

Wypadki przy pracy.

**Praktyczna analiza przepisów,
procedury postępowania,
schematy i wzory + wzory
do pobrania**

Przejdź do produktu na ksiegarnia.beck.pl

Rozdział I. Uwagi wprowadzające do zagadnienia wypadków przy pracy

Publikowane na całym świecie dane pochodzące z analizy wypadków przy pracy jednoznacznie pokazują, że bez względu na stopień rozwoju gospodarczego poszczególnych państw praktycznie każda działalność zawodowa może prowadzić do niespodziewanych zdarzeń skutkujących powstaniem mniejszych lub większych urazów, a nawet śmiercią pracujących. Z ostatnio publikowanych przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) światowych danych można odczytać, że co roku ok. 2,3 mln kobiet i mężczyzn na całym świecie ponosi śmierć w wyniku wypadków przy pracy lub chorób zawodowych. A to wiąże się z ponad 6000 zgonów każdego dnia. Na całym świecie co roku rejestruje się ok. 340 mln wypadków przy pracy i 160 mln chorób zawodowych. Międzynarodowa Organizacja Pracy okresowo aktualizuje te szacunki, a **aktualizacje wskazują na wzrost liczby wypadków i problemów zdrowotnych.**

Szacunkowa liczba śmiertelnych wypadków przy pracy w krajach WNP¹ wynosi ponad 11 000 przypadków – w porównaniu do 5850 przypadków zgłoszonych (brak informacji z dwóch krajów). Rażąco zaniżenie liczby wypadków i chorób zawodowych, w tym także śmiertelnych, daje fałszywy obraz skali problemu.

Niektóre z najważniejszych wniosków zawartych w najnowszych danych statystycznych MOP dotyczących wypadków przy pracy oraz zgonów związanych z pracą – na poziomie światowym – dotyczą:

- 1) **branży budowlanej**, która charakteryzuje się nieproporcjonalnie wysokim wskaźnikiem zarejestrowanych wypadków;
- 2) **pracowników w młodszym i starszym wieku** ze względu na zwiększone narażenie. Starzenie się społeczeństwa w krajach rozwiniętych oznacza, że coraz więcej osób starszych pracuje i wymaga szczególnej uwagi².

¹ WNP – Wspólnota Niepodległych Państw, zrzeszająca aktualnie Azerbejdżan, Armenię, Białoruś, Kazachstan, Kirgistan, Mołdawię, Rosję, Tadżykistan i Uzbekistan (Turkmenistan jest członkiem stowarzyszonym). Encyklopedia PWN, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/Wspolnota-Niepodleglych-Panstw;3998423.html> (dostęp: 25.1.2024 r.).

² Dane MOP, <https://ilostat.ilo.org/topics/safety-and-health-at-work/> (dostęp: 25.1.2024 r.).

W Unii Europejskiej w 2021 r. zaistniało 3347 śmiertelnych wypadków przy pracy, co daje stosunek 862 wypadków bez ofiar śmiertelnych na każdy wypadek śmiertelny. W latach 2012–2019 w UE odnotowano spadek łącznej liczby wypadków śmiertelnych przy pracy – o ok. 349 (co odpowiada ogólnemu spadkowi o 9,3%). **W 2021 r. ponad jedna piąta (22,5%) wszystkich śmiertelnych wypadków przy pracy w UE miała miejsce w sektorze budowlanym**, a prawie trzy czwarte wszystkich wypadków przy pracy w UE spowodowało rany i urazy powierzchowne, wżchnięcia, skręcenia i nadwyrężenia lub wstrząśnienia mózgu i urazy wewnętrzne³.

Niestety w skali świata czy nawet UE możliwe do porównania są tylko dane dotyczące liczby poszkodowanych śmiertelnie w wyniku wypadków przy pracy. Pozostałe rodzaje wypadków, ze względu na różnice w definicjach (np. co najmniej 3-dniowe zwolnienie lekarskie po wypadku, które pozwala na uznanie zdarzenia za wypadek przy pracy, przyjęte w niektórych państwach), nie dają takiej możliwości.

Dane krajowe dotyczące wypadków przy pracy wskazują natomiast, że w Polsce w 2022 r. zgłoszono 66 606 osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy (o 3,2% mniej niż w 2021 r.). Najwięcej osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy, podobnie jak w poprzednich latach, odnotowano w sekcji „przetwórstwo przemysłowe” (33,3%), a najmniej w sekcji „informacja i komunikacja” (0,5%), jak wynika z danych GUS. Wskaźnik wypadkowości (liczba poszkodowanych na 1 tys. pracowników) w 2022 r. osiągnął wartość 4,76.

W wypadkach przy pracy jako śmiertelnie poszkodowanych odnotowano 180 osób, a ciężko poszkodowanych – 369 osób (spadek odpowiednio o 17,8% i 1,6% w stosunku do 2021 r.). Jednym z najważniejszych aspektów analizy okoliczności wypadków przy pracy jest charakterystyka osób poszkodowanych według cech demograficznych i ekonomicznych, takich jak płeć, wiek, sekcja PKD oraz zawód. **W 2022 r., podobnie jak w latach poprzednich, wypadkom najczęściej ulegali mężczyźni – 61,2% ogólnej liczby osób poszkodowanych** (62,9% w 2021 r.). Stanowili oni również większość wśród poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych (95,0%) oraz w wypadkach ciężkich (88,3%). Najwyższy udział mężczyzn poszkodowanych w wypadkach przy pracy odnotowano w sekcji „przetwórstwo przemysłowe” (41,3%), natomiast najwyższy udział kobiet odnotowano w sekcji „opieka zdrowotna i pomoc społeczna” (21,5%). Wypadkom ulegali głównie pracownicy ze stażem pracy wynoszącym 1 rok i mniej (31,2% poszkodowanych). W tej grupie największy udział poszkodowanych odnotowano w sekcji „przetwórstwo przemysłowe” (33,7%). Dane GUS wskazują, że wśród przyczyn wypadków przy pracy ponad połowę stanowiło nieprawidłowe zachowanie się pracownika (61,1% wszystkich przyczyn), w tym niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności (25,4%) i zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem (24,2%). **Najbardziej występującą przyczyną wypadków było nieużywanie sprzętu ochronnego przez pracownika (1,6%) oraz niewłaściwy stan psychofizyczny pracownika (1,7%)**. Nieprawidłowe zachowa-

