

Profilaktyka zranień

S T A N
P R A W N Y
Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 6 czerwca 2013 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem na zranienie ostrymi narzędziami używanymi przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych

- Kto podlega obowiązkowi wdrożenia profilaktyki zdarzeń związanych ze zranieniami?
  Do działań w zakresie zapobiegania zranieniom obowiązani są wszyscy , którzy do udzielania świadczeń zatrudniają kogokolwiek. Pod pojęciem "zatrudniają" w rozumieniu rozporządzenia z 6 czerwca 2013 r rozumieć należy zarówno pracowników posiadających umowę o pracę, jak i tych na umowę zlecenie, czy posiadających praktyki wyłącznie w przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego (podkontrakty) . Do pracowników objętych tą profilaktyką z pewnością nie zaliczymy rejestratorek, pracowników socjalnych itd. Warunek jest taki, że muszą to być pracownicy zaangażowani bezpośrednio w udzielanie świadczeń . Takimi osobami nie są także właściciele i współwłaściciele podmiotu- nie są oni zatrudnieni (to oni zatrudniają). Tak więc osoby prowadzące jako przedsiębiorcy gabinety nie wpisują siebie do ewidencji czynności z zakresu profilaktyki zranień (inaczej niż w profilaktyce zakażeń, gdzie obowiązkom przestrzegania procedur podlegają wszyscy udzielający świadczeń). Tak więc lekarz prowadzący indywidualną praktykę, lub wspólnicy prowadzący grupową praktykę i zatrudniający np tylko rejestratorkę(rejestratorki) nie muszą wdrażać tych procedur .

- Kogo należy rozumieć pod pojęciem "pracownik"?
  § 1. Rozporządzenia 3. Ilekroć przepisy rozporządzenia odnoszą się do pracowników, rozumie się przez to także osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, doktorantów, studentów i uczniów niebędących pracownikami oraz

wolontariuszy, a także osoby prowadzące pod nadzorem pracodawcy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę działalność gospodarczą na własny rachunek. Dyrektywa (a raczej umowa ramowa między HOSPEEM a EPSU, której dyrektywa dotyczy) określa zakres swego stosowania następująco: Niniejsza umowa ma zastosowanie do wszystkich pracowników sektora szpitali i opieki zdrowotnej oraz do wszystkich osób pracujących pod kierownictwem lub nadzorem pracodawców. Zgodnie z art. 304. § 1. kp: "pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą". Art. 304 kp był wskazany w uzasadnieniu projektu rozporządzenia.

- Czy nierealizowanie tych działań profilaktycznych zagrożone jest karą?

  sankcje z tytułu naruszenia przepisów rozporządzenia są regulowane przez Kodeks Pracy. Zgodnie z art. 283 § 1 Kodeksu pracy za nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy osoby, które są odpowiedzialne za bezpieczeństwo i higienę pracy albo kierują pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, podlegają karze grzywny od 1000 do 30 000 zł. Karę taką mogą nałożyć organy kontrolne, jakimi są Inspekcja Pracy lub Inspekcja Sanitarna.

- W charakterystykach stanowisk jest pytanie o stan zdrowia pracowników. Czy to uprawnione pytanie?

  Istotnie, to poważna wątpliwość. Zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych uprawnienie do sporządzenia bazy danych zawierających dane wrażliwe może być nadane jedynie przepisem ustawy. Tymczasem to jest rozporządzenie. Jednak, póki rozporządzenie nie zostanie zmienione, lub podważone przed Trybunałem Konstytucyjnym- jest obowiązującym prawem.

- Mała różnica pomiędzy podmiotami leczniczymi a praktykami

  Interpretacja par 11 Rozporządzenia raczej nie pozostawia wątpliwości, że praktyki (indywidualne i grupowe) nie muszą

sporządzać raportu. Czytaj na www.autonomia-dent.pl