

USTALANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYN WYPADKÓW PRZY PRACY



KOZIOŁEK
BHP

Pracownik, który uległ wypadkowi, jeżeli stan jego zdrowia na
to pozwala, powinien poinformować niezwłocznie o
wypadku swojego przełożonego



„Niezgłoszenie pracodawcy w sposób niezwłoczny wypadku przez poszkodowanego pracownika nie uzasadnia odmowy uznania zdarzenia za wypadek przy pracy.”

wyrok Sądu Najwyższego z dn. 6.11.1998 r., II UKN 290/98, OSNAP 1999/24/793.

„Niepoinformowanie przełożonego o wypadku bezpośrednio po zdarzeniu nie pozbawia pracownika prawa żądania ustalenia, że miało ono charakter wypadku przy pracy (...).”

wyrok Sądu Najwyższego z dn. 14.09.2000 r., II UKN 702/99, OSNAPiUS 2002/6/143.



„Roszczenie o ustalenie, że zdarzenie jest wypadkiem przy pracy (art. 189 KPC) nie przedawnia się na podstawie art. 291 § 1 KP.”
wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1999 r., sygn. II UKN 510/98, OSNAP 2000 Nr 9, poz. 366.



Okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy ustala zespół powypadkowy

(zawsze 2-osobowy) w składzie:

- pracownik służby bhp/osoba wykonująca zadania służby bhp oraz społeczny inspektor pracy/przedstawiciel pracowników,
- pracodawca oraz specjalista spoza zakładu.



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

- dopuszczenie do miejsca wypadku osób niepowołanych,
- uruchamianie 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.



- Zgodę na uruchomienie maszyn i innych urządzeń technicznych lub 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.
- Zgodę, o której mowa wyżej w sytuacji zaistnienia wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego wyraża pracodawca po uzgodnieniu z właściwym inspektorem pracy i prokuratorem, a w razie zaistnienia takich wypadków w zakładzie górniczym - także po uzgodnieniu z właściwym organem państwowego nadzoru górniczego.
- Dokonywanie zmian w miejscu wypadku bez uzyskania zgody, o której mowa, jest dopuszczalne, jeżeli zachodzi konieczność ratowania osób lub mienia albo zapobieżenia grożącemu niebezpieczeństwu.



Obowiązki zespołu powypadkowego

Obowiązki zespołu powypadkowego

Niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku zespół powypadkowy jest obowiązany przystąpić do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, a w szczególności:

- 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.
- jeżeli jest to konieczne, sporządzić szkic lub wykonać fotografię miejsca wypadku.



Obowiązki zespołu powypadkowego

- wysłuchać wyjaśnień poszkodowanego, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala,
 - zebrać informacje dotyczące wypadku od świadków wypadku,
- zasięgnąć opinii lekarza (w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku przez zespół powypadkowy), w szczególności lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami, oraz w razie potrzeby innych specjalistów,
 - zebrać inne dowody dotyczące wypadku,
- dokonać kwalifikacji prawnej wypadku, kierując się definicją wypadku,
 - określić wnioski i środki profilaktyczne.

Postępowanie przy analizie wypadku

Odbiór informacji o wypadku

Przygotowanie badania wypadku

Ustalenie faktów i odchyłeń od stanu normalnego (błędów)

Uporządkowanie faktów

Wybór najbardziej prawdopodobnej wersji zdarzenia

Ustalenie najbardziej prawdopodobnych przyczyn

Zaplanowanie środków profilaktycznych

Udokumentowanie wypadku

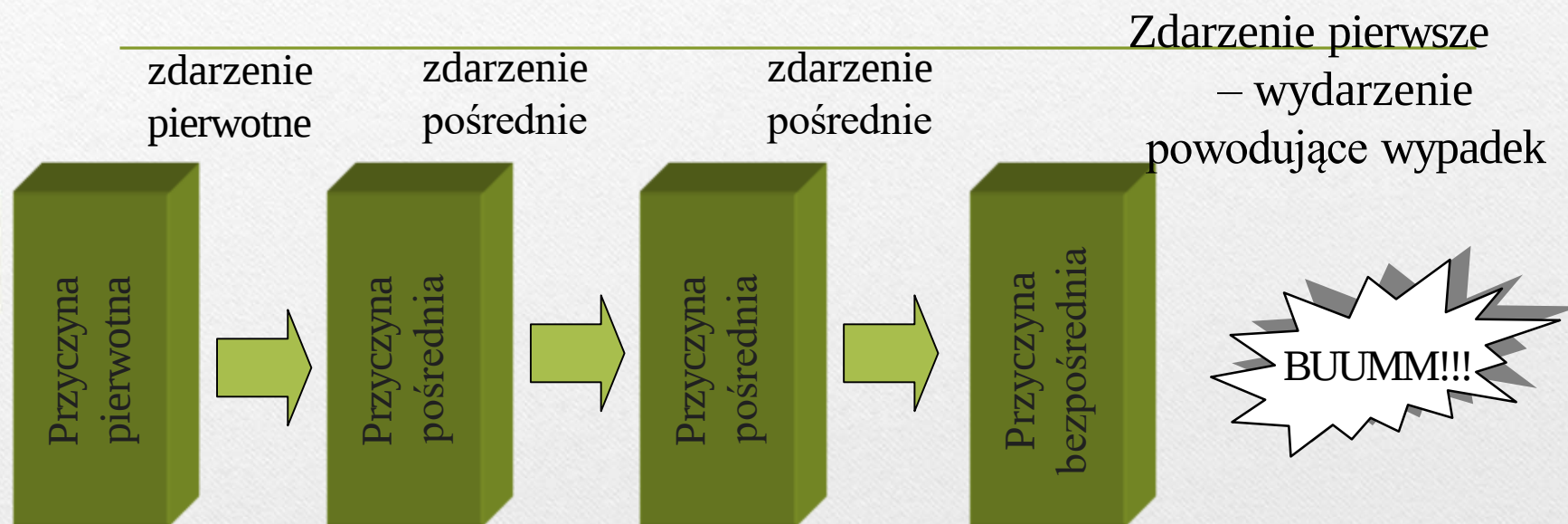


Techniki analityczne badania wypadków przy pracy

- Analiza przyczyn technicznych, organizacyjnych i ludzkich (TOL),
- Analiza odchyleń,
- Analiza przepływu energii,
- Analiza drzewa błędów,
- Analiza drzewa przyczyn,
- Analiza zdarzeń i czynników przyczynowych.

