

OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY “INICJATYWA PRACOWNICZA”

Materiały prawne

Grupa robocza OZZ IP ds. prawa pracy

Wypadki przy pracy – poradnik

**Nr 04
maj 2014**



OPRACOWANIE:

Dariusz Leszczyński, Jakub Grzegorzczak
Grupa robocza OZZ Inicjatywa Pracownicza ds. prawa pracy

KONTAKT:

e-mail: prawo@ozzip.pl
www: <http://ozzip.pl/porady-prawne>

STAN PRAWNY:

22 maj 2014



ZAGADNIENIA:

Wprowadzenie	str. 4
Postępowanie powypadkowe	str. 6
Świadczenia finansowe dla osób, które uległy wypadkom	str. 8
Pracownicza kontrola nad bezpieczeństwem w miejscu pracy	str. 9
Podstawa prawna	str. 11



Wprowadzenie

Prawną definicję wypadku przy pracy zawiera art. 3 ust. 1 Ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (dalej jako: ustawa wypadkowa):

Za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło 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 między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy

Zdarzenie jest kwalifikowane jako wypadek przy pracy, tylko wtedy gdy spełnia łącznie 4 warunki określone w definicji ustawowej:

1. jest nagłe – cechą „nagłości” ma zdarzenie, którego czas trwania nie przekracza jednej dniówki roboczej [wyrok Trybunału Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 września 1958 r. (nr IR III 140/58)];
2. jest wywołane przyczyną zewnętrzną – przyczyna zewnętrzna występuje wówczas, gdy do urazu dochodzi w wyniku oddziaływania na człowieka czynnika występującego poza nim. Cech wypadku przy pracy nie mają więc urazy, które nastąpiły w wyniku wyłącznie czynników wewnętrznych – np. uraz spowodowany upadkiem, który nastąpił na skutek ataku epilepsji. Co ważne, przyczyną zewnętrzną mogą być także czynności wykonywane przez osobę poszkodowaną – np. nadmierny wysiłek fizyczny lub psychiczny związany z pracą [uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 1963 r. nr III PO 15/62 (OSNCP 1963 r., zeszyt nr 10)]. Jeżeli przyczyna zewnętrzna występuje w zbiegu z przyczyną wewnętrzną, to do uznania danego zdarzenia za wypadek przy pracy wystarczy, jeżeli zostanie wykluczone, że bez tego czynnika zewnętrznego nie doszłoby do skutku w postaci uszczerbku na zdrowiu;
3. powoduje uraz lub śmierć, przy czym uraz jest zdefiniowany jako uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego (czynnika niebezpiecznego) [art. 2 pkt. 13 ustawy wypadkowej];
4. nastąpiło w związku z pracą – związek z pracą zachodzi podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności albo poleceń przełożonych; podczas lub w związku



z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy nawet bez polecenia;

5. w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Zgodnie z art. 3 ust. 2 ustawy wypadkowej, jako wypadki przy pracy kwalifikowane są również wypadki, do których doszło podczas:

- podróży służbowej, podczas której praca nie była wykonywana, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem (pracownika), które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań;
- szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony;
- przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

W ustawie wypadkowej zdefiniowano także inne zdarzenia, które są traktowane jako wypadek przy pracy (art. 3 ust. 3 ustawy wypadkowej), które czasem określa się jako „wypadki w szczególnych okolicznościach” – są to nagłe zdarzenia wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiły w okresie ubezpieczenia wypadkowego z danego tytułu podczas m.in.:

- odbywania szkolenia,
- odbywania stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy na podstawie skierowania wydanego przez powiatowy urząd pracy;
- wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia;
- ratowania innych osób od grożącego ich życiu niebezpieczeństwa,
- ochrony własności publicznej przed grożącą jej szkodą,
- wykonywania bezpośredniej ochrony przed klęskami żywiołowymi.

Rodzaje wypadków przy pracy wg. skutków:

- **wypadek śmiertelny przy pracy** – to wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nie przekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku,
- **wypadek ciężki przy pracy** – to wypadek powodujący niezdolność do pracy w okresie dłuższym niż 28 dni oraz wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: 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, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe,



istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała.