³ Dane Eurostatu, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics (dostęp: 25.1.2024 r.).

nie się pracownika było również najczęstszą przyczyną wypadków śmiertelnych i ciężkich (odpowiednio 37,5% oraz 37,4%)⁴.

Pewną niedogodnością w porównywaniu danych statystycznych jest fakt, że pochodzą one z różnych źródeł i zbierane są według różnych przepisów, definicji, modeli i standardów. Na przykład w Polsce dane o wypadkach przy pracy oraz innych rodzajach wypadków są dostępne w wielu publikacjach w różnych ujęciach. Wśród instytucji publikujących takie dane można wymienić GUS (dane wskazane powyżej), PIP, WUG, UDT, a także ZUS.

Dane PIP są zbiorem informacji o wypadkach przy pracy, które zostały opublikowane na podstawie postępowań organów tego urzędu – inspektorów pracy. **W sprawozdaniu Głównego Inspektora Pracy za dany rok prezentowane są wyniki postępowań dotyczące wypadków, do których faktycznie doszło w omawianym okresie.** Natomiast należy zwrócić uwagę, że nie jest to zbiór pełny, bowiem inspektorzy pracy badają okoliczności i przyczyny wypadków, które miały najcięższe skutki lub mogły takie wywołać.

Zgodnie z najnowszymi opublikowanymi danymi przez Państwową Inspekcję Pracy zaistniałe w 2022 r. wypadki przy pracy spowodowały śmierć co najmniej 247 osób, natomiast u 686 spowodowały ciężkie obrażenia ciała⁵. Wśród poszkodowanych śmiertelnie w zbadanych wypadkach przy pracy dominowały osoby pracujące w sektorze budowlanym – 34,8% ogółu poszkodowanych śmiertelnie (w 2021 r. – 42,9%; w 2020 r. – 32,5%).

Następną co do liczebności była grupa poszkodowanych pracujących w zakładach:

- 1) przemysłowych (w 2022 r. – 13,8%, w 2021 r. – 19,4%, w 2020 r. – 16,8%);
- 2) transportowych i magazynowych (w 2022 r. – 6,9%, w 2021 r. – 12,5%, w 2020 r. – 10,6%);
- 3) handlowych i naprawy (w 2022 r. – 8,1%, w 2021 r. – 4,8%, w 2020 r. – 8,8%);
- 4) rolniczych oraz zajmujących się gospodarką leśną (w 2022 r. – 6,5%, w 2021 r. – 5,5%, w 2020 r. – 7,3%).

Natomiast **biorąc pod uwagę wiek poszkodowanych śmiertelnie, największa grupa to osoby w wieku 30–39 lat** (w latach 2020–2021 r. były to osoby w wieku 50–59 lat). Wśród osób, które doznały ciężkich obrażeń ciała wskutek wypadków przy pracy w 2022 r., najliczniej reprezentowani byli poszkodowani w przedziale wiekowym 40–49 lat (w 2021 r. dominowały osoby w wieku 30–39 lat, w 2020 r. w wieku 50–59 lat).

Analiza miejsc zaistnienia wypadków ze skutkiem śmiertelnym dla poszkodowanych w wypadkach przy pracy zaistniałych w 2022 r. pozwala wskazać, że były to głównie:

- 1) teren budowy (obiekt nowy, rozbierany, burzony, remontowany) – 32,4% ogółu poszkodowanych śmiertelnie;
- 2) miejsca produkcji przemysłowej (miejsce produkcji, konserwacji i napraw, magazynowania) – 27,1%;

⁴ Dane GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/warunki-pracy-wypadki-przy-pracy/> (dostęp: 25.1.2024 r.).

⁵ Przedstawione liczby dotyczą tylko tych postępowań badania przez inspektorów pracy okoliczności i przyczyn wypadków zaistniałych w 2022 r., które zostały zakończone do czasu przygotowywania sprawozdania (czyli do 15.3.2023 r.).

- 3) pod ziemią, wyłączając place budowy (kopalnie) – 14,2%;
- 4) miejsca i środki komunikacji publicznej – 9,7%;
- 5) tereny: leśne, zielone, miejsca upraw – 5,7%;
- 6) inne miejsca – 5,7%.