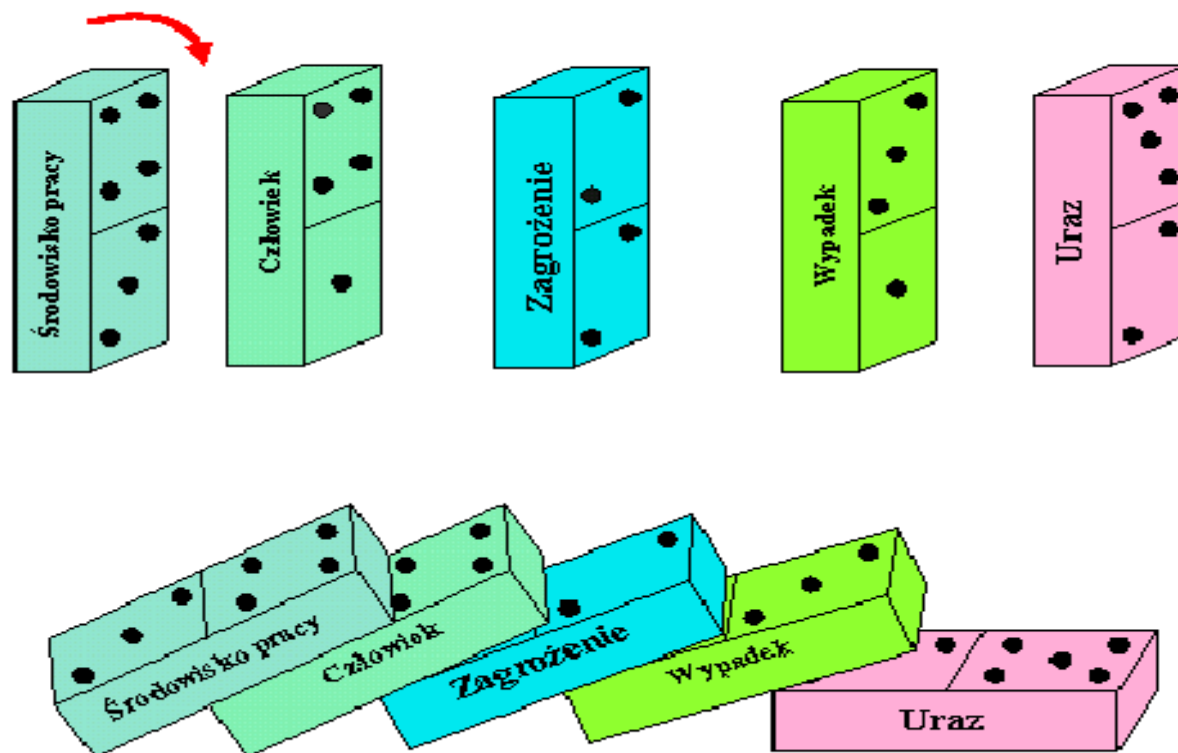


Modele wypadków przy pracy



Klasyczny model wypadku

Klasyczny model wypadku wg HEINRICHA



Analiza wypadku przy pracy na przykładzie

Pracownik został uderzony przez wózek widłowy i doznał złamania nogi

Dlaczego wózek widłowy uderzył pracownika ?

a) Ponieważ pieszy i wózek znajdowali się w tym samym obszarze

Dlaczego pieszy i wózek znajdowali się na tym samym obszarze ?

Zabudowania i drogi komunikacyjne usytuowane są w sposób stwarzający potencjalne niebezpieczeństwo

b) Ponieważ poszkodowany i operator wózka nie widzieli się wzajemnie

Dlaczego operator wózka nie widział pieszego ?

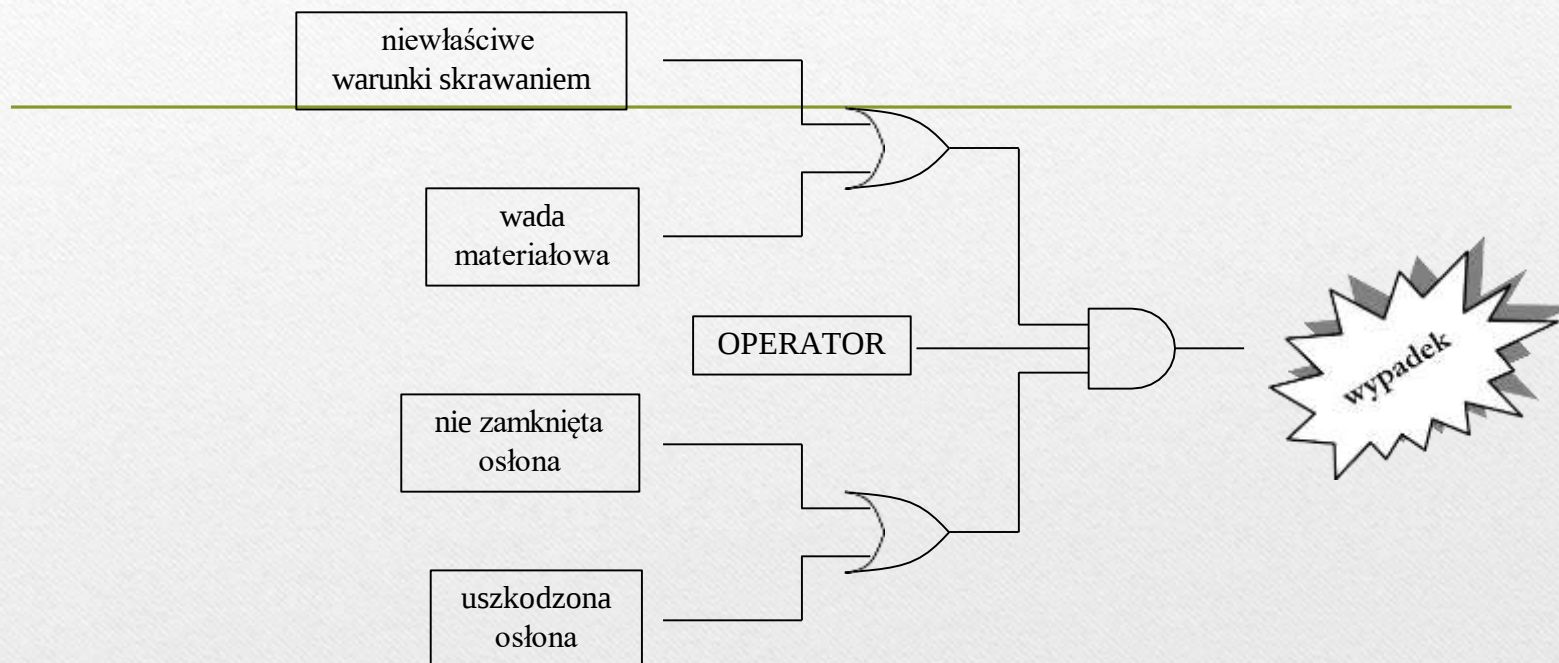
Ponieważ lusterka wsteczne były brudne – uszkodzone

c) Ponieważ nie był świadomy, że wózek się cofa

Dlaczego pieszy nie był świadomy tego że wózek się cofa ?