- **wypadek zbiorowy przy pracy** to taki, w którym uczestniczył co najmniej 2 osoby i uległy na skutek tego samego czynnika zewnętrznego lub zdarzenia,
- **wypadek inwalidzki** to wypadek, w którym poszkodowany doznał np. trwałego kalectwa i uznano go za inwalidę jednej z trzech grup inwalidzkich,
- **wypadek lekki** to wypadek powodujący niezdolność do pracy nie dłuższą niż 28 dni.

W ramach prewencji wypadkowej, Kodeks pracy (art. 237³ - 237⁵) nakłada na pracodawcę obowiązek zaznajomienia wszystkich pracowników z przepisami bhp przed dopuszczeniem ich do pracy oraz organizowania okresowych szkoleń z zakresu bhp dla wszystkich zatrudnionych – szkolenia te odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy.

Postępowanie powypadkowe

Kodeks pracy (art. 234) nakłada na pracodawcę następujące obowiązki w sytuacji, gdy dojdzie do wypadku przy pracy – jest on zobowiązany do: podjęcia działań zmierzających do wyeliminowania lub ograniczenia zagrożenia, zapewnienia osobie poszkodowanej pierwszej pomocy oraz ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku a także zastosowania odpowiednich środków zapobiegających podobnym wypadkom w przyszłości (art. 234 par. 1 KP). Dodatkowo, pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy (art. 234 par. 2 KP). Kodeks pracy nakłada także na pracodawcę obowiązki: prowadzenia rejestru wypadków przy pracy (art. 234 par. 3 KP), przechowywania dokumentacji powypadkowej przez okres 10 lat (art. 234 par. 3¹ KP) oraz pokrycia kosztów związanych z ustaleniem przyczyn i okoliczności wypadku (art. 234 par. 4 KP).

Zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, pracodawca jest zobowiązany do zabezpieczenia miejsca wypadku w sposób, który wyklucza dopuszczenie do niego osób niepowołanych, uruchomienie bez koniecznej potrzeby maszyn wstrzymanych na skutek wypadku, czy dokonywanie zmian położenia maszyn i przedmiotów, które spowodowały wypadek lub pozwalają na odtworzenie jego okoliczności. Miejsce wypadku powinno być zabezpieczone do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, a zgodę na ewentualne uruchomienie maszyn lub dokonanie zmian ich położenia może wyrazić tylko pracodawca



po uzgodnieniu ze społecznym inspektorem pracy; w przypadku wypadków śmiertelnych, ciężkich lub zbiorowych – zgodę na uruchomienie maszyn lub zmianę ich położenia dodatkowo musi wyrazić inspektor pracy i prokurator.

Okoliczności i przyczyny każdego wypadku bada zespół powypadkowy powoływany przez pracodawcę – jego skład zależy od typu zakładu pracy (par. 4-6 Rozporządzenia):

- u pracodawców zobowiązanych do utworzenia służby bezpieczeństwa i higieny pracy (zatrudniających więcej niż 100 pracowników i pracownic) u których funkcjonuje społeczna inspekcja pracy, w skład zespołu wchodzi: pracownik służby bhp oraz społeczny inspektor pracy;
- u pracodawców zwolnionych z obowiązku tworzenia służby bhp, w skład zespołu wchodzi: społeczny inspektor pracy i pracodawca lub – w miejsce pracodawcy, pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu pracodawca powierzył wykonywanie zadań służby bhp albo specjalista spoza zakładu pracy;
- u pracodawców, u których nie funkcjonuje społeczna inspekcja pracy, w skład zespołu wchodzi: przedstawiciel pracowników posiadający aktualne zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w zakresie bhp oraz pracodawca lub – w miejsce pracodawcy, pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu pracodawca powierzył wykonywanie zadań służby bhp albo specjalista spoza zakładu pracy;
- u pracodawców, którzy zatrudniają zbyt małą liczbę osób aby możliwe było powołanie zespołu na w/w zasadach, w skład zespołu powypadkowego wchodzi: pracodawca i specjalista spoza zakładu pracy.