Do wypadków ze skutkiem śmiertelnym dochodziło najczęściej wskutek:

- 1) **upadku z wysokości**, np. do wnętrza klatki schodowej podczas schodzenia z drabiny przez otwór technologiczny; do zbiornika wodnego z pogłębiarki; z rusztowania przez przestrzeń otwartą pomiędzy podestem roboczym a dodatkową poręczą ochronną podczas prac związanych z odbiorem desek szalunkowych; z naczepy podczas naprawy plandeki; z rusztowania podczas jego montażu; z prowadnicy suwnicy; z kosza podestu ruchomego przejezdnego na betonowe podłoże (47 poszkodowanych – 19,0%);
- 2) **uderzenia uszkodzowanego przez spadający przedmiot**, w tym uderzenie przez: wózek widłowy znajdujący się na lawecie; płyty HDF w paczkach, które wcześniej transportowane były na widłach przez ładowarkę; części rozłupanego drzewa podczas prowadzonej ścinki; spadającą z naczepy rurę; arkusz blachy o wadze 720 kg, który wysunął się z uchwytu ładowarki; tuszę wieprzową, która wysunęła się z automatycznego pęta na podnośniku różnicowym (23 poszkodowanych – 9,3%);
- 3) **wybuchu** – np.: reaktora służącego do pirolizy opon; wojskowej rakiety; podczas demontażu otworu spustowego pieca metodą strzałową; podczas produkcji materiału wybuchowego; w kopalni w wyniku zapalenia metanu (22 poszkodowanych – 8,9%);
- 4) **utraty kontroli nad środkiem transportu lub obsługiwanym sprzętem ruchomym** – np.: nad ładowarką podczas usuwania odpadów poprodukcyjnych w boksie łupiarki do granitu; zestawem drogowym (ciągnikiem siodłowym z naczepą) podczas rozładunku naczepy w terminalu rozładunkowym; wózkiem jezdniowym podczas rozładunku; spychaczem gąsienicowym; podestem ruchomym przejezdnym (22 poszkodowanych – 8,9%);
- 5) **obecności w strefie zagrożenia** – np. w skrajni toru kolejowego podczas uruchamiania agregatów prądotwórczych zasilających infrastrukturę kolejową; w pobliżu izolatorów przewodów linii będących pod napięciem 15 kV, celem podpięcia przewodów linii leżących na ziemi; z tyłu samochodu ciężarowego znajdującego się na wadze; w studzience kanalizacyjnej o głębokości ok. 6 m bez środków ochrony indywidualnej; w zbiorniku przepompowni ścieków o głębokości powyżej 3 m (17 poszkodowanych – 6,9%)⁶.

Prezentowane przez wspomniane i inne podmioty dane wypadkowe charakteryzują się różnymi przyczynami leżącymi u podstaw ich gromadzenia, różnymi kryteriami prezentowania czy zakresami danych. Jednak wszystkie posiadają jeden obszar wspólny – dążenie do jak najprecyzyjniejszego rozumienia istoty wypadków, do definicji składających się na dokładność danych oraz stosowanie metodyki pozwalającej na zapewnienie rzetelności prezentowanych danych.

⁶ Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy za rok 2022, <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/83817D-DCD5B7398EC12589E200495956/%24File/3435.pdf> (dostęp: 25.1.2024 r.).

Najliczniejszy zbiór danych o wypadkach przy pracy w Polsce jest gromadzony i prezentowany w ujęciu statystycznym przez GUS. Warto zwrócić uwagę, że te dane nie wskazują faktycznej liczby poszkodowanych w danym roku. **Metodyka zbierania danych przez GUS polega na publikowaniu nadesłanych w danym roku kalendarzowym statystycznych kart wypadku (Z-KW)** – obejmuje wypadki przy pracy, jak również wypadki traktowane na równi z wypadkami przy pracy, niezależnie od tego, czy została wykazana niezdolność do pracy, opisane w tych kartach. Zatem ten urząd jest tylko pośrednikiem. Nie bierze udziału w merytorycznych ustaleniach. Te są domeną zespołów powypadkowych lub innych wyznaczonych do tego osób. Od ich poziomu wiedzy zależy, jak dokładne to będą informacje. Te osoby, wypełniając statystyczną kartę wypadku, zasilały zbiór danych GUS. Przekazanie danych do GUS nie stanowi celu samego w sobie postępowania powypadkowego. Jest dodatkowym obowiązkiem, niemniej bardzo ważnym. Umożliwia bowiem przeprowadzanie analiz na kompleksowym zbiorze danych i na tej podstawie organy nadzoru i kontroli, instytuty badawczo-rozwojowe czy uczelnie mogą podejmować ukierunkowane działania zmierzające do poprawy bezpieczeństwa pracujących.

Nadzór nad warunkami pracy jest jednym z obowiązków państwa (art. 24 Konstytucji RP) i chociażby z tego względu niezbędne jest posiadanie wiedzy na ten temat w szerszym ujęciu. Z tego też powodu urzędy gromadzą dane dotyczące wypadków. Warto zaznaczyć, że te **dane pochodzą z ich własnych, niezależnych postępowań, które prowadzone są przez wykwalifikowanych i doświadczonych inspektorów z poszczególnych instytucji** (PIP, WUG, UDT, ZUS). Jednak dane pochodzące z tych urzędów nie są całościowe. Ograniczają się do wybranych rodzajów wypadków, np. w związku ze stopniem ciężkości skutków u poszkodowanych (śmiertelne i ciężkie), miejscem ich zaistnienia (pod ziemią przy pracach górniczych), maszynami, z udziałem których do wypadków doszło (np. urządzenia poddozorowe) czy wypłaconymi w ich wyniku świadczeniami (np. jednorazowe odszkodowania po wypadkach przy pracy).

Rodzajów wypadków jest wiele. Różnicuje się je ze względu na podstawę świadczenia pracy przez poszkodowanego, okoliczności zdarzenia czy miejsce wystąpienia. Wstępne informacje są podstawą do doboru określonego sposobu postępowania, o czym będą traktowały kolejne rozdziały niniejszej publikacji.

Nie budzą jednak żadnych wątpliwości cele tych postępowań. Są nimi:

- 1) ustalenie przyczyn wypadku i ich usunięcie, tak by w przyszłości do podobnego wypadku nie doszło;
- 2) przygotowanie dokumentacji niezbędnej do ubiegania się o świadczenia po zaistnieniu wypadku.