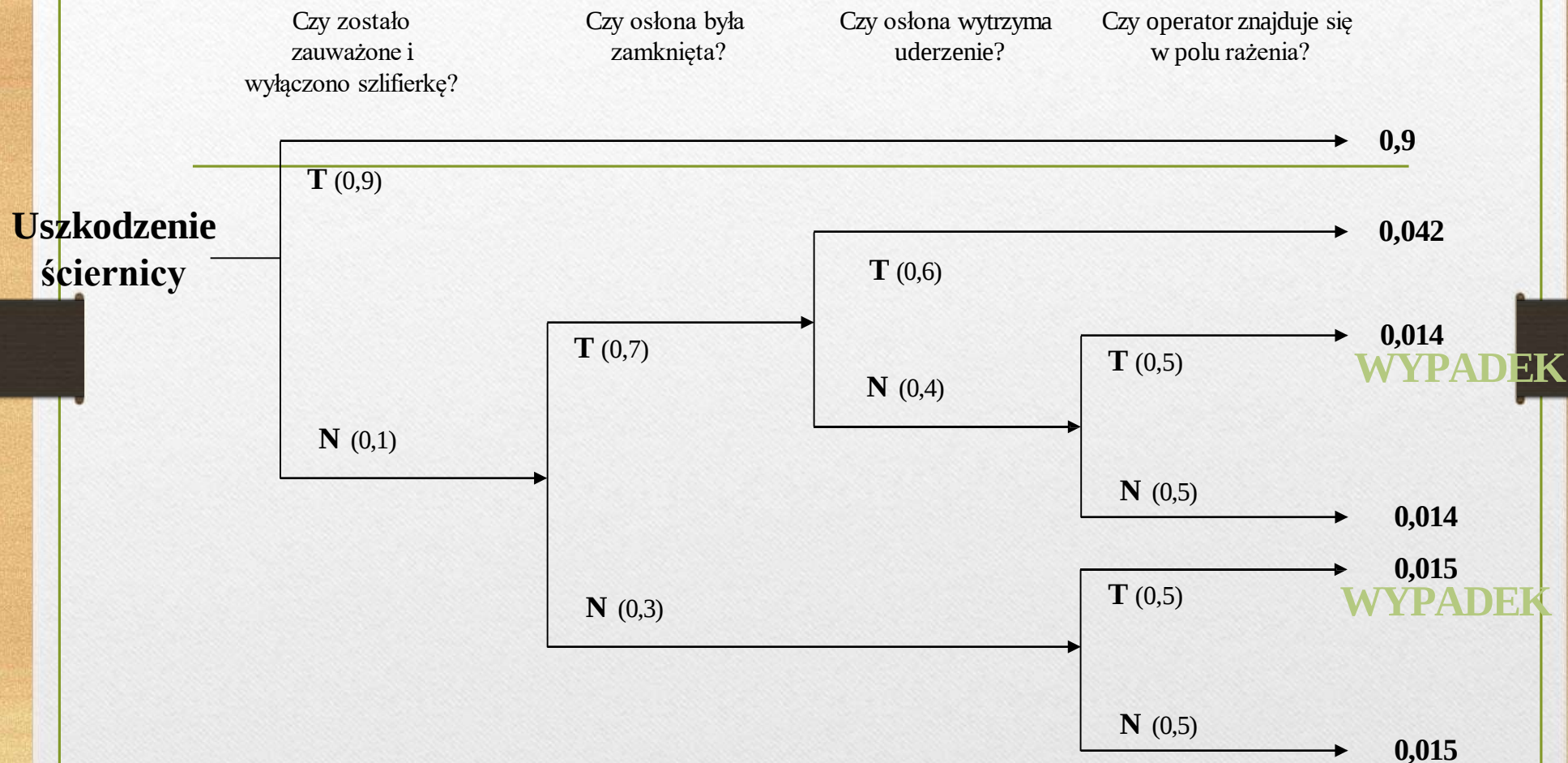
Ponieważ wózek nie był wyposażony w sygnał informujący o cofaniu

Modele wypadków przy pracy



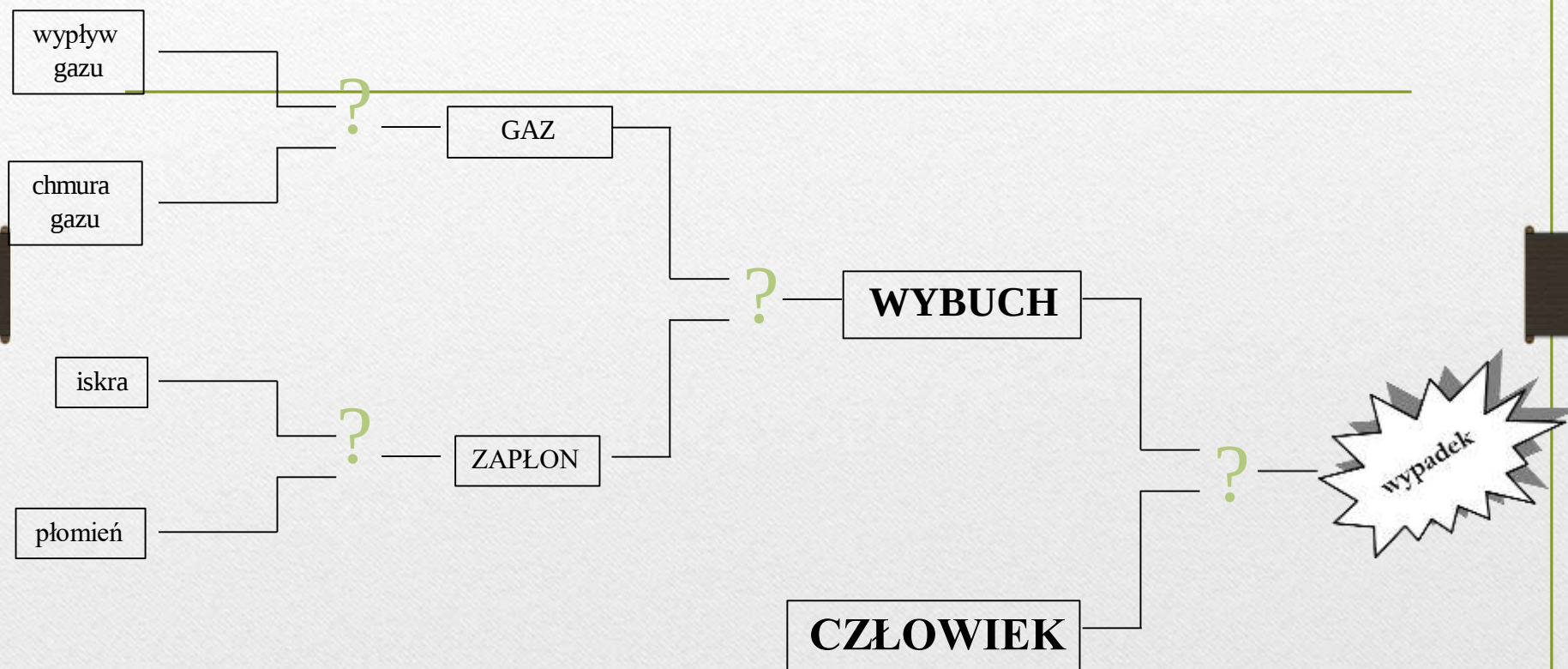
Model FTA – drzewa błędów - wypadek przy szlifierce (uszkodzenie ściernicy)