Zespół powypadkowy ma 14 dni na sporządzenie protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (protokołu powypadkowego), które musi być poprzedzone m.in.: oględzinami miejsca wypadku i stanu technicznego maszyn, wysłuchaniem wyjaśnień poszkodowanego/poszkodowanej (o ile jego/jej stan zdrowia na to pozwala), zebraniem informacji od świadków oraz dokonanie prawnej kwalifikacji wypadku i określenie środków profilaktycznych i wnioski na przyszłość (par. 7 Rozporządzenia). Protokół, przed zatwierdzeniem przez pracodawcę, musi zostać przedstawiony osobie poszkodowanej, która ma prawo do zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń w nim zawartych (par. 11 Rozporządzenia). Protokół zatwierdza pracodawca w terminie 5 dni od jego sporządzenia i niezwłocznie przekazuje osobie poszkodowanej w wypadku (par. 13-14 Rozporządzenia), a w przypadku wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych, pracodawca przekazuje protokół także do właściwego inspektora pracy (par. 14 ust. 2 Rozporządzenia).



Świadczenia finansowe dla osób, które uległy wypadkom

Z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przysługują następujące świadczenia:

- zasiłek chorobowy,
- świadczenie rehabilitacyjne,
- zasiłek wyrównawczy,
- jednorazowe odszkodowanie,
- renta z tytułu niezdolności do pracy, w tym renta szkoleniowa,
- renta rodzinna,
- dodatek pielęgnacyjny,
- dodatek do renty rodzinnej - dla sieroty zupełnej,
- pokrycie kosztów leczenia z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne w zakresie określonym ustawą.

Świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują osobie poszkodowanej w wypadku, jeżeli wyłączną przyczyną wypadku było udowodnione naruszenie przez nią przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa (art. 21 ust. 1 ustawy wypadkowej). Świadczenia nie przysługują również osobie, która była nietrzeźwa lub znajdowała się pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych, przez co przyczyniła się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku (art. 21 ust. 2 ustawy wypadkowej). Regulacja ta nie dotyczy członków rodziny ubezpieczonego, którzy w takich przypadkach zachowują prawo do świadczeń określonych w ustawie wypadkowej.

Zasiłek chorobowy i świadczenie rehabilitacyjne – pracownik za czas niezdolności do pracy wskutek wypadku przy pracy nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 92 K.p. Od pierwszego dnia niezdolności do pracy w opisywanej sytuacji przysługuje zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego, o ile pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za cały okres niezdolności do pracy na podstawie odrębnych przepisów, np. tzw. pragmatyk służbowych.

Zasiłek wyrównawczy z ubezpieczenia wypadkowego w myśl art. 6 ust. 1 pkt 3 przysługuje tylko ubezpieczonemu będącemu pracownikiem, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu.



Jednorazowe odszkodowanie jest uregulowane w art. 11 do art. 16 ustawy wypadkowej. Przysługuje ubezpieczonemu, który wskutek wypadku przy pracy doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu. Uszczerbek stały, to także naruszenie sprawności organizmu, które powoduje upośledzenie czynności nierokujące poprawy; zaś za długotrwały uważa się takie naruszenie sprawności organizmu, które trwa przez okres przekraczający 6 miesięcy i może ulec poprawie.

Renta z tytułu niezdolności do pracy, szkoleniowa lub rodzinna – przepis art. 17 ustawy wypadkowej w sprawie ustalenia prawa do wyżej wymieniony rent, do ustalenia ich wysokości oraz ich wypłaty odsyła do przepisów Ustawy z dn. 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i nakazuje ich odpowiednie stosowanie. Świadczenia rentowe z ustawy wypadkowej przysługują niezależnie od długości okresu ubezpieczenia wypadkowego oraz bez względu na datę powstania niezdolności do pracy z tytułu wypadku. Przy ustaleniu podstawy wymiaru tych rent nie stosuje się ograniczenia wskaźnika wysokości podstawy do 250% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku, kalendarzowym. Ustawa wypadkowa w art. 18 i art. 20 przewiduje minimalną wysokość renty z tytułu niezdolności do pracy i renty szkoleniowej, odnosząc jej wysokość do podstawy jej wymiaru. I tak:

- dla osoby całkowicie niezdolnej do pracy – 60% podstawy
- dla osoby uprawnionej do renty szkoleniowej – 100% podstawy jej wymiaru.

Pracownicza kontrola nad bezpieczeństwem w miejscu pracy

Art. 237^{11a} Kodeksu Pracy nakłada na pracodawcę obowiązek konsultowania „z pracownikami lub ich przedstawicielami” wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy – w szczególności kwestii ocen ryzyka zawodowego, tworzenia służby bhp oraz przeprowadzania szkoleń z zakresu bhp. Co ważne, na pracodawcy spoczywa obowiązek zapewnienia warunków do konsultacji (w szczególności przeprowadzenia ich podczas godzin pracy), a pracownicy i pracownice, którzy/które biorą w nich udział zachowują prawo do wynagrodzenia za czas konsultacji. Pracownikom i ich przedstawicielom przysługuje także prawo przedstawiania pracodawcy wniosków z zakresu eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych oraz zwrócenia się do Państwowej Inspekcji Pracy z wnioskiem o kontrolę.