W tym właśnie zakresie **niniejsza publikacja ma stanowić wsparcie dla wszystkich osób zajmujących się prowadzeniem procesu ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**. Powód jest oczywisty – dążenie do zapewnienia wysokiej jakości danych. Można tego dokonać, gdy osoby zajmujące się danym problemem będą posiadały jednolicie wysoki poziom znajomości zagadnienia oraz rozumienia poszczególnych jego etapów i definicji.

Podstawa prawna:

- art. 24 Konstytucji RP.

Rozdział II. Wypadki przy pracy pracowników

W praktyce najpopularniejszą formą zatrudnienia jest nadal stosunek pracy. Wynika to z różnych przesłanek. Wśród nich jedną z istotniejszych jest względna pewność zatrudnienia dla pracującego oraz określone korzyści z taką formą związane, w tym płatne zwolnienie z powodu choroby, urlop wypoczynkowy czy przerwy w pracy. Oczywiście jest też druga strona – określone obowiązki pracownika, których niewykonanie lub nienależyte wykonanie będzie mogło skutkować negatywnymi konsekwencjami. Niemniej ustalone w KP i aktach wykonawczych prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika pozwalają na w miarę jednolite stosowanie prawa.

Nie ulega wątpliwości, że nie wszystkie przepisy są wystarczająco szczegółowe. Wiele z nich budzi wątpliwości. W tym zakresie **pomocne może okazać się orzecznictwo oraz wyjaśnienia ekspertów i resortów**. Przykładem takiego zagadnienia jest postępowanie pracodawcy po zaistnieniu wypadku jego pracownika. Wyjaśnienie zawłości tego postępowania jest konieczne dlatego, że ustalenia poczynione przez upoważnione osoby mają służyć budowaniu prewencji wypadkowej w zakładzie pracy z jednej strony, a z drugiej, mają służyć pracownikowi w ubieganiu się o świadczenia z powszechnego systemu ubezpieczeń.

1. Pięć kroków skutecznego postępowania powypadkowego

Prawidłowo prowadzone postępowanie powypadkowe powinno być zawsze ukierunkowane na jak najszybsze wykrycie przyczyn wypadków, aby można było podjąć skuteczne działania pozwalające na uniknięcie podobnych zdarzeń w przyszłości.

Dla osiągnięcia tych efektów niezbędne jest w szczególności:

- 1) **zebranie pełnych informacji o okolicznościach wypadku** – przy prowadzeniu postępowania powypadkowego konieczne są więc nie tylko dociekliwość, wiedza i zaangażowanie, ale również obiektywizm, bezstronność, rzetelność i otwartość

na nowe informacje. Jeśli takiego podejścia zabraknie, to jakość przeprowadzonego postępowania będzie niezadowalająca, gdyż członkowie zespołu powypadkowego mogą:

- a) z góry założyć, CO się wydarzyło,
 - b) z góry założyć, DLACZEGO to się wydarzyło,
 - c) ZBYT WCZEŚNIE i powierzchownie sformułować wnioski;
- 2) **ustalenie łańcucha zdarzeń, osób, czynników, zagrożeń, które złożyły się na powstanie wypadku** – metodyka ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazuje na istnienie wielu sposobów wskazywania łańcucha przyczynowo-skutkowego konkretnego zdarzenia. Jedną z najprostszyszy, a jednocześnie skutecznych z punktu widzenia przygotowywanej dokumentacji powypadkowej jest metoda zadawania pytań DLACZEGO? (metoda 5 × DLACZEGO?);
- 3) **wskazanie wszystkich przyczyn wypadku adekwatnych do ustalonych okoliczności** – wskazane przyczyny tylko w przypadku, gdy będą kompletne oraz zindywidualizowane do konkretnego wypadku, mogą stanowić praktyczną podstawę do formułowania planu naprawczego. W przeciwnym razie, jeśli np. przyczyny zostaną wprost przepisane ze statystycznej karty wypadku, planowanie skutecznych środków profilaktycznych staje się niemożliwe;
- 4) **analiza zebranych danych oraz określenie wniosków i środków profilaktycznych adekwatnych do ustalonych przyczyn wypadku** – w tym kroku należy podać zebrane informacje i dowody krytycznej analizie. Oznacza to, że niezbędne będzie odniesienie się do zaniechań lub błędnych rozwiązań przyjętych przez osoby kierujące pracownikami, pracodawcę, a także pracowników. Przyjęcie np. stwierdzenia, że pracownik niewłaściwie lub niezgodnie z instrukcją BHP wykonał zadanie, i zaproponowanie w efekcie tylko działań zmierzających do subordynacji pracownika, może nie przynieść pożądanych efektów. Należy się bowiem zastanowić, gdzie był nadzór w czasie wykonywania pracy, jakie były faktyczne przyjęte sposoby pracy i czy „chodzenie na skrót” nie było na co dzień stosowane w zakładzie;
- 5) **wdrożenie, ocena i nadzorowanie skuteczności środków profilaktycznych** – wprowadzenie w protokole powypadkowym proponowanych przez zespół powypadkowy wniosków i środków profilaktycznych jest dopiero pierwszym krokiem w realizowaniu polityki zapobiegania wypadkom w zakładzie pracy. Kolejnym krokiem jest wskazanie osób odpowiedzialnych za ich realizację oraz ustalenie konkretnych terminów. Absolutnie nie wpływa to na zakres odpowiedzialności pracodawcy za stan BHP w zakładzie wynikający z art. 94 i 207 KP. Scedować tej odpowiedzialności nie można na szeregowego pracownika. W dalszej perspektywie należy dokonać oceny działania wdrożonych środków, bowiem nie zawsze to, co zespół widziałby jako słuszne rozwiązanie problemu, takie faktycznie okaże się w praktyce.