Modele wypadków przy pracy

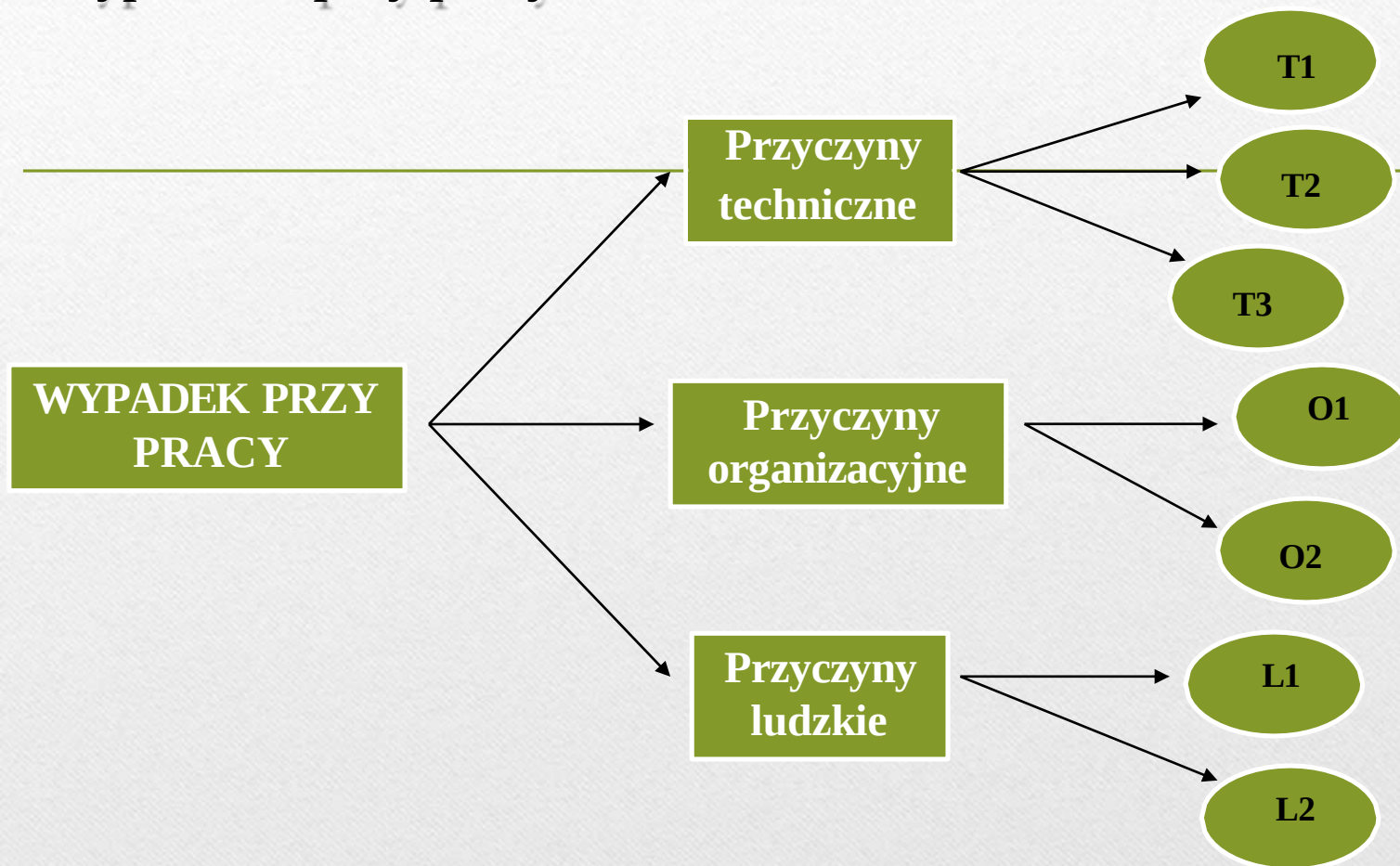


Model FTA – drzewa zdarzeń – wypadek przy szlifierce

Modele wypadków przy pracy



Modele wypadków przy pracy



Metoda TOL

Obowiązki zespołu powypadkowego

- Zespół powypadkowy jest obowiązany wykorzystać materiały zebrane przez organy prowadzące śledztwo lub dochodzenie,
jeżeli materiały te zostaną mu udostępnione.



- Jeżeli wypadek miał rozmiary katastrofy albo spowodował zagrożenie dla bezpieczeństwa publicznego, zespół powypadkowy wykorzystuje ustalenia zespołu specjalistów, powołanego przez właściwego ministra, wojewodę lub organ sprawujący nadzór określony w art. 237¹⁴ Kodeksu pracy, do ustalenia przyczyn wypadku oraz wyjaśnienia problemów technicznych i technologicznych.
- Ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, który miał miejsce na terenie innego zakładu pracy, dokonuje zespół powypadkowy powołany przez pracodawcę poszkodowanego, w obecności przedstawiciela pracodawcy, na którego terenie miał miejsce wypadek.



- Pracodawca, na którego terenie miał miejsce wypadek, w którym została poszkodowana osoba nie będąca jego pracownikiem, jest zobowiązany w szczególności:
 - zapewnić udzielenie pomocy poszkodowanemu,
 - zabezpieczyć miejsce wypadku,
 - 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.
- Na wniosek pracodawcy poszkodowanego pracownika pracodawca, na którego terenie miał miejsce wypadek, może ustalić okoliczności i przyczyny wypadku, a następnie dokumentację powypadkową przekazać pracodawcy poszkodowanego pracownika.
- W razie wypadku przy pracy pracownika agencji pracy tymczasowej postępowanie prowadzi pracodawca – tzw. Użytkownik.

- Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku zespół powypadkowy sporządza - nie później niż w ciągu 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku - protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku.
- Ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku w terminie późniejszym, wskutek uzasadnionych przeszkód lub trudności, wymaga podania przyczyn tego opóźnienia w treści protokołu powypadkowego.
- Zespół powypadkowy sporządza protokół powypadkowy w niezbędnej liczbie egzemplarzy i wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową doręcza niezwłocznie pracodawcy w celu zatwierdzenia.



- Członek zespołu powypadkowego ma prawo złożyć do protokołu powypadkowego zdanie odrębne, które powinien uzasadnić.
- W przypadku rozbieżności zdań członków zespołu powypadkowego, o treści protokołu powypadkowego decyduje pracodawca.



- Zespół powypadkowy jest obowiązany zapoznać poszkodowanego z treścią protokołu powypadkowego przed jego zatwierdzeniem.
- Poszkodowany ma prawo zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym, o czym zespół powypadkowy jest obowiązany pouczyć poszkodowanego.
- Poszkodowany ma prawo wglądu do akt sprawy oraz sporządzania nich notatek i odpisów oraz kopii.
- Zespół powypadkowy jest obowiązany zapoznać z treścią protokołu powypadkowego członków rodziny zmarłego pracownika oraz pouczyć ich o prawie do zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym.





- Stwierdzenie w protokole powypadkowym, że wypadek nie jest wypadkiem przy pracy albo że zachodzą okoliczności, które mogą mieć wpływ na prawo pracownika do świadczeń przysługujących z tytułu wypadku, wymaga szczegółowego uzasadnienia i wskazania dowodów stanowiących podstawę takiego stwierdzenia.

- Protokół powypadkowy zatwierdza pracodawca nie później niż w ciągu 5 dni od dnia jego sporządzenia.
- Pracodawca zwraca nie zatwierdzony protokół powypadkowy, w celu wyjaśnienia i uzupełnienia go przez zespół powypadkowy, jeżeli do treści protokołu zostały zgłoszone zastrzeżenia przez poszkodowanego lub członków rodziny zmarłego wskutek wypadku pracownika albo protokół ten nie odpowiada warunkom określonym w rozporządzeniu.
- Zatwierdzony protokół powypadkowy pracodawca niezwłocznie doręcza poszkodowanemu pracownikowi, a w razie wypadku śmiertelnego - członkom rodziny.

- Protokół powypadkowy dotyczący wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych pracodawca niezwłocznie doręcza właściwemu inspektorowi pracy.
- Protokół powypadkowy dotyczący wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych, zawierający ustalenia naruszające uprawnienia pracownika albo nieprawidłowe wnioski profilaktyczne, może być zwrócony pracodawcy przez właściwego inspektora pracy, z uzasadnionym wnioskiem o ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku. (również w przypadkach ponownego sporządzania protokołu).

- Protokół powypadkowy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową pracodawca przechowuje przez 10 lat.
- Pracodawca prowadzi rejestr wypadków przy pracy na podstawie wszystkich protokołów powypadkowych.
- Rejestr wypadków przy pracy zawiera: imię i nazwisko poszkodowanego, miejsce i datę wypadku, informacje dotyczące skutków wypadku dla poszkodowanego, datę sporządzenia protokołu powypadkowego, stwierdzenie, czy wypadek jest wypadkiem przy pracy, datę przekazania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosku o świadczenia z tytułu wypadku przy pracy, liczbę dni niezdolności do pracy oraz inne informacje, niebędące danymi osobowymi, których zamieszczenie w rejestrze jest celowe, w tym wnioski i zalecenia profilaktyczne zespołu powypadkowego.

