiegawczych oraz przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przyczynia się do zmniejszenia ryzyka zdrowotnego na stanowisku pracy, jednakże nie daje całkowitej pewności eliminacji zagrożeń,
- istotne znaczenie dla powstania choroby w związku z warunkami pracy ma osobnicza, indywidualna wrażliwość pracownika na czynniki występujące w pracy.

Jakie działania powinienes podjąć w przypadku rozpoznania choroby zawodowej u pracownika?

- ustalić przyczyny powstania choroby zawodowej oraz charakter i rozmiar zagrożenia tą chorobą, działając w porozumieniu z właściwym PIS (art. 235 § 3 [1]);
- przystąpić niezwłocznie do usunięcia czynników powodujących powstanie choroby zawodowej i zastosować inne niezbędne środki zapobiegawcze (art. 235 § 3 [1]);
- zapewnić realizację zaleceń lekarskich (art. 235 § 3 [1]);
- skierować pracownika na badania lekarskie poza terminami wynikającymi z częstotliwości wykonywania badań okresowych, który nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (§ 6 pkt 1 [6]);
- przenieść pracownika do odpowiedniej pracy na podstawie orzeczenia lekarskiego, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (art. 231 [1]);
- wykonać u pracowników, zatrudnionych na stanowiskach pracy stwarzających podobne zagrożenie, badania celowane lub testy ekspozycyjne, ukierunkowane na wczesną diagnostykę ewentualnych zmian chorobowych u tych pracowników (§ 6 pkt 2 [6]).