W trakcie postępowania często dochodzi również do ustalenia osoby lub osób, które swoim działaniem lub zaniechaniem przyczyniły się do powstania zdarzenia. Jednak to działanie nie może stać się celem samym w sobie. Gdyby tak było i postępowanie ukierunkowane byłoby tylko na wskazanie osoby, która zawiniła lub była sprawcą wypadku, to można się spodziewać ukrywania lub zmieniania faktów, „zapominania” lub innego typu zjawisk zmierzających do uniemożliwienia zrealizowania rzetelnego postępowania.

Dopiero po zebraniu obiektywnych danych, **w wyniku wnikliwej i pozbawionej uprzedzeń analizy możliwe jest wskazanie przyczyn zdarzenia oraz ewentualnej winy lub odpowiedzialności konkretnych osób.**

Ważne

Celem postępowania powypadkowego z perspektywy prewencji wypadkowej jest ustalenie przyczyn wypadku oraz określenie środków i wniosków profilaktycznych, aby w przyszłości nie doszło do podobnego zdarzenia.

2. Podstawowe przepisy, o których należy pamiętać w kontekście wypadku przy pracy

Wypadek przy pracy to nie tylko postępowanie prowadzone przez zespół powypadkowy. Choć zwykle się ograniczać i patrzeć wąsko na tę problematykę, to jednak **z wypadkiem przy pracy wiąże się więcej obowiązków bezpośrednio lub pośrednio wpływających na kolejne działania.** Zaliczamy do nich:

- 1) art. 234 KP – zgłoszenie wypadku i podstawowe obowiązki pracodawcy po jego zaistnieniu;
- 2) art. 226 KP – ocena ryzyka zawodowego;
- 3) art. 237^{11a} KP – konsultacje z pracownikami, w tym dotyczące oceny ryzyka zawodowego;
- 4) art. 237¹ § 2 KP – odszkodowanie od pracodawcy za utratę lub uszkodzenie przedmiotów osobistego użytku (w związku z wypadkiem przy pracy);
- 5) art. 236 KP – analiza przyczyn wypadków przy pracy (prewencja);
- 6) art. 231 KP – przeniesienie do innej pracy pracownika niezdolnego do wykonywania dotychczasowej wskutek wypadku przy pracy;
- 7) art. 14 RehZawU – organizacja stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej w wyniku wypadku przy pracy (pracodawca ma trzy miesiące na to dostosowanie – od zgłoszenia przez poszkodowanego gotowości przystąpienia do pracy);
- 8) art. 283 § 2 pkt 6 KP – sankcje za niezawiadomienie o wypadku przy pracy.

Wszystkie te obowiązki zostaną opisane poniżej.

3. Postępowanie przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy pracownika

Poniżej opisujemy postępowanie przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy pracownika, **zawierające zadania poszkodowanego, pracodawcy i zespołu powypadkowego.**

Schemat tego postępowania, przedstawiający kolejność działań przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadku pracownika przedstawiony został na rysunku, który znajduje się w rozdziale XI, pkt 1.1.

3.1. Działania pracownika po zaistnieniu wypadku

Nie tylko pracodawca ma obowiązki wynikające z prawa pracy w związku z zaistnieniem wypadku. Także poszkodowanemu oraz innym pracownikom zakładu, w którym do takiego zdarzenia doszło, przypisano określone zadania.

3.1.1. Poinformowanie przełożonego/pracodawcy o wypadku przez poszkodowanego

Pracownik, który uległ wypadkowi, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, powinien poinformować niezwłocznie o wypadku swojego przełożonego (§ 2 OkolWypR).

W wielu sytuacjach, gdy dojdzie do wypadku, pracodawca lub osoba kierująca pracownikami ma wiedzę o tym zdarzeniu, ponieważ może dojść do przerwy w ciągłości produkcji, zatrzymania maszyny, chaosu w miejscu pracy po nieoczekiwanym zdarzeniu itp. Nie ma wtedy potrzeby dodatkowego zgłaszania przez poszkodowanego w żadnej formie takiego zdarzenia. W niektórych zakładach pracy, szczególnie tych z certyfikowanym systemem zarządzania BHP, opracowane zostały i przekazane do stosowania procedury oraz instrukcje dotyczące reagowania na zaistniałe wypadki, katastrofy oraz zdarzenia potencjalnie wypadkowe. **Zobowiązują one pracownika do natychmiastowego powiadomienia przełożonego lub innej uprawnionej osoby o zaistniałym zdarzeniu niebezpiecznym.** Zwykle przyjętą formą jest rozmowa telefoniczna. Następnie to już przedstawiciele pracodawcy zawiadamiają służby (pogotowie ratunkowe, policję lub straż pożarną). To także jest przykładem sytuacji, w której przedstawiciel pracodawcy, ustalony w zatwierdzonych przez pracodawcę dokumentach wewnętrznych stanowiących wewnętrzne źródło prawa, posiada wiedzę o zdarzeniu niebezpiecznym z udziałem pracownika. W takim przypadku również nie należy oczekiwać dodatkowego dokumentu od poszkodowanego z zawiadomieniem o wypadku. Sam poszkodowany może zwyczajnie nie być w stanie (ze względu np. na hospitalizację) przygotować takiej informacji.