- ❑ Statystyczną kartę sporządza się na podstawie zatwierdzonego protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy albo na podstawie karty wypadku, w których stwierdzono, że wypadek jest wypadkiem przy pracy lub wypadkiem traktowanym na równi z wypadkiem przy pracy.
- ❑ Statystyczną kartę sporządza się w dwóch egzemplarzach:
 - część I karty sporządza się nie później niż w terminie 14 dni roboczych od dnia, w którym został zatwierdzony protokół powypadkowy lub w którym sporządzono kartę wypadku
 - część II (uzupełniającą) karty sporządza się w terminie umożliwiającym przekazania jej w terminie (nie później niż z upływem 6 miesięcy od dnia zatwierdzenia protokołu powypadkowego lub od dnia sporządzenia karty wypadku).



nazwa lub imię i nazwisko pracodawcy		adres siedziby pracodawcy	
NIP ¹⁾		PESEL	
numer dowodu osobistego albo inny dokument potwierdzający tożsamość pracodawcy			
Kod PKD			
2. Zespół powypadkowy w składzie:			
1) _____		_____	
imię i nazwisko		funkcja	
2) _____		_____	
imię i nazwisko		funkcja	
dokonał w dniach od _____ do _____ ustaleń dotyczących okoliczności i przyczyn			
wypadku przy pracy, jakiemu w dniu _____ o godz. _____ uległ(a)			
Pan(i) _____		urodzony(-na) _____	
		data	
zamieszkały(-ła)			
kod pocztowy		miejscowość	ulica
numer domu		numer lokalu	
PESEL ²⁾		numer dowodu osobistego albo innego dokumentu potwierdzającego tożsamość	
zatrudniony(-na) w _____		na stanowisku _____	
		nazwa stanowiska	
3. Wypadek zgłosił(a)		w dniu _____	
		kod zarządu ³⁾	

4. Ustalono następujące okoliczności wypadku:⁴⁾

[illegible]

5. Ustalono następujące przyczyny wypadku:⁴⁾

- stwierdzono nieprzestrzeganie przez pracodawcę następujących przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy lub innych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia (wskazać dowody):^{4), 5)}
- stwierdzono, że wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez poszkodowanego pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa (wskazać dowody):⁴⁾
- stwierdzono stan nietrzeźwości albo użycie przez poszkodowanego pracownika środków odurzających lub substancji psychotropowych przyczyniające się w znacznym stopniu do powstania wypadku przy pracy (wskazać dowody, a w przypadku odmowy przez poszkodowanego poddania się badaniom na zawartość tych substancji w organizmie – zamieścić informację o tym fakcie):⁴⁾

6. Skutki wypadku dla poszkodowanego (*rodzaj i umiejscowienie urazu*)



„Do pozbawienia pracownika świadczeń z tytułu wypadku przy pracy nie jest wystarczające stwierdzenie, że zachowanie pracownika było „decydującą przyczyną wypadku”, jeżeli nie było ono wyłączną jego przyczyną (...)”.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 1998 r., sygn. II UKN 186/98, OSNAP 1999/17/558.

„Umyślność polega na świadomości (przewidywaniu) ujemnych skutków swego postępowania i chęci ich spowodowania lub przynajmniej godzeniu się na ich wystąpienie. Mówiąc inaczej, działając umyślnie (z winy umyślnej), najczęściej chcemy osiągnąć jakiś skutek negatywny”.

„Przez działanie z rażącym niedbalstwem należy rozumieć między innymi sytuację, w której poszkodowany pracownik zdaje sobie sprawę z grożącego mu niebezpieczeństwa, gdyż zwykle występuje ono w danych okolicznościach faktycznych tak, że każdy człowiek o przeciętnej przezorności ocenia je jako ewidentne — a mimo to z naruszeniem przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, bez potrzeby naraża się na to niebezpieczeństwo, ignorując następstwa własnego zachowania się.”

„Według tradycji wywodzącej się z prawa rzymskiego, rażące niedbalstwo stanowi zachowanie się, w którym przejawiono brak staranności, jakiej można wymagać od osób najmniej rozgarniętych”.

POSTĘPOWANIE POWYPADKOWE

7. Stwierdza się, że wypadek:

JEST ⁸⁾

NIE JEST ⁸⁾

– wypadkiem przy pracy,⁹⁾

– traktowany na równi z wypadkiem przy pracy⁶⁾,

co uzasadnia się następująco:⁴⁾

8. Rodzaj wypadku:⁸⁾ ☐ indywidualny ☐ zbiorowy ☐ śmiertelny ☐ ciężki ☐ powodujący czasową niezdolność do pracy

9. Wnioski i zalecane środki profilaktyczne:⁴⁾

[illegible]

1) _____ 2) _____
czytelny podpis czytelny podpis

11. Protokół sporządzono dnia: _____

[illegible]

- zapoznany został z niniejszym protokołem oraz pouczony o prawie zgłoszenia do protokołu uwag i zastrzeżeń,
- zgłasza uwagi i zastrzeżenia do protokołu: TAK/NIE⁶⁾

(zgłoszone uwagi i zastrzeżenia należy dołączyć do protokołu).

imię i nazwisko poszkodowanego pracownika lub uprawnionego członka rodziny	data	podpis

14. Protokół zatwierdzono dnia: _____
data podpis pracodawcy

15. Potwierdzenie odbioru protokołu _____
imię i nazwisko poszkodowanego pracownika lub uprawnionego członka rodziny

Data: doręczenia / przesłania protokołu: _____ podpis / m. przezeńki poleconej _____

„Prawidłowo sporządzony protokół powypadkowy stanowi dokument urzędowy (art. 244 § 2 KPC), którego treść jest dowodem tego, że miały miejsce opisane w nim fakty oraz że zakwalifikowano je jako wypadek przy pracy.” (wyrok SN z dn. 25.05.1999 r., II UKN 658/98, OSNAP 2000/15/594.)



Wypadek przy pracy - definicja

- 
- Zdarzenie nagłe

- 
- Wywołane przyczyną zewnętrzną

- 
- Powodujące uraz lub śmierć

Które nastąpiło w związku z pracą:

- *podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych,*
- *podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez poleceń,*
- *w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.*

Nagłość zdarzenia



- Przyjęta wykładnia w orzecznictwie sądowym stanowi, że zdarzenie nagłe zachodzi wtedy, gdy nie trwa dłużej niż wynosi **czas jednej zmiany roboczej** (włączając ewentualne godziny nadliczbowe).

Nagłość zdarzenia - orzecznictwo



- „Doznanie obrażeń w wyniku upadku i uderzenia o twarde przedmioty w miejscu pracy jest typowym przykładem nagłego zdarzenia, o którym mówi art. 6 ustawy wypadkowej z dnia 12 czerwca 1975 r.”. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 1977 r. L III PRN 50/776).

Nagłość zdarzenia - orzecznictwo

-
- „Zdarzenie będące istotnym zewnętrznym czynnikiem wywołującym negatywną reakcję organizmu i stanowiące przyczynę wypadku przy pracy, posiada cechę nagłości tylko wtedy, gdy przebiega w czasie nie dłuższym niż trwanie dnia pracy.” (wyrok SN z dnia 30 czerwca 1999 r. II UKN 24/99, OSNP 2000/18/697).



Nagłość zdarzenia - orzecznictwo

- „Długotrwałe oddziaływanie na organizm pracownika szkodliwych warunków zatrudnienia, które doprowadza do nagłego ujawnienia się skutku chorobowego nie jest wypadkiem przy pracy (...).” (wyrok SN z dnia 08 grudnia 1998 r., II UKN 349/98, OSNP 2000/2/78).



Uraz

- Uraz - według definicji podanej w ustawie, jest to uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego.
-
- Uraz lub śmierć powinien stwierdzić (potwierdzić) lekarz.



Przyczyna zewnętrzna

- Przyczyna zewnętrzna - kryterium to określa, że dane zdarzenie jest tylko wtedy wypadkiem przy pracy, jeżeli nastąpiło na skutek działania czynników zewnętrznych.

Przyczyna zewnętrzna

Czynniki zewnętrzne - mogą to być:

- urazy spowodowane działaniem elementów ruchomych, luźnych, ostrych i wystających, części maszyn, urządzeń, narzędzi,
- działanie zbyt wysokich lub zbyt niskich temperatur (oparzenia, odmrożenia),
- działanie energii elektrycznej (porażenie prądem elektrycznym),
- działanie substancji chemicznych (np. zatrucia),
- urazy spowodowane potknięciem i upadkiem,
- wysiłek fizyczny niezbędny do wykonywania pracy (np. dźwiganie ciężaru, nawet gdy nie są przekroczone dopuszczalne normy),
- potknięcie, upadek,
- działanie ludzi lub zwierząt.