Szczególnymi organami pracowniczej kontroli nad bezpieczeństwem w miejscu pracy są: służba



bhp (art. 237¹¹ KP) oraz komisja bhp (art. 237¹² - 237^{13a} KP). Służba jest tworzona u pracodawców zatrudniających ponad 100 pracowników na zasadach określonych w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy, jest podległa pracodawcy i odpowiada m.in. za przeprowadzanie kontroli w zakresie bezpieczeństwa, sporządzanie corocznych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz udział w dokonywaniu ocen ryzyka zawodowego. Komisje bhp powstają u pracodawców zatrudniających ponad 250 pracowników – są organem doradczym i opiniodawczym złożonym w połowie z przedstawicieli pracodawcy, a w połowie z przedstawicieli pracowników (wybieranych przez działające w zakładzie związki zawodowe). Do głównych zadań komisji należy dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowych ocen stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie działań jakie pracodawca podejmuje aby zapobiegać wypadkom i chorobom zawodowym oraz formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy. Komisja odbywa posiedzenia nie rzadziej niż raz na kwartał, w godzinach pracy, a osoby biorące udział w jej pracach zachowują prawo do wynagrodzenia za czas posiedzeń.

Nadzór nad bezpieczeństwem w miejscu pracy sprawują także związki zawodowe. Art. 23 Ustawy o związkach zawodowych określa, że „związki zawodowe sprawują nadzór nad przestrzeganiem prawa pracy” oraz „uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy”. Na poziomie zakładowym, zakładowe (i międzyzakładowe) organizacje związkowe „sprawują kontrolę nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy” oraz „kierują działalnością społecznej inspekcji pracy” (art. 26 Ustawy o związkach zawodowych). Dodatkowym uprawnieniem organizacji zakładowych jest także możliwość wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań, jeżeli w zakładzie występuje zagrożenie życia lub zdrowia pracowników (art. 29 Ustawy o związkach zawodowych) – o takim wniosku zawiadomiony powinien zostać także właściwy okręgowy inspektor pracy. Pracodawca ma 14 dni na ustosunkowanie się do takiego wniosku, a w przypadku pozostawienia go bez rozpatrzenia lub odrzucenia – organizacja związkowa ma możliwość samodzielnego zlecenia takich badań, na koszt pracodawcy (o ile powiadomi go o zamiarze przeprowadzenia badań z 14 dniowym wyprzedzeniem, a w tym czasie inspektor pracy nie zgłosi uwag co do zasadności badań).

Ostatnią instytucją pracowniczej kontroli nad bezpieczeństwem w zakładzie pracy jest społeczna inspekcja pracy (SIP), która jest „służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakłady pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę



uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy” (art. 1 Ustawy o społecznej inspekcji pracy). SIP ma reprezentować wszystkich pracowników z zakładu pracy, ale jest kierowana przez związki zawodowe. Co ważne, można ją powołać bez względu na wielkość zakładu pracy. Do jej głównych uprawnień należą:

1. możliwość kontroli stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesów technologicznych pod kątem bhp;
2. kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy (w tym regulaminów pracy i układów zbiorowych pracy);
3. udział w pracach zespołów powypadkowych;
4. przeprowadzenie społecznych przeglądów warunków pracy oraz
5. opiniowanie projektów planów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy i planów rehabilitacji zawodowej. Społeczni inspektorzy pracy są wybierani przez pracowników na kadencję 4-letnią, w wyborach organizowanych przez związki zawodowe. Przez okres kadencji oraz rok po jej wygaśnięciu są oni objęci ochroną przed zwolnieniem z pracy na zasadach podobnych jak reprezentanci i reprezentantki zakładowych organizacji związkowych.

Podstawa prawna

Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. nr 167 z 2009 r., poz. 1322).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141).

Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. 1983 nr 35 poz. 163).

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. 2009 nr 105 poz. 870).

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 16 września 2004 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz.U. 2004 nr 227 poz. 2298).

Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704).