Z różnych względów, np. z uwagi na przyczynienie się pracownika czy pracowników do zdarzenia lub nawet z obawy o utratę pracy, a także gdy do wypadku dojdzie w miejscu, w którym pracownik wykonuje pracę samodzielnie bez współpracowników, lub gdy skutki pojawią się po określonym czasie, informacja o wypadku może nie być przekazana niezwłocznie i może dotrzeć do pracodawcy z opóźnieniem. **Wówczas konieczne jest dokonanie takiego zgłoszenia przez poszkodowanego.** Najsukuteczniejszym sposobem (również do celów dowodowych, np. w udokumentowaniu zwłoki czasowej między datą zaistnienia wypadku a datą rozpoczęcia postępowania powypadkowego przez zespół) jest dokonanie zgłoszenia na piśmie, adresując je do pracodawcy (wzór takiego zgłoszenia zamieszczony jest w rozdziale XI, pkt 2.1.). Niemniej, jak wskazał SN w wyroku z 14.9.2000 r. (II UKN 702/99, Legalis), niepoinformowanie przełożonego o wypadku bezpośrednio po zdarzeniu nie pozbawia pracownika prawa żądania ustalenia, że miało ono charakter wypadku przy pracy. Zatem roszczenie pracownika o ustalenie okoliczności wypadku się nie przedawnia.

3.1.2. Poinformowanie o wypadku przez pracownika innego niż poszkodowany

Każdy pracownik zatrudniony w danym podmiocie, zgodnie z art. 211 KP, ma obowiązek przestrzegać przepisów i zasad BHP. W szczególności jest on zobowiązany niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia o grożącym im niebezpieczeństwie. Jak widać, przepis ten zawiera **więcej zadań dla pracownika (świadka wypadku) niż samo zgłoszenie zdarzenia**. Osoba ta powinna także rozpocząć procedurę ewakuacji z miejsca niebezpiecznego innych osób, informując o sytuacji. Uzasadnione jest zastosowanie w takiej sytuacji art. 210 KP, uprawniającego do powstrzymania się od wykonywania pracy, w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom BHP i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika.

W określonych sytuacjach pracodawca może rozważyć wykorzystanie narzędzi zawartych w art. 108 KP. Przepis wskazuje, że za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów BHP pracodawca może stosować: karę upomnienia, karę nagany, a nawet karę pieniężną. **Zawiadomienie o wypadku albo o zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego, a także zastosowanie ostrzeżenia** wobec współpracowników czy innych osób znajdujących się w rejonie zagrożenia o grożącym im niebezpieczeństwie jest jednym z przepisów BHP, których stosowanie jest obowiązkiem pracownika. Oczywiście w razie zaniechania istotny będzie stopień winy pracownika oraz jego dotychczasowy stosunek do pracy. Nie można wykluczać stresu paraliżującego osoby widzące całe zajście, który spowodował brak należytej i oczekiwanej reakcji.

Przykład

Zadaniem 3-osobowej brygady było gruntowne oczyszczenie przepompowni (pompy oraz komory pompowni) z piasku i odpadów stałych. Wyjeżdżając do pracy, nie zabrali ze sobą przyrządów kontrolno-pomiarowych służących do wykrywania gazów szkodliwych i niebezpiecznych, sprzętu ochronnego izolującego układ oddechowy, szelek bezpieczeństwa z linką asekuracyjną o odpowiedniej długości ani hełmów ochronnych. Obydwie pompy wyczyścili na zewnątrz komory, następnie umieścili przy pomocy windy na swoim miejscu. Jeden z pracowników chciał sprawdzić, czy na dnie komory pompowni nie znajdują się ciała stałe, których pompy nie wypompują, a które mogą je w przyszłości ponownie zablokować. Dlatego zszedł na dno komory, czyli na głębokość ok. 6 m, bez żadnych środków ochronnych. W komorze znajdowały się ścieki. Pozostali pracownicy stracili z nim kontakt werbalny. W tym momencie drugi z pracowników zszedł do komory w celu ratowania kolegi. Jednak on także stracił wewnątrz niej przytomność. Wówczas trzeci kolega zadzwonił po pomoc.

Prawidłowe postępowanie pracowników powinno polegać na powstrzymaniu się od wykonania pracy na dnie komory ze względu na brak informacji o stężeniu tlenu w zbiorniku. Istniało bowiem duże prawdopodobieństwo, że może być niewystarczające w komorze ze ściekami płynnymi.

Natomiast w sytuacji, gdy jeden z pracowników zszedł na dno i utracono z nim kontakt, absolutnie nie powinien wchodzić do zbiornika kolejny pracownik bez wymaganego sprzętu ratunkowego. Koniecznością było natychmiastowe wezwanie fachowej pomocy (straży pożarnej) oraz niedopuszczanie nikogo do miejsca zdarzenia.

3.2. Działania pracodawcy po zaistnieniu wypadku

Zaangażowanie pracodawcy rozpoczyna się tuż po zaistnieniu wypadku, o którym posiada wiedzę. Niemniej każdy zakład pracy powinien być przygotowany na ewentualność zaistnienia zdarzenia niebezpiecznego już wcześniej (np. poprzez wydanie stosownych zarządzeń, procedur, instrukcji na okoliczność, kto i jakiego rodzaju działania wtedy wykonuje). Pozwoli to na szybkie zareagowanie osób, które zostały wyznaczone do pełnienia określonych ról, w chwili stresogennej i trudnej dla osób uczestniczących w wypadku.

3.2.1. Eliminacja lub ograniczenie zagrożenia

W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie (art. 234 § 1 KP). Oznacza to, że w pierwszej kolejności konieczne jest odcięcie źródła zagrożenia, którego aktywizacja doprowadziła do wypadku, by zabezpieczyć inne osoby, w tym udzielające pomocy. I ta kolejność poszczególnych działań, które musi wykonać pracodawca (poprzez wskazane osoby), ustalona w przepisach, ma swoje znaczenie i należy jej świadomie przestrzegać.

Przykład

Na hali przemysłowej, na której użytkowane są wózki jezdniowe podnośnikowe z napędem silnikowym spalinowym, doszło do omdlenia i utraty przytomności przez trzech pracowników. Najpierw należy wyłączyć napęd pojazdów oraz otworzyć drzwi i jeśli to możliwe – okna, doprowadzając do napływu świeżego powietrza i przewietrzenia pomieszczenia, a następnie podejmować inne działania.

3.2.2. Zapewnienie udzielenia pierwszej pomocy

W drugim kroku należy poszkodowanym udzielić pomocy przedmedycznej. Udzielają jej osoby, które pracodawca wyznaczył i poddał (skierował) odpowiedniemu przeszkoleniu (zgodnie z art. 209¹ KP). Jednocześnie osoby te mogą ocenić konieczność wezwania specjalistycznej pomocy (karetki pogotowia).

Przepisy nie wskazują, czy pracownicy wyznaczeni do udzielania pierwszej pomocy powinni posiadać określone kwalifikacje i jeśli tak, to jakiego rodzaju. Określony został tam tylko obowiązek odpowiedniego przeszkolenia pracowników w zakresie udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej. Za dobrą praktykę należy uznać jednak **korzystanie z profesjonalnych szkoleń dotyczących udzielania pomocy przedmedycznej**, które prowadzone są przez specjalistów w tej dziedzinie, np. przez ratowników medycznych. Zatem nie powinien to być przypadkowy pracownik, który poznał zagadnienia udzielania pierwszej pomocy przedlekarskiej na szkoleniu BHP tak jak każdy inny pracownik, ale osoba, która posiada szerszą wiedzę w tym zakresie.

Konieczne jest także zapewnienie w zakładzie pracy odpowiednio wyposażonych apteczek (§ 44 ust. 2 OgPrzBHPR), aby w sytuacji kryzysowej były od razu dostępne materiały do zaopatrzenia ran lub zapewniania doraźnej pomocy innymi sposobami. Powyższy przepis wymaga również, aby **liczba, usytuowanie i wyposażenie punktów pierwszej pomocy i apteczek była ustalona w porozumieniu z lekarzem sprawującym profilak-**

tyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, z uwzględnieniem rodzajów i nasilenia występujących zagrożeń.

Obie kwestie, czyli pracownicy przeszkoleni w ramach udzielania pierwszej pomocy oraz prawidłowo wyposażone apteczki, są kluczowymi elementami sprawnie funkcjonującego systemu pierwszej pomocy w razie wypadku. Należy podkreślić, że spełnienie powyższych wymagań będzie stanowiło nie tylko formalne wypełnienie obowiązku prawnego, ale także nabierze nowego znaczenia w sytuacji niebezpiecznej. Warto bowiem pamiętać, że SN wskazał, iż nieudzielenie niezbędnej pomocy medycznej pracownikowi, który zasnął w miejscu pracy, stanowi przyczynę zewnętrzną wypadku przy pracy (wyr. SN z 22.1.1999 r., II UKN 443/98, Legalis).

3.2.3. Zawiadomienie okręgowego inspektora pracy i prokuratora o wypadku określonej kategorii

Pracodawca ma obowiązek niezwłocznego zawiadomienia właściwego okręgowego 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, co wynika z art. 234 § 2 KP.

Po powzięciu przez pracodawcę informacji o zaistniałym wypadku powinna być dokonana bezpośrednio po zdarzeniu wstępna ocena okoliczności i skutków urazu. Jest ona bowiem podstawą podjęcia decyzji w sprawie poinformowania o zdarzeniu prokuratury oraz okręgowego inspektora pracy. Zawiadomienia takiego należy zawsze dokonywać w przypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego wypadku przy pracy, ale również – co wymaga podkreślenia – każdego innego wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającego związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy. O ile jednak wypadki zbiorowe lub śmiertelne są łatwe do zidentyfikowania, to **problemy interpretacyjne pojawiają się często ze względu na nieostrą definicję ciężkiego uszkodzenia ciała**. Z tego względu w przypadku pojawienia się wątpliwości co do ciężkości urazu zalecaną praktyką jest potraktowanie takiego wypadku jako ciężkiego i w konsekwencji niezwłoczne zawiadomienie prokuratury oraz właściwej miejscowo jednostki organizacyjnej PIP. Ewentualne niedoszacowanie ciężkości urazu może bowiem w przyszłości doprowadzić do postawienia zarzutu o niedopełnieniu obowiązku przez pracodawcę. Dokumentacja powypadkowa podlega ocenie inspektora pracy podczas kontroli. Inspektor może zatem z łatwością zauważyć brak zawiadomienia jego jednostki organizacyjnej o wypadku – w kontekście ciężkości urazu pracownika.

Ważne

Poza pracodawcą zgłoszenia może dokonać również każdy upoważniony do tego przez pracodawcę pracownik.

Ustawodawca nie precyzuje przesłanki „niezwłoczności” powiadomienia. Będzie ona spełniona, jeśli odnośnie do pracodawcy nie będzie można wykazać zbędnej zwłoki w działaniu. **Obowiązek niezwłocznego zawiadomienia oznacza, że należy o wymienionych wypadkach zawiadomić jak najwcześniej**, nawet w czasie likwidacji zagrożenia i udzielania pierwszej pomocy poszkodowanym. Mogą tego dokonać wskazane przez

pracodawcę osoby, niekoniecznie on sam. Warto także pamiętać, że upływ czasu nie powoduje zwolnienia z obowiązku zgłoszenia wypadku odpowiednim organom.

Niezawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu 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, nieujawnienie wypadku przy pracy albo przedstawienie niezgodnych z prawdą informacji, dowodów lub dokumentów dotyczących takich wypadków stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika i **jest zagrożone karą grzywny w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł** (art. 283 § 2 pkt 6 KP).

Również KK penalizuje niezawiadomienie w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy albo niesporządzenie lub nieprzedstawienie wymaganej dokumentacji, wskazując, że osoby odpowiedzialne za zaniechania podlegają **karze grzywny do 180 stawek dziennych albo karze ograniczenia wolności** (w art. 221 KK).

3.2.4. Zabezpieczenie miejsca wypadku

Do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku pracodawca ma obowiązek zabezpieczyć miejsce wypadku w sposób wykluczający:

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

Po zaistnieniu wypadku pracodawca ma obowiązek zabezpieczyć miejsce zdarzenia i wstrzymać pracę maszyn lub urządzeń, z udziałem których doszło do wypadku. Jest to zawsze konieczne – w związku z działaniami zespołu powypadkowego oraz inspektora pracy i prokuratora – w odniesieniu do wypadków śmiertelnych, ciężkich lub zbiorowych.

Zgodę na uruchomienie maszyn lub innych urządzeń technicznych, a także dokonanie zmian w miejscu wypadku wyraża pracodawca, w uzgodnieniu ze społecznym inspektorem pracy, po dokonaniu oględzin miejsca wypadku oraz po sporządzeniu, jeśli zachodzi potrzeba, szkicu lub fotografii miejsca wypadku. Natomiast w sytuacji zaistnienia wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego zgodę wyraża pracodawca po uzgodnieniu z właściwym inspektorem pracy i prokuratorem.

Oznacza to, że w pobliżu maszyn lub urządzeń technicznych, z udziałem których doszło do wypadku, nie należy dopuszczać innych osób. Wyjątek mogą stanowić osoby zajmujące się usunięciem zagrożenia, którego aktywizacja doprowadziła do wypadku, lub udzielające pierwszej pomocy oraz zajmujące się ratowaniem osób i mienia.

Przykład

Pracownik spadł z rusztowania „warszawskiego” (z wysokości ok. 2,5 m), z którego wykonywał prace malarskie wewnątrz budynku. Współpracownicy, którzy byli na miejscu zdarzenia i chcieli udzielić pierwszej pomocy, byli zmuszeni do przesunięcia rusztowania kilkanaście centymetrów,

by wyostać poszkodowanego, który wpadł przez niepefny podest. Zmiana położenia urządzenia technicznego była konieczna i uzasadniona koniecznością reanimowania pracownika.

Przykład

Do pochwycenia ręki doszło podczas obsługi tokarki do metalu niewyposażonej w osłonę uchwytu elementu. Pracodawca przed przybyciem inspektora pracy zamontował brakującą osłonę. Inspektor pracy ustalił ten fakt w toku przesłuchań pracowników hali produkcyjnej. Wprowadzenie tej zmiany było niedopuszczalne i wpływało na prawidłową ocenę przebiegu zdarzenia.

3.2.5. Zapewnienie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku – powołanie zespołu powypadkowego w odpowiednim składzie

Pracodawca zapewnia ustalenie w przewidzianym przepisami trybie okoliczności i przyczyn wypadku. Dokonuje tego poprzez niezwłoczne powołanie zespołu powypadkowego, którego zadaniem jest ustalenie okoliczności i przyczyn zdarzenia. A zatem, co do zasady, to nie sam pracodawca dokonuje takich ustaleń, choć przyjęło się potocznie tak o tym mówić. Pracodawca nie może także autorytarnie stwierdzić, że dla danego zdarzenia nie powoła zespołu.

Co więcej, w sytuacji gdy poszkodowany zwróci się do PIP ze skargą na pracodawcę, który nie podjął działań ukierunkowanych na zapewnienie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, jakiemu uległ pracownik (lub były pracownik), to inspektor pracy ma prawo zobowiązać do tego pracodawcę. Następuje to w drodze **decyzji administracyjnej nakazującej pracodawcy ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku**, jakiemu w danym dniu uległ poszkodowany. Podstawą prawną takiego nakazu jest art. 11 pkt 6 PIPU. Podobny środek prawny ma prawo zastosować organ PIP, gdy podczas kontroli ustali, że do wypadku doszło, jednak brakuje dokumentacji z postępowania. Należy pamiętać, że niewykonanie decyzji inspektora pracy stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika – art. 283 § 2 pkt 7 KP.

3.2.5.1. Obowiązek powołania zespołu powypadkowego

Postępowania powypadkowe powinny być prowadzone w odniesieniu do wszystkich wypadków. Nie można ich bowiem dzielić na mniej lub bardziej ważne. Wszystkie są jednakowo istotne, jeśli weźmie się pod uwagę możliwość ich skutków. Nie można także na miejscu zdarzenia lub tuż po wystąpieniu wypadku stwierdzić, że dane zdarzenie nie jest wypadkiem przy pracy. To właśnie **postępowanie powypadkowe ma pozwolić na wskazanie, czy istnieją przesłanki i dowody na uznanie zdarzenia za wypadek przy pracy**, czy też nie.

Odrzucić zatem należy tzw. względy pragmatyczne, według których nie powinno się wszczynać postępowań powypadkowych, kiedy doznane uszkodzenia ciała są niewielkie. Urazu nie warunkuje bowiem stopień uszkodzenia ciała, jak stwierdził SN w wyroku z 7.6.2011 r. (II PK 311/10, Legalis).

W wyroku NSA w Warszawie z 25.4.2002 r. (II SA 3189/01, niepubl.) wskazano na bezwzględny obowiązek powołania zespołu powypadkowego, a co za tym idzie, podjęcia działań w celu ustalenia, co się wydarzyło: „Jednym z podstawowych obowiązków pra-

[Przejdź do księgarni →](#)



ksiegarnia.beck.pl