Przyczyna zewnętrzna - orzecznictwo



- „Jeżeli przyczyna zewnętrzna wypadku występuje w zbiegu z przyczyną wewnętrzną, to dla 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”. (wyrok SN z dnia 2 lutego 1977 r. III PRN 50/776).
- „Zawał mięśnia sercowego może być uznany za wypadek przy pracy w rozumieniu art. 6 ustawy wypadkowej, jeżeli nastąpił w czasie wykonywania pracy w normalnych warunkach przez pracownika dotkniętego schorzeniem samoistnym na skutek przyczyny zewnętrznej lub wystąpienia dodatkowych zdarzeń, które w konkretnych okolicznościach mogą być uznane za przyczyny zewnętrzne”. (wyrok SN z dnia 25 października 1994 r. II URN 38/94).

Przyczyna zewnętrzna - orzecznictwo

- „Okoliczność, iż uszkodzenie ciała, istotne pogorszenie stanu zdrowia lub śmierć podczas pracy nastąpiły na tle stwierdzonych u pracownika schorzeń samoistnych, nie wyłącza sama przez się uznania zdarzenia za wypadek, jeżeli w stanie faktycznym danej sprawy ujawniły się fakty o charakterze przyczyny zewnętrznej, z którymi pozostaje w związku określony skutek. Takim czynnikiem o charakterze przyczyny zewnętrznej może być nadmierny wysiłek podejmowany przezeń przy wykonywaniu pracy i zdeterminowany szczególnymi jej warunkami i rodzajem, jeżeli stał się istotną i współdecydującą przyczyną w powstawaniu sytuacji prowadzącej do zawału serca”. (uchwała SN z dnia 13 stycznia 1977 r. III PZP 15/776).



Przyczyna zewnętrzna - orzecznictwo

- „Występowanie w grudniu przejawów zimowej pogody (śnieg, mróz, lód, śliska nawierzchnia itp.) jest zjawiskiem typowym w polskiej strefie klimatycznej, więc stres pracownika dojeżdżającego do pracy środkiem komunikacji publicznej związany z przemieszczaniem się z domu do przystanku autobusowego nie może być kwalifikowany jako współistotna zewnętrzna przyczyna zawału serca doznanego w trakcie odbywania drogi do pracy”.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2005 r., sygn. III UK 192/04, MOPR 2005/11/19.



Przyczyna zewnętrzna - orzecznictwo

- „Trudno przyjąć, że niska temperatura, jak również śliska nawierzchnia, są w Polsce w drugiej dekadzie stycznia czymś nadzwyczajnym i zaskakującym, powodującym w trakcie pokonywania drogi z miejsca zamieszkania do miejsca pracy konieczność takiego wysiłku, który mógłby prowadzić do zawału. Nie można zatem twierdzić, aby tego dnia panowały nadzwyczajne warunki atmosferyczne, wymagające od pracownika szczególnego wysiłku w porównaniu z innymi dniami w tym okresie. Tym samym uzasadnione jest przyjęcie, że jedyną istotną przyczyną zawału i następującej w jego wyniku śmierci była przyczyna leżąca w organizmie męża wnioskodawczyni”.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2006 r., sygn. III UK 162/05.



Przyczyna zewnętrzna - orzecznictwo

- "Praca świadczona przez kilka tygodni z ewidentnym naruszeniem przez pracodawcę przepisów o czasie pracy (po 70 godzin tygodniowo) może stanowić przyczynę zewnętrzną doznanego przez pracownika zawału serca, jako wypadku przy pracy (...)"(wyrok SN z 1 grudnia 2000 r., II UKN 107/00, OSNP 2002/14/34).



Przyczyna zewnętrzna - orzecznictwo

„Zawał serca może być uznany za wypadek przy pracy [...], jeżeli został spowodowany silnym przeżyciem psychicznym pracownika wskutek nawarstwienia się szczególnie krzywdzących go okoliczności mających związek z pracą.” (wyrok SN z dnia 12 grudnia 1979 r., sygn. III PRN 53/79) (niepublikowany).

„Kwalifikacja zawału serca jako wypadku przy pracy jest rezultatem oceny materiału dowodowego i ustaleń faktycznych w każdej konkretnej sprawie. Nie można więc zasadnie twierdzić, że zakwalifikowanie związanego z pracą i spowodowanego przyczyną zewnętrzną zdarzenia raz jako nagłego, innym razem jako pozbawionego tej cechy dowodzi rozbieżności w orzecznictwie sądów.”

(Postanowienie SN z dnia 15 marca 2004 r., sygn. II UK 381/03.)



Związek z pracą

- Związek z pracą zachodzi wówczas, gdy pracownik wypełnia obowiązki wynikające ze stosunku pracy, bądź związane z nim:
 - podczas wykonywania zwykłych czynności,
 - w związku z wykonywaniem zwykłych czynności,
 - podczas lub w związku z wykonywaniem poleceń.



Związek z pracą - orzecznictwo

- „Podjęcie przez pracownika nawet nie należących do niego obowiązków, ale celowych czynności zwykle wykonywanych w zakładzie, dowodzi związku zdarzenia z pracą, skoro pracownik działał w interesie zakładu pracy”. (wyrok SN z dnia 13 maja 1982 r. II PAN 8/882).
- „Stan nietrzeźwości świadczy o naruszeniu dyscypliny pracy i uzasadnia wyciągnięcie stosownych konsekwencji, włącznie do rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, nie stanowi zerwania więzi z pracą”. (wyrok SN z dnia 30 stycznia 1985 r. II PRN 20/885).



Związek z pracą - orzecznictwo



- „Dla uznania, że czynność pracownika była podjęta w interesie pracodawcy, nie ma znaczenia okoliczność, czy została uzgodniona z pracodawcą, czy też została podjęta bez jego wiedzy. Nawet subiektywne przekonanie pracownika, że działa w interesie pracodawcy daje podstawę do objęcia takiego działania ochroną przewidzianą w ustawie wypadkowej.” (wyrok sądu apelacyjnego z dnia 15 grudnia 2005 r. III AUa 1569/2004).
- „Nie jest wypadkiem przy pracy zdarzenie nagłe wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło po odsunięciu pracownika od wykonywania pracy, w czasie, gdy samowolnie przebywał na terenie zakładu pracy i nie był w dyspozycji pracodawcy.” (wyrok SN z dnia 13 listopada 1998 r. II UKN 298/98 OSNP 1999/24/798).

Związek z pracą - orzecznictwo



„Przepis art. 3 ust. 1 pkt 2 ustawy z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 199, poz. 1673 ze zm.) umożliwia uznanie związku z pracą nie tylko wypadku, który zdarzył się podczas wykonywania przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia, ale również takiego, który nastąpił w związku z wykonywaniem tego rodzaju czynności. Związek funkcjonalny z pracą istnieje niezależnie od czasu i miejsca, w którym wypadek nastąpił.” (wyrok SN z dnia 17 lipca 2006 r., sygn. I UK 28/06, M. P. Pr. 2006/12/670.)

Związek z pracą - orzecznictwo



„Ochrona ubezpieczeniowa wynikająca z ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2009 r. Nr 167, poz. 1322) obejmuje zdarzenia mające miejsce na terenie zakładu pracy, także przed rozpoczęciem wykonywania pracy”.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2013 r., sygn. III UZP 6/12.

Związek z pracą - orzecznictwo



„Okoliczność, że pracownik uległ wypadkowi przy pracy w czasie przeznaczonym na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego, nie pozbawia go prawa do świadczeń z ustawy wypadkowej w razie stwierdzenia, że wykonywał on tę pracę wprawdzie bez polecenia, lecz w interesie zakładu pracy”.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 1973 r., sygn. III URN 38/72, OSP 1973/7/143.

Związek z pracą - orzecznictwo



„Samo fizyczne stawienie się w miejscu pracy nie wyczerpuje treści obowiązku świadczenia pracy, jeżeli pracownik nie jest gotowy do jej wykonywania. Świadczenie pracy w rozumieniu ustawy wypadkowej nie może być rozumiane jako samo przebywanie w zakładzie pracy, fizyczna tam obecność pracownika, ale pozostawianie pracownika w dyspozycji pracodawcy. Warunkiem pozostawiania w dyspozycji pracodawcy jest gotowość pracownika do pracy — subiektywny zamiar wykonywania pracy i obiektywna możliwość jej świadczenia. Nietrzeźwość pracownika wyłącza z istoty rzeczy jego gotowość do pracy”.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., sygn. I UK 127/05.

Na równi z wypadkiem przy pracy

w zakresie uprawnienia do świadczeń określonych w ustawie, traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:

- w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż wykonywanie pracy, 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.

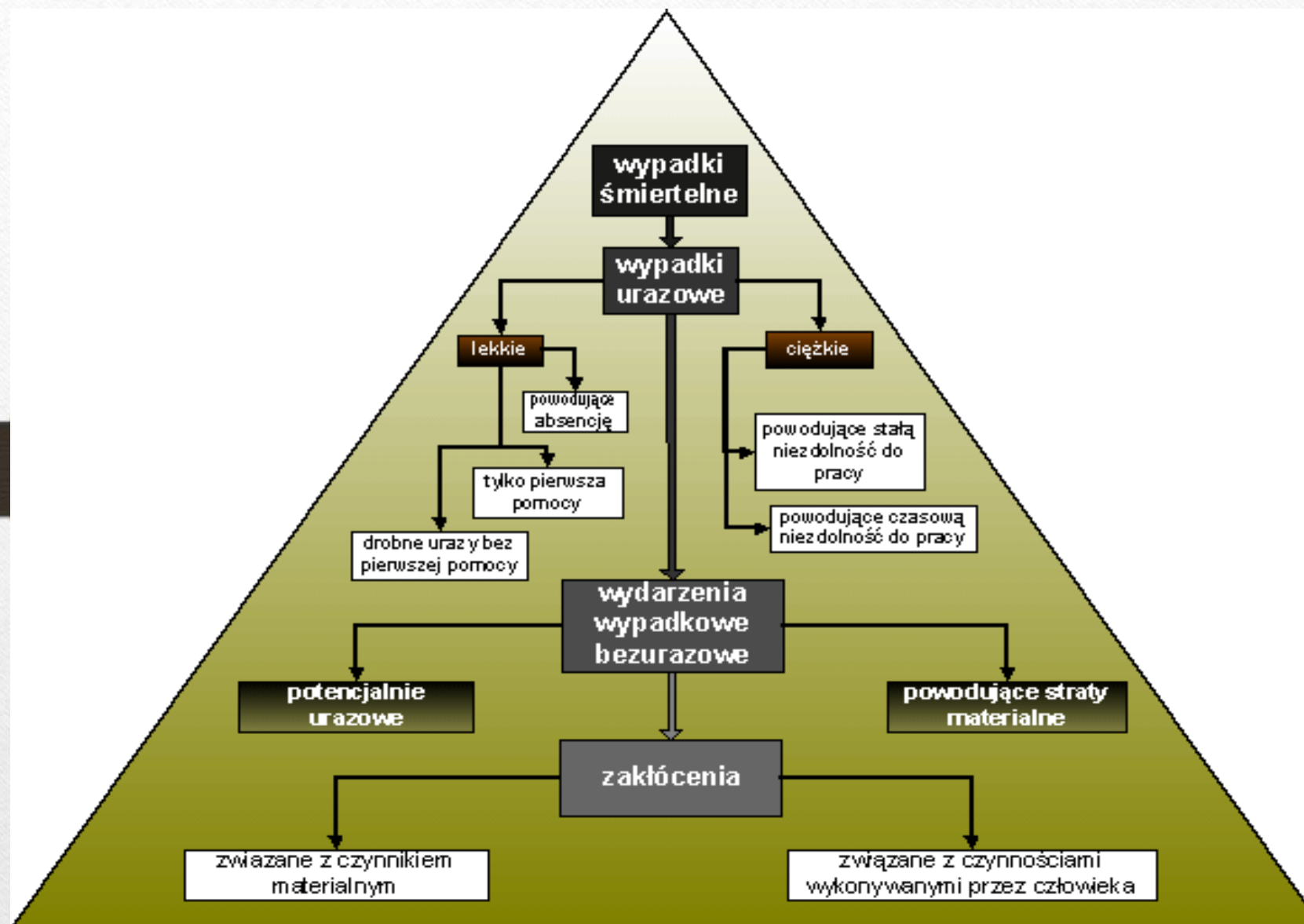
Zdarzenia potencjalnie wypadkowe

Zgodnie z wytycznymi dotyczącymi systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, przyjętymi przez Międzynarodową Organizację Pracy zdarzenie potencjalnie wypadkowe zostało zdefiniowane jako: „niebezpieczne zdarzenie, związane z wykonywaną pracą podczas którego nie dochodzi do urazów lub pogorszenia stanu zdrowia”.

Zdarzenia potencjalnie wypadkowe – trójkąt relacji



POSTĘPOWANIE POWYPADKOWE



Zasady Heinricha – aksjomaty prewencji wypadkowej (1931)

- Pojawienie się wypadku wynika z łańcucha przyczynowego zdarzeń.
- Większość wypadków jest powodowana przez niebezpieczne zachowania.
- Wystąpienie wypadku poprzedza przeciętnie 300 wydarzeń bezurazowych.
- Wielkość szkody powodowanej przez wypadek jest losowa i trudna do przewidzenia, natomiast wystąpieniu samego wypadku można zapobiec.
- Rozpoznawanie motywów i przyczyn podejmowania niebezpiecznych zachowań daje podstawy do działań prewencyjnych.
- Są 4 główne metody zapobiegania wypadkom: odpowiednie projektowanie i kontrola maszyn i wyposażenia, uświadamiająca działalność wśród personelu, dostosowanie pracowników (dobór i szkolenia) oraz dyscyplina pracy.

Zasady Heinricha – aksjomaty prewencji wypadkowej (1931) - ciąg dalszy

- Metody, które są najbardziej efektywne w prewencji wypadkowej, są analogiczne z metodami kontroli jakości, kosztów i wydajności pracy.
- Zarządzanie daje najlepszą okazję do prowadzenia prewencji wypadkowej i na nim spoczywa cała odpowiedzialność za wypadki.
- Przełożony jest kluczową postacią w prewencji wypadkowej.
- Humanitarne aspekty prewencji są uzupełniane przez czynniki ekonomiczne:
 - bezpieczne warunki pracy są efektywne ekonomiczne,
 - koszty bezpośrednie, które ponosi pracodawca w związku z wypadkami (leczenie i odszkodowania) stanowią tylko około 20% łącznych kosztów.

Rodzaje wypadków przy pracy – wg skutków

- **Wypadek śmiertelny przy pracy**(lub traktowany na równi z wypadkiem przy pracy) to wypadek, wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku.
- **Wypadek ciężki** – 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 nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała.
- **Wypadek zbiorowy** to wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia, uległy co najmniej dwie osoby.

Mierniki bezpieczeństwa

- **Wskaźnik częstości wypadków przy pracy** – jest to liczba wypadków, które zdarzyły się w danym okresie (najczęściej 1 rok) na 1000 zatrudnionych.
- **Wskaźnik ciężkości wypadków** – jest to średnia liczba dni niezdolności do pracy, przypadająca na jeden wypadek w określonym czasie (najczęściej 1 roku).

Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy

- Zasiłek chorobowy,
- Świadczenie rehabilitacyjne,
- Zasiłek wyrównawczy,
- Jednorazowe odszkodowanie dla ubezpieczonego lub członków rodziny, jeżeli poszkodowany zmarł,
- Renta z tytułu niezdolności do pracy,
- Renta rodzinna – dla członków rodziny zmarłego,
- Dodatek do renty rodzinnej – dla sieroty zupełnej,
- Dodatek pielęgnacyjny,
- Pokrycie kosztów leczenia z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne...

Świadczenia z ZUS



- Po zakończeniu procesu leczenia i rehabilitacji, pracownik winien dostarczyć pracodawcy zaświadczenie OL-9 od lekarza prowadzącego oraz złożyć wniosek do pracodawcy o przesłanie dokumentacji do ZUS w celu ustalenia procentowego uszczerbku na zdrowiu i wypłaty odszkodowania.

Świadczenia z ZUS



Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmawia przyznania świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego w przypadku:

- nie przedstawienia protokołu powypadkowego,
- nie uznania w protokole powypadkowym zdarzenia za wypadek przy pracy,
- gdy protokół zawiera stwierdzenia bezpodstawne.

Jeżeli w protokole powypadkowym są braki formalne,

ZUS zwraca protokół w celu jego uzupełnienia.

Najczęstsze błędy i braki w dokumentacji powypadkowej

- w datowaniu dokumentów,
- braki w zapisach dotyczących danych zakładu pracy, jednoznacznych okoliczności zdarzenia,
- brak podpisów na dokumentach,
- brak wniosku pracownika o skierowanie do ZUS na badanie lekarskie w celu orzeczenia uszczerbku na zdrowiu lub stopnia niepełnosprawności,
- brak lub niekompletność danych dotyczących poszkodowanego pracownika,
- nieprawidłowy skład zespołu powypadkowego,
- pomijanie w opisie okoliczności wypadku faktów istotnych dla ustalenia przyczyny wypadku,
- nieustalenie wszystkich okoliczności i przyczyn wypadku,

Najczęstsze błędy i braki w dokumentacji powypadkowej

- stosowanie określeń zapożyczonych wprost z klasyfikacji GUS, często stwarzających – ze względu na stopień ogólności – trudności w zrozumieniu,
- ustalenie przyczyn wypadku nieadekwatnych do okoliczności wypadku
- brak wskazania przepisów naruszonych przez pracodawcę,
- zalecanie środków profilaktycznych nie wynikających z treści protokołu,
- sporządzenie protokołu po terminie bez podania przyczyny opóźnienia,
- opóźnienie w zatwierdzaniu protokołu,

Najczęstsze błędy i braki w dokumentacji powypadkowej

- brak zapoznania poszkodowanego z treścią protokołu lub zapoznanie po zatwierdzeniu protokołu przez pracodawcę,
- uznanie, że wypadek był z winy pracownika bez przedstawienia w protokole dowodów tej winy.

7. Stwierdza się, że wypadek:

JEST ⁶⁾

~~NIE JEST~~ ⁶⁾

- wypadkiem przy pracy ⁶⁾

- traktowany na równi z wypadkiem przy pracy ⁶⁾

co uzasadnia się następująco: ⁴⁾

zdarzenie jest zdarzeniem nagłym wywołanym przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz i mające związek z pracą – wyczerpuje więc wymogi definicji wypadku przy pracy zgodnie z art. 3 ustawy z dnia 30.10.2004 r. o ubezpieczeniach społecznych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

8. Rodzaj wypadku: ⁶⁾ ☐ indywidualny ☒ zbiorowy ☒ śmiertelny ☒ ciężki ☐ powodujący czasową niezdolność do pracy

9. Wnioski i środki profilaktyczne: ⁴⁾

1) Omuwienie z pracownikami okoliczności i przyczyn wypadku

Przyczyna – zachowanie (?) pracownika



Przyczyna – zachowanie (?) pracownika



Przyczyna – zachowanie (?) pracownika



Przyczyna – zachowanie (?) pracownika



Przyczyna – zachowanie (?) pracownika



POSTĘPOWANIE POWYPADKOWE

5. Ustalono następujące przyczyny wypadku: ⁴⁾

1) *niezachowanie przez poszkodowanego dostatecznej koncentracji i uwagi na wykonywanych czynnościach – brak upewnienia się czy teren po którym zamierzał iść jest całkowicie bezpieczny*

stwierdzono nieprzestrzeganie przez pracodawcę następujących przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy lub innych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia (wskazać dowody): ^{4), 5)}

Nie stwierdzono

stwierdzono, że wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez poszkodowanego pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub w skutek rażącego niedbalstwa (wskazać dowody): ⁴⁾

Nie stwierdzono

stwierdzono stan nietrzeźwości albo użycie przez poszkodowanego pracownika środków odurzających lub substancji psychotropowych przyczyniające się w znacznym stopniu do powstania wypadku przy pracy (wskazać dowody, a w przypadku odmowy przez poszkodowanego poddania się badaniom na zawartość tych substancji w organizmie – zamieścić informację o tym fakcie): ⁴⁾

Nie stwierdzono

6. Skutki wypadku (rodzaj i umiejscowienie urazu)

Uraz zmiążdżeniowy stopy prawej

7. Stwierdza się, że wypadek:

- wypadkiem przy pracy ⁶⁾

- traktowany na równi z wypadkiem przy pracy ⁶⁾

co uzasadnia się następująco: ⁶⁾

JEST ⁶⁾

~~NIE JEST~~ ⁶⁾





POSTĘPOWANIE POWYPADKOWE

2. Zespół powypadkowy w składzie:

1) Janina Wojcik

imię i nazwisko

Specjalista ds. BHP

funkcja

2) Małgorzata Chwalba

imię i nazwisko

Inspektor ds. BHP

funkcja

dokonał w dniach od 11.10.2007

do 22.10.2007

ustaleń dotyczących okoliczności i przyczyn

wypadku przy pracy, jakiemu w dniu 10.10.2007

o godz. 17.00

uległ(a)

Pan(i)

imię ojca Janina

urodzony(a)

01.10.1984

w

Osiedle

miejscowość

zamieszkały(a)

01.10.1984

dnia

Osiedle

miejscowość

Osiedle

ulica

118

numer domu

118

numer lokalu

6 1 1 0 2 7 1 1 2 7 3

PESEL

0 5 4 1 0 7 5 3 4 1

NIP¹⁾

15 78 100 11

numer dowodu osobistego lub innego dokumentu
potwierdzającego tożsamość

zatrudniony(a) w

Osiedle

komórka organizacyjna

na stanowisku

Osiedle

nazwa stanowiska

9 1 6 1 0 5

kod zawodu¹⁾

3. Wypadek zgłosił(a)

w dniu 10.10.2007

4. Ustalono następujące okoliczności wypadku:⁴⁾

W dniu 10.07.2008 roku poszkodowany jadąc wózkiem podnośnikowym w sąsiedztwie hali magazynowej wykonał niebezpieczny manewr przez co doszło do przewrócenia wózka.

PODSTAWY PRAWNE



- Ustawa z 30.10.2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1205 z późn. m.),
- Rozporządzenie Rady Ministrów dnia 01.07.2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. Nr 105, poz. 870.),
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24.05.2019 r. w sprawie wzoru protokołu ustalania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz. U. z 2019 r., poz. 1071),
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320),
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 07.01.2009 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz. U. Nr 14, poz. 80 zm. Dz. U. z 2010 r. nr 218 poz. 1440)

DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ

