

WYPADKI W PRACY



Karol Skorek

Specjalista ds. BHP

Inspektor Ochrony Przeciwpożarowej

Dane GUS i MOP

- Około **2,3 miliona kobiet i mężczyzn** na całym świecie ulega śmiertelnym wypadkom lub chorobom przy pracy, co odpowiada za ponad 6000 zgonów każdego dnia.
- Co roku na świecie dochodzi do **340 milionów** wypadków przy pracy.
- Corocznie w Polsce około **67 tysięcy osób** jest poszkodowanych w wypadkach przy pracy. Natomiast rokroczna liczba wypadków przy pracy śmiertelnych wynosi około **150 przypadków**.

Według OIP Warszawa

Koszty wypadków wynoszą:
12 tys. zł. w zakładzie zatrudniającym do 5 pracowników,
19 tys. zł. w zakładzie zatrudniającym 6 - 20 pracowników,
29 tys. zł. w zakładzie zatrudniającym 21 - 100 pracowników,
49 tys. zł. w zakładzie zatrudniającym 101 - 250 pracowników,
63,5 tys. zł. w zakładzie zatrudniającym powyżej 250 pracowników.

DEFINICJE

□ **Rażące niedbalstwo** – zachodzi wówczas, gdy poszkodowany pracownik podejmuje działania z naruszeniem przepisów o ochronie zdrowia i życia, chociaż mógł i powinien był przewidzieć grożące mu niebezpieczeństwo, które zwykle występuje w danych okolicznościach faktycznych, co dla każdego człowieka o przeciętnej przezorności jest oczywiste. Rażące niedbalstwo zachodzi wówczas, gdy pracownik przejawia brak staranności, jakiej można domagać się od osób najmniej rozwiniętych.

DEFINICJE

□ Ubezpieczenie wypadkowe – ubezpieczenie zawodowe z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych.

DEFINICJE

- **Stały uszczerbek na zdrowiu** – takie naruszenie sprawności organizmu, które powoduje upośledzenie czynności organizmu nierokujące poprawy.

- **Długotrwały uszczerbek na zdrowiu** – takie naruszenie sprawności organizmu, które powoduje upośledzenie czynności organizmu na okres przekraczający 6 miesięczny, mogące ulec poprawie.

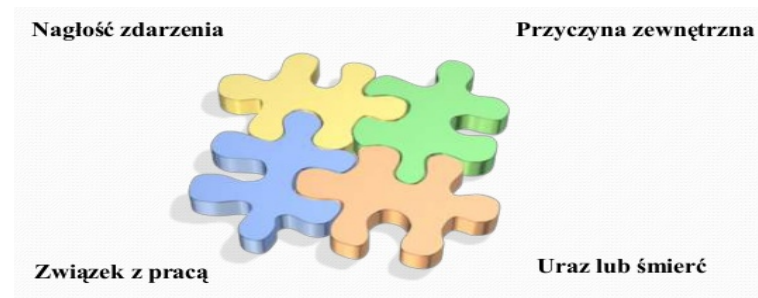
- **Umyślność** – oznacza takie zachowanie się pracownika, które on okazuje, przewidując skutki, jakie wynikają z jego zachowania i skutki te chce wywołać. Umyślność może polegać na zamierzonym powstrzymaniu się od działania, mimo że istnieje obowiązek czynnego zachowania się.

Wypadek w pracy

Za wypadek przy pracy uważa się zdarzenie:

- nagle,
- 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 polecenia,
- w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy, a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.



Na równi z wypadkiem przy pracy traktujemy

□ **Wypadek zrównany z wypadkiem przy pracy** - na równi z wypadkiem przy pracy, w zakresie uprawnień do świadczeń określonych w ustawie, traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:

□ w czasie podróży służbowej, chyba że wypadek został spowodowany 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.

WYPADEK PRZY PRACY

URAZ- uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego

ZDARZENIE NAGŁE-

“spowodowane nie tylko jednorazowym oddziaływaniem przyczyny zewnętrznej, ale także działaniem powtarzającym się przez okres nie przekraczający jednak czasu trwania dniówki roboczej”
(orzeczenie SN z dnia 25.03.1963 r., II PU 27/63)

PRZYCZYNA ZEWNĘTRZNA-
działanie czynników zewnętrznych:
maszyny, urządzenia, prąd elektryczny,
nadmierny wysiłek, silne przeżycie psychiczne.



Nagłość

Nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą.

Nagłość: czynnik fizyczny chemiczny, klimatyczny

Czynnik kilkakrotny lub trwający ograniczony czas

CZAS $\leq$ 1 roboczodniówka wraz z nadgodzinami

Przyczyna zewnętrzna

- Warunkiem uznania wypadku jest zaistnienie czynników zewnętrznych
- Do urazu dochodzi w wyniku oddziaływania na człowieka czynnika występującego poza nim.
 - Prąd
 - Czynniki chemiczne
 - Wysięk fizyczny
- Przyczyna zewnętrzna (w przeciwieństwie do przyczyny wewnętrznej) nie musi występować jako wyłączna.

Związek z pracą

- Zwykłe czynności (zakres obowiązków) lub poleceń przełożonych
- Czynności na rzecz pracodawcy nawet bez polecenia
- Droga do miejsca pracy z siedziby pracodawcy
- Dyżur pracy lub pozostawanie w dyspozycji
- Praca zdalna w domu

Uraz bądź śmierć

- Uraz – uszkodzenie tkanek ciała lub narządów
 - Uraz fizyczny
 - Choroba zawodowa
 - Stres
- Śmierć
 - śmierć poszkodowanego w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od wypadku

Rodzaje urazów - przykłady

- **mechaniczny:** stłuczenia, wykręcenia, złamania, uszkodzenia wewnętrzne, krwotok,
- **termiczny:** odmrożenia, oparzenia, udar
- **akustyczny:** głuchota,
- **światlny:** udar słoneczny,
- **elektryczny:** porażenie (piorun, prąd),
- **promieniowanie jonizujące:** choroba popromienna, nowotwór.

Przykładowe PRZYCZYNY WYPADKÓW PRZY PRACY

- Nieprawidłowe zachowanie się pracownika
- Niewłaściwa organizacja pracy i stanowisk pracy (*brak instrukcji BHP, niestosowanie się do zasad BHP, brak kontroli przełożonych, niewłaściwe przeszkolenie w zakresie BHP*),
- Zły stan techniczny pojazdów oraz stosowanego sprzętu,
- Wysilek fizyczny,
- Stres,
- Nieużywanie sprzętu ochronnego.

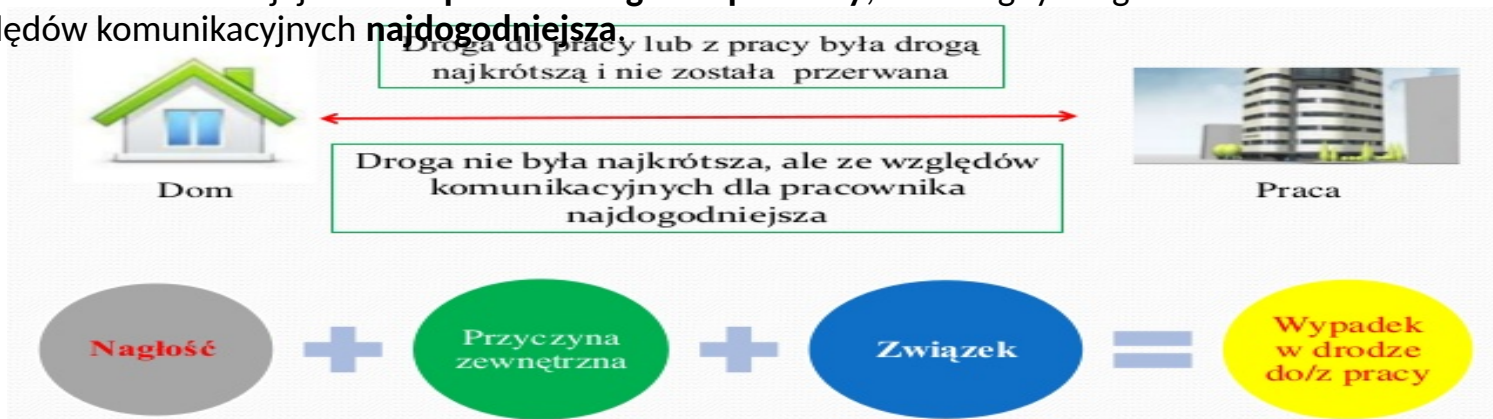


Wypadek w drodze do pracy i z pracy

Wypadek w drodze do pracy i z pracy to zdarzenie:

- **nagle,**
- **wywołane przyczyną zewnętrzną,**
- **które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia lub innej działalności, jeżeli droga ta była najkrótsza i nie została przerwana.**

Wypadkiem w drodze do pracy i z pracy jest także wypadek w czasie przerwy w drodze do lub z miejsca zatrudnienia, która była **życiowo uzasadniona** i jej **czas nie przekraczał granic potrzeby**, a także gdy droga nie będąc najkrótszą, była ze względów komunikacyjnych **najdogodniejsza**.



Droga do pracy i z pracy

- Droga najkrótsza, która nie została przerwana z lub do miejsca innego zatrudnienia
 - Przerwa życiowo uzasadniona i jej czas nie przekracza granic potrzeby.
 - Droga nie najkrótsza, ale najdogodniejsza
 - Wypełnianie zadań społecznych, tj.: spożycie posiłku, nauka dla pracujących (skierowanie zakładu pracy), drobne zakupy po drodze, odprowadzenie lub odebranie dzieci [również z miejsca opieki -dziadek, ciocia]

Rodzaje wypadków przy pracy:

LEKKI

1. **Lekki**- powodujący lekkie obrażenia ciała, powodujący czasową niezdolność do pracy,

CIEŻKI

2. **Cieźki**- w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia naruszający 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.

ŚMIERTELNY

3. **Śmiertelny** - to wypadek w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczalnym 6 miesięcy od dnia wypadku.

ZBIOROWY

4. **Zbiorowy**- to zdarzenie wypadkowe, w którym uczestniczyło co najmniej 2 osoby.

WYPADEK PRZY PRACY

W razie wypadku przy pracy pracodawca jest zobowiązany:

- Zabezpieczyć miejsce wypadku,
- Zapewnić udzielenie pierwszej pomocy poszkodowanym,
- Podjąć niezbędne środki eliminujące lub ograniczające zagrożenie,
 - Niezwłocznie zawiadomić inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy,
- Niezwłocznie ustalić okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy,
- Zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom,
 - Sporządzić właściwą dokumentację wypadku.

Obowiązki pracownika:

Pracownik zatrudniony, który uległ wypadkowi, ma obowiązek niezwłocznego poinformowania o wypadku swojego przełożonego. Oczywiście jest to możliwe tylko wtedy, gdy stan zdrowia pracownika na to pozwala.

Obowiązek zgłoszenia wypadku przy pracy ma każdy pracownik, który zauważył takie zdarzenie w Zakładzie pracy!

Postępowanie powypadkowe prowadzone jest z urzędu przez powołany przez pracodawcę zespół powypadkowy.

Zdarzenie potencjalnie wypadkowe (ZPW) - to zdarzenie
w wyniku którego nikt nie ucierpiał

np.: O godzinie 15.20 sprzątaczką zauważono, że spadła osłona lampy
w pomieszczeniu biurowym – nikt nie ucierpiał, ponieważ pracownicy
zakończyli już pracę.

**Zdarzenia potencjalnie wypadkowe mogą zgłaszać wszyscy
zatrudnieni pracownicy!**

Bezpośrednie zgłoszenia przełożonemu przez pracownika będącego
świadkiem lub uczestnikiem takich wydarzeń

Zadania pracodawcy w razie wypadku

1. Zapewnia pierwszą pomoc
2. Zabezpiecza trwale miejsce wypadku,
by wypadek się nie powtórzył
3. Wyklucza możliwość zmiany usytuowania
maszyn i urządzeń

4. Zgoda na uruchomienie maszyn i urządzeń

- a) Wypadek lekki. Pracodawca + Społeczny Inspektor Pracy
- b) Wypadek śmiertelny, ciężki, zbiorowy - Inspektor Pracy +
Prokurator



PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCY PO ZAISTNIENIU WYPADKU PRZY PRACY

•Zgodnie z postanowieniami art. 234 Kodeksu Pracy w razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalić, w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyny wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

Generalnie będą to czynności polegające na:

- ewakuacji osób za strefy zagrożenia,
- zabezpieczeniu strefy wypadku przed dostępem osób niepowołanych,
- wyłączeniu maszyn i urządzeń.

PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCY PO ZAISTNIENIU WYPADKU PRZY PRACY

□ Tryb i zakres prac w celu realizacji powyższych obowiązków powinien być ustalony w każdym zakładzie pracy w uregulowaniach wewnętrznych np.: w regulaminie pracy, zarządzeniu wewnętrznym, instrukcji. Potrzebę tą powinna pracodawcy uświadomić służba BHP.

□ Jeżeli wypadek spowodowany był czynnikiem nieuwzględnionym przy ocenie ryzyka zawodowego, należy w ramach działań profilaktycznych uzupełnić ocenę o ten czynnik (zagrożenie) i poinformować pracowników.

PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCY PO ZAISTNIENIU WYPADKU PRZY PRACY

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

☐ dopuszczenie do miejsca wypadku osób niepowołanych;
☐ uruchamianie bez koniecznej potrzeby maszyny i innych urządzeń technicznych, które w związku z wypadkiem zostały wstrzymane

☐ dokonanie zmiany położenia maszyny i innych urządzeń technicznych, jak również zmiany położenia innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub pozwalają odtworzyć jego okoliczności.

PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCY PO ZAISTNIENIU WYPADKU PRZY PRACY

□ Do podstawowych obowiązków po zaistnieniu wypadku należy:

□ zawiadomienie przełożonego przez poszkodowanego pracownika lub świadka o zaistniałym zdarzeniu;

□ zawiadomienie Państwowej Inspekcji Pracy oraz prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy.

□ Obowiązek poinformowania przełożonego przez pracownika wynika z przepisów art. 211 Kodeksu Pracy (pkt. 6).

PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCY PO ZAISTNIENIU WYPADKU PRZY PRACY

□ Informacja o wypadku powinna być niezwłocznie przekazana (najlepiej) w formie pisemnej pracownikowi służby BHP, a pracodawca powinien powołać zespół powypadkowy, który w ciągu 14 dni od chwili powiadomienia o wypadku jest zobowiązany do sporządzenia protokołu powypadkowego z ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku.

Zespół powypadkowy

□ Zespół powypadkowy może być powoływany na okoliczność ustalania przyczyn i okoliczności jednego (każdego) wypadku lub na stałe, do odwołania. Jeżeli zespół powypadkowy powoływany jest jednorazowo, zarządzenie o jego powołaniu należy włączyć do dokumentacji powypadkowej.

Zespół powypadkowy

□ Do podstawowego składu zespołu powypadkowego należą:

□ pracownik służby BHP oraz

□ społeczny inspektor pracy

• Ponieważ w podstawowym składzie zespołu powypadkowego znajduje się pracownik służby bhp, musi on spełniać wymagania dla pracowników tej służby bhp, określone w stosownym rozporządzeniu

Zespół powypadkowy

□ Jeżeli jednak u pracodawcy nie ma służby bhp (gdy zatrudnia mniej niż 100 pracowników i nie ma obowiązku jej tworzenia, zgodnie z art. 237 ¹¹ k.p.) do zespołu powypadkowego zamiast pracownika bhp może wchodzić pracodawca lub pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu pracodawca powierzył wykonywanie zadań bhp, albo specjalista spoza zakładu pracy.

Zespół powypadkowy

A zatem pracownik zatrudniony przy innej pracy powinien spełniać tym samym wymagania kwalifikacyjne dla służby bhp, minimum:

a) dla pracownika zatrudnionego przy innej pracy, któremu powierzono zadania służby bhp:

zawód technika bhp, dający tytuł inspektora ds. bhp

b) dla specjalisty spoza zakładu pracy;

□ wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bhp albo studia podyplomowe w zakresie bhp oraz co najmniej 1 rok stażu pracy w służbie bhp – dające tytuł specjalisty ds. bhp.

Zespół powypadkowy

□ Jeżeli natomiast u pracodawcy nie działa społeczna inspekcja pracy, wówczas w skład zespołu powypadkowego zamiast społecznego inspektora pracy, jako członek zespołu powypadkowego wchodzi przedstawiciel pracowników legitymujący się aktualnym zaświadczeniem o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bhp. Przedstawiciel ten nie musi już spełniać wymagań kwalifikacyjnych przewidzianych dla społecznych inspektorów pracy.

Zespół powypadkowy

- Natomiast wymagania kwalifikacyjne dla społecznych inspektorów pracy, wybieranych przez pracowników to:
- posiadanie niezbędnej znajomości zagadnień wchodzących w zakres działania społecznej inspekcji pracy oraz
- w przypadku zakładowego społecznego inspektora pracy – co najmniej 5 – letni staż pracy w branży, do której zakład należy, i co najmniej 2 – letni staż pracy w danym zakładzie, a w przypadku oddziałowego lub grupowego społecznego inspektora pracy – co najmniej 2 – letni staż pracy w danej branży i co najmniej 1 rok pracy w danym zakładzie.

Oględziny miejsca wypadku

□ Praca zespołu powypadkowego rozpoczyna się od oględzin miejsca wypadku. Obowiązek ten wynika z przepisów § 6 ust. 1 rozporządzenia w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy, które stanowi:

Oględziny miejsca wypadku

□ „Niewzłocznie 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”.

Oględziny miejsca wypadku

□ Wnikliwe zbadanie wypadku pozwoli zespołowi powypadkowemu uzyskać precyzyjny materiał dowodowy do protokołu.

□ Przy wypadku komunikacyjnym lub zaistniałym w innych miejscach publicznych, nie ma możliwości dokonywania oględzin miejsca wypadku. Dane do protokołu powinny być uzyskiwane od organów Policji i placówek służby zdrowia. W takim przypadku należy niezwłocznie wystąpić do tych organów z pismem o przekazanie wszelkich możliwych informacji dotyczących konkretnego zdarzenia.

□ Zaleca się sporządzenie przez zespół powypadkowy protokołu z oględzin miejsca wypadku, który powinien być wówczas włączony do dokumentacji powypadkowej. Również wykonane fotografie lub szkice są elementem tej dokumentacji.

Wyjaśnienia poszkodowanego i informacje zebrane od świadka (ków)

□ Jest to drugi etap pracy zespołu powypadkowego. Prawne uregulowanie tej czynności znajduje się w § 6 ust. 1 rozporządzenia w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy, w którym zespół powypadkowy jest obowiązany w szczególności:

□ „wysłuchać wyjaśnień poszkodowanego, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala”

□ „zebrać informacje dotyczące zdarzenia od świadków wypadku”.

Wyjaśnienia poszkodowanego i informacje zebrane od świadka (ków)

□Wysłuchanie wyjaśnień poszkodowanego i zebranie informacji od świadka powinno odbyć się możliwie najszybciej po zaistnieniu zdarzenia, gdy ilość zapamiętanej informacji jest największa. W wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego(ych) powinni uczestniczyć obydwaj członkowie powołanego zespołu.

□ Świadkiem może być również osoba, która nie jest zatrudniona u danego pracodawcy, ale była świadkiem danego zdarzenia.

Uwzględnianie innych dowodów przy ustalaniu przyczyn i okoliczności wypadku

□ Czynność ta wynika z przepisu § 6 rozporządzenia w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy, który stanowi, że należy:

- zasięgnąć opinii lekarza oraz w razie potrzeby innych specjalistów;
- zebrać inne dowody dotyczące wypadku.

Uwzględnianie innych dowodów przy ustalaniu przyczyn i okoliczności wypadku

□ Zespół powypadkowy ma obowiązek zapoznania się ze wszystkimi dowodami w sprawie zaistniałego zdarzenia. Oprócz protokołu z oględzin miejsca zdarzenia i protokołów z przesłuchań, należy przeanalizować inne dokumenty, takie jak:

- instrukcje obsługi maszyn i urządzeń;
- instrukcje bhp dotyczące procesów pracy (technologicznych);
- dokumentacja techniczna urządzenia, przy którym nastąpił wypadek;
- opinie ekspertów w sprawie maszyn i urządzeń;
- dokumentacja szkoleniowa;
- ocena ryzyka zawodowego.

Uwzględnianie innych dowodów przy ustalaniu przyczyn i okoliczności wypadku

Ponadto należy zapoznać się (jeżeli były sporządzone) z:

- ☐ zaświadczeniem z izby przyjęć;
- ☐ opinią i zaświadczeniem lekarskim;
- ☐ dokumentacją leczenia szpitalnego;
- ☐ informacją uzyskaną od organów Policji;
- ☐ informacjami z innych urzędów i instytucji dotyczącymi danego zdarzenia.

Ekspertyzy, opinie i dokumenty należy włączyć do dokumentacji powypadkowej

□ Jeżeli wypadek zdarzył się na terenie innego zakładu pracy, wówczas ustalenia okoliczności i przyczyn takiego wypadku, dokonuje, zgodnie z § 7 rozporządzenia w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy, zespół powypadkowy powołany przez pracodawcę poszkodowanego pracownika, w obecności przedstawiciela pracodawcy, na terenie którego miał miejsce wypadek.

□ Na wniosek pracodawcy poszkodowanego pracownika, pracodawca, na terenie którego miał miejsce wypadek, może ustalić okoliczności i przyczyny wypadku, a następnie dokumentację powypadkową przekazać pracodawcy poszkodowanego pracownika celem sporządzenia protokołu i jego zatwierdzenia.

Procedura badań powypadkowych i problemy w zakresie dochodzenia

□ Badanie danego wypadku i postępowanie powypadkowe wymaga odpowiedniego przygotowania merytorycznego oraz organizacyjnego wielu osób w firmie, dlatego wygodnie jest przygotować **procedurę badań powypadkowych** dotyczącą:

- poszkodowanego,
- świadków wypadku,
- osób nadzoru,
- służby bhp,
- członków zespołu powypadkowego.

Procedura badań powypadkowych i problemy w zakresie dochodzenia

- Procedura badań powypadkowych powinna zawierać w szczególności postanowienia zobowiązujące:
 - poszkodowanego do zgłoszenia swojemu przełożonemu (osobie nadzoru), pracodawcy czy bezpośrednio służbie bhp każdego doznanego w zakładzie pracy urazu lub nagłego pogorszenia stanu zdrowia,
 - świadka wypadku do zgłoszenia swojemu przełożonemu zaistniałego zdarzenia wypadkowego i udzielenia pomocy poszkodowanemu,
 - przełożonego poszkodowanego pracownika do udzielenia (zorganizowania) pomocy poszkodowanemu i uruchomienia procedury postępowania powypadkowego,
 - poszkodowanego, świadków wypadku i osoby nadzoru do zabezpieczenia miejsca wypadku,
 - osoby wzywane do udzielenia informacji i dostarczenia dokumentów do sprawnego wywiązywania się z działań na rzecz zespołu powypadkowego (świadkowie, osoby nadzoru, specjaliści, w tym społecznego inspektora pracy i służby bhp).

Procedura badań powypadkowych i problemy w dochodzeniu

Procedura badań powypadkowych powinna również:

- opisywać sytuacje wymagające zgłoszenia wypadku do właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora z podaniem formy oraz osób dokonujących zgłoszenia,
- opisywać sytuacje dopuszczające naruszenie miejsca wypadku i warunki przywrócenia miejsca wypadku do ruchu,
- opisywać sposób i wyznaczać osoby do powiadomienia rodziny poszkodowanego o zaistniałym wypadku.

Procedura powinna także ustalać wzory obowiązujących dokumentów, takich jak:

- zawiadomienie o wypadku,
- oględziny miejsca wypadku,
- wyjaśnienia poszkodowanego i informacje świadków.

Uwaga!

□ Z procedurą postępowań powypadkowych powinni być zapoznani wszyscy pracownicy firmy i pracownicy obcych firm wykonujących prace na jej terenie.

Problemy w dochodzeniu powypadkowym

□ Najczęstsze problemy, jakie możemy spotkać w dochodzeniu powypadkowym, to:

- brak świadków zdarzenia,
- naruszone miejsce wypadku,
- wypadek zgłoszony po długim okresie od chwili jego zaistnienia,
- poszkodowany przedstawia okoliczności zdarzenia zupełnie inaczej niż świadkowie,
- doznany uraz i oględziny miejsca zdarzenia świadczą o innych okolicznościach wypadku niż przedstawiają to poszkodowany i świadkowie,
- poszkodowany wykonywał czynności na polecenie przełożonego, ale nie na rzecz firmy,
- naruszenie przez poszkodowanego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia spowodowane umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa,

Problemy w dochodzeniu powypadkowym

- ❑ podejrzenie, że poszkodowany był nietrzeźwy lub po użyciu środków odurzających bądź substancji psychotropowych,
- ❑ trudności z ustaleniem wniosków i zaleceń profilaktycznych,
- ❑ członkowie zespołu powypadkowego mają inne zdania w temacie poszczególnych zapisów w protokole,
- ❑ poszkodowany (lub jego rodzina) zgłasza zastrzeżenia do treści protokołu powypadkowego,
- ❑ trudności w terminowym sporządzeniu protokołu powypadkowego,
- ❑ pracodawca ma zastrzeżenia do treści protokołu powypadkowego,
- ❑ Zakład Ubezpieczeń Społecznych żąda wyjaśnień lub ma zastrzeżenia do treści protokołu powypadkowego,
- ❑ zmiana kwalifikacji wypadku podczas dochodzenia powypadkowego lub po jego zakończeniu (np. nastąpiło nagłe pogorszenie stanu zdrowia poszkodowanego – wypadek „lekki” zamienia się w ciężki lub śmiertelny, wypadek indywidualny zmienia się w zbiorowy).

PRACODAWCA W KOMISJI POWYPADKOWEJ

Pracodawca wchodzi w skład zespołu powypadkowego, gdy:

- ☐ nie ma obowiązku tworzenia służby bhp i brak jest tym samym w zakładzie pracownika służby bhp**
- ☐ nie można dopełnić obowiązku utworzenia zespołu powypadkowego w składzie dwuosobowym, ze względu na małą liczbę zatrudnionych pracowników(§ 5 ust. 1 i § 6 rozporządzenia wypadkowego). Tylko wówczas członkiem komisji powypadkowej będzie pracodawca.**

□ Natomiast społeczny inspektor pracy jest wymieniony w podstawowym składzie zespołu powypadkowego, zatem zawsze będzie w składzie komisji badającej zdarzenie wypadkowe, o ile u danego pracodawcy funkcjonuje społeczna inspekcja pracy.

POWIADOMIENIE PRACODAWCY O WYPADKU

□ W jakim czasie pracownik ma obowiązek powiadomić pracodawcę o zaistniałym wypadku?

□ Pracownik, który uległ wypadkowi powinien niezwłocznie zawiadomić o wypadku swojego pracodawcę, czyli najlepiej bezpośrednio po zdarzeniu. W przypadku, jeżeli jego stan zdrowia nie pozwala mu na to i nie może tego zrobić natychmiast, powinien dokonać zgłoszenia zaraz po ustaniu przeszkód uniemożliwiających niezwłoczne zawiadomienie, na przykład po odzyskaniu przytomności itp.

POWIADOMIENIE PRACODAWCY O WYPADKU

□Zawiadomienie pracodawcy o wypadku należy nie tylko do obowiązku poszkodowanego, ale także każdego pracownika, który był świadkiem wypadku. Natomiast ustalenie przyczyn i okoliczności wypadku jest obowiązkiem pracodawcy i następuje z mocy prawa – nie musi więc być w tym zakresie wniosku poszkodowanego w wypadku pracownika.

POWIADOMIENIE PRACODAWCY O WYPADKU

□ Brak poinformowania przełożonego bezpośrednio po zaistniałym wypadku lub poinformowania go nawet po upływie dłuższego czasu od zdarzenia nie może mieć wpływu na podjęcie przez pracodawcę działań mających na celu ustalenie przyczyn i okoliczności wypadku. Nie może również pozbawić zainteresowanego pracownika lub pozostałej po nim rodziny prawa dochodzenia ustalenia, że zdarzenie miało charakter wypadku przy pracy.

KONSEKWENCJE NIEPOWİADOMIENIA PRACODAWCY O ZAISTNIAŁYM WYPADKU

□ Zaniechanie powiadomienia przełożonego o wypadku lub zagrożeniu w ogóle lub dokonanie tego z nieuzasadnioną zwłoką, jako naruszenie podstawowych obowiązków może skutkować dla pracownika odpowiedzialnością porządkową, czyli karą upomnienia, nagany, pieniężną. Może też, w przypadkach rażących, spowodować rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

SPÓŹNIONE ZGŁOSZENIE WYPADKU PRZY PRACY

□ W sytuacji opóźnionego zgłoszenia wypadku poszkodowany powinien wystąpić do pracodawcy o uznanie zdarzenia za wypadek przy pracy (dla celów dowodowych zalecana jest forma pisemna). Powinien podać okoliczności zdarzenia, ewentualnych świadków, a także przedstawić zaświadczenie lekarskie, z którego wynika, że pogorszenie stanu jego zdrowia ma związek ze zdarzeniem nagłym, wywołanym przyczyną zewnętrzną (doznanie urazu). Natomiast zespół powypadkowy przystępuje do ustalenia okoliczności wypadku po otrzymaniu zgłoszenia o zdarzeniu (niezależnie od daty zdarzenia). W sytuacji zgłoszenia opóźnionego jest to dzień wpłynięcia pisma do firmy o uznanie zdarzenia jako wypadek przy pracy.

POSTĘPOWANIE POWYPADKOWE W SYTUACJI OPÓŹNIONEGO ZGŁOSZENIA WYPADKU

□ Zespół powypadkowy ma 14 dni od dnia otrzymania informacji o zdarzeniu na sporządzenie protokołu.

□ W przypadku opóźnionego zgłoszenia wypadku przy pracy obowiązujący 14 –dniowy termin może być trudny do zrealizowania (np .świadkowie wypadku nie pracują już w firmie).

I w związku z tym w punkcie 12 protokołu powypadkowego należy opisać trudności, które uniemożliwiły zachowanie 14 – dniowego terminu przeprowadzania postępowania powypadkowego.

POSTĘPOWANIE POWYPADKOWE W SYTUACJI OPÓŹNIONEGO ZGŁOSZENIA WYPADKU

UWAGA :

☐ Pamiętać należy , że w protokole ustalenia przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy będą dwie różne daty:

- ☐ data wypadku,
- ☐ i data zgłoszenia wypadku.

POSTĘPOWANIE POWYPADKOWE W SYTUACJI OPÓŹNIONEGO ZGŁOSZENIA WYPADKU

□ W rejestrze wypadków wypadek będzie zapisany w kolejności zgłoszenia (decyduje data wpłynięcia pisma do zakładu), a jako datę wypadku przyjąć należy (godzinę, dzień, miesiąc, rok) wynikającą z opisu przedstawionego przez poszkodowanego i ewentualnie potwierdzonego przez świadków.

Trudności w zakwalifikowaniu zdarzenia

□ Kwalifikacji zdarzenia jako wypadku przy pracy dokonuje zespół powypadkowy na podstawie zebranych materiałów i dowodów, w tym wyjaśnień poszkodowanego, informacji uzyskanych od świadków zdarzenia.

□ Przy bardzo późnym zgłoszeniu zespół może mieć trudności z ustaleniem okoliczności faktycznych zdarzenia, z uwagi na:

- Naruszone miejsce wypadku
- Brak świadków lub świadkowie już nie pamiętają sytuacji
- Firma wykonuje prace w innym miejscu lub zmieniona została technologia prac

Trudności w zakwalifikowaniu zdarzenia

□ Wszystkie te problemy zespół może potraktować na niekorzyść poszkodowanego i z uwagi na brak wystarczających dowodów może nie uznać zdarzenia jako wypadek przy pracy.

□ Zespół powypadkowy musi zapoznać poszkodowanego z treścią protokołu ustalenia przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy (powypadkowego) przed jego zatwierdzeniem, a także pouczyć go o prawie zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym. W protokole powinno być również zawarte pouczenie o prawie przysługującym poszkodowanemu pracownikowi, a w razie wypadku śmiertelnego, uprawnionym członkom rodziny zmarłego pracownika do wystąpienia do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy – z powództwem o ustalenie i sprostowanie protokołu na podstawie art. 189 Kodeksu Postępowania Cywilnego.

Ukaranie pracownika za opóźnione zgłoszenie

☐ Pracownik, który nie zgłasza świadomie niezwłocznie wypadku przy pracy (a był np. jego świadkiem) nie dopełnia podstawowych obowiązków pracowniczych (art.211 pkt.6 KP). Wobec pracownika, który zgłosił zdarzenie wypadkowe z nieuzasadnionym opóźnieniem może być zastosowana kara za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bhp, przepisów przeciwpożarowych w postaci:

☐ Upomnienia

☐ Nagany

☐ A nawet kara pieniężna (art. 108 § 1 i 2 KP)

Ukaranie pracownika za opóźnione zgłoszenie

□ Jeżeli zespół powypadkowy nie uzna zdarzenia za wypadek przy pracy to ukaranie pracownika nie ma umocowania prawnego – obowiązkiem niezwłocznego zgłoszenia podlegają tylko wypadki przy pracy. A zatem, aby można było ukarać pracownika za zbyt późne zgłoszenie zdarzenia wypadkowego, owo zdarzenie musi być najpierw zakwalifikowane przez zespół powypadkowy jako wypadek przy pracy.

Wypadek przy pracy a zwolnienie lekarskie

□ Można uznać za wypadek przy pracy zdarzenie wypadkowe, w którym pracownik doznał urazu, ale nie skorzystał ze zwolnienia lekarskiego. Jest tak, ponieważ z definicji wypadku przy pracy nie wynika, że niezdolność do pracy potwierdzona zwolnieniem lekarskim jest warunkiem uznania zdarzenia za wypadek przy pracy.

Co może pozbawić pracownika świadczeń z tytułu wypadku przy pracy

❑ Okolicznością mogącą pozbawić pracownika prawa do świadczeń z tytułu wypadku do pracy jest stan nietrzeźwości poszkodowanego. Stan nietrzeźwości nie musi być wyłączną przyczyną wypadku. Wystarczy, że w znacznym stopniu przyczynił się do wypadku przy pracy

❑ Badanie stanu nietrzeźwości

❑ Jeżeli zachodzi uzasadnione przypuszczenie, że pracownik w chwili wypadku znajdował się w stanie nietrzeźwości, pracodawca powinien skierować go na badanie niezbędne do ustalenia zawartości alkoholu w organizmie. Odmowa poddania się temu badaniu lub inne zachowanie pracownika uniemożliwiające przeprowadzenie badania (np. ucieczka lub ukrywanie się na terenie zakładu pracy) spowodują pozbawienie praw do świadczeń.

Co może pozbawić pracownika świadczeń z tytułu wypadku przy pracy

□ WAŻNE

□ Sam stan nietrzeźwości, o ile nie przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku przy pracy, nie stanowi podstawy do pozbawienia pracownika uprawnień do świadczeń.

□ Fakt stanu nietrzeźwości i jego wpływ na zaistnienie wypadku przy pracy musi być uwzględniony w protokole powypadkowym, w pozycji dotyczącej ustalenia przyczyn wypadku oraz stwierdzenia, że zachodzą okoliczności mogące mieć wpływ na pozbawienie pracownika prawa do świadczeń wypadkowych.

Świadczenie w przypadku śmierci pracownika

□ W razie śmierci pracownika spowodowanej wypadkiem w okolicznościach, które mogłyby pozbawić go prawa do świadczeń z tytułu wypadku przy pracy, członkowie jego rodziny nabywają uprawnienia do nich bez żadnych ograniczeń. Pracodawca jest zwolniony z obowiązku udowodnienia, że wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez pracownika przepisów o ochronie życia i zdrowia spowodowane umyślnie lub też rażącym niedbalstwem.

Rodzaje działań profilaktycznych, czyli jak zapobiegać wypadkom przy pracy

□ **Najskuteczniejszym działaniem korygującym jest eliminacja ryzyka zawodowego przez zlikwidowanie zagrożenia. Nie zawsze jest to wykonalne, ale zawsze powinno się rozważyć możliwość wyeliminowania zagrożenia, a co za tym idzie ryzyka zawodowego. Można to osiągnąć przez odpowiedni dobór maszyn, urządzeń, technologii czy stosowanych materiałów.**

Eliminacja lub ograniczenie ryzyka

□ Często wypadki spowodowane są tym, że pracownikom zleca się wykonanie prac, które powinny wykonać specjalistyczne firmy. Dlatego też ryzyko zawodowe można eliminować przez rezygnację z prowadzenia prac, które muszą być wykonywane w zakładzie pracy.

□ Jeśli w zakładzie pracy nie ma możliwości uniknięcia ryzyka zawodowego, to powinno się je ograniczyć do możliwie niskiego poziomu. O wielkości ryzyka zawodowego decydują 2 czynniki:

- możliwe straty
- ich prawdopodobieństwo

Eliminacja lub ograniczenie ryzyka

□ Niebezpieczne zastąp bezpiecznym

□ Ograniczyć ryzyko zawodowe można przez zastępowanie niebezpiecznego – bezpieczniejszym. Dotyczy to na przykład stosowanych niebezpiecznych substancji lub preparatów chemicznych. Takie działanie ogranicza możliwe skutki zagrożenia i tym samym obniża się poziom ryzyka zawodowego, nawet jeżeli prawdopodobieństwo zdarzenia nie ulegnie zmianie.

Ochrona indywidualna i zbiorowa

□ Jeżeli nie można wyeliminować danego zagrożenia ani go obniżyć, to powinno się ograniczyć możliwość kontaktu pracownika z tym zagrożeniem. Działania w tym zakresie mogą polegać na zmianach technicznych lub organizacyjnych. Najpowszechniejszym działaniem korygującym jest wprowadzanie różnego rodzaju barier między pracownika a zagrożenie (środków ochrony zbiorowej), na przykład zastosowanie:

- osłony strefy niebezpiecznej maszyny
- barierek zabezpieczających przed wejściem w miejsce zagrożone
- ekranów zabezpieczających przed promieniowaniem

□ W przypadku gdy ze względów technologicznych lub finansowych nie można w inny sposób ograniczyć ryzyka zawodowego, powinno się zastosować środki ochrony indywidualnej.

□ Środki ochrony indywidualnej są skuteczne tylko wtedy, gdy ma się pewność i gwarancję, że będą stosowane przez pracowników. W związku z tym, należy okresowo kontrolować czy są stosowane i używane przez pracowników (rola służby bhp).

Kto bada wypadki zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę ?

□ Ustaleń dotyczących niepracowniczych wypadków, w karcie wypadku dokonują m.in.:

□ podmiot wypłacający stypendium sportowe – w stosunku do pobierających te stypendia;

□ podmiot, na którego rzecz wykonywana jest odpłatnie praca w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania – w stosunku do wykonujących tę pracę na podstawie skierowania do pracy;

□ pracodawca lub jednostka, w której absolwent odbywa staż lub jednostka, w której absolwent odbywa szkolenie (na podstawie skierowania przez Powiatowy Urząd Pracy)

□ podmiot, na którego rzecz wykonywana jest praca na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem Cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia – w stosunku do wykonujących te umowy

□ osoba wykonująca pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem Cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło,

□ ZUS w stosunku do osób prowadzących pozarolniczą działalność, a także współpracujących przy prowadzeniu takiej działalności w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych

□ pracodawca, u którego poborowy odbywa zastępczą służbę wojskową – w stosunku do odbywających tę służbę.

Świadczenie odszkodowawcze

Świadczenie odszkodowawcze należne od ubezpieczyciela lub sprawcy wypadku.

- Świadczenia nie należą się, gdy nastąpiło:
 - Naruszenie przepisów
 - Niedbalstwo
 - Umyślne spowodowanie wypadku
 - Osoba była w stanie nietrzeźwym lub pod wpływem środków odurzających (również niektóre leki)
 - Przy podejrzeniu odurzenia / nietrzeźwości konieczne skierowanie na badania zawartości w organizmie
 - Odmowa badania skutkuje utratą odszkodowania
 - Samobójstwo w zakładzie pracy (to nie wypadek)

Kiedy należy zawiadomić PIP o wypadku?

Obowiązkiem pracodawcy jest zawiadomić okręgowego inspektora pracy właściwego ze względu na miejsce zdarzenia o:

- śmiertelnym wypadku przy pracy
- ciężkim wypadku przy pracy
- zbiorowym wypadku przy pracy
- każdym innym wypadku, który ma związek z pracą i wywołał wymieniony skutek (śmiertelny, ciężki, zbiorowy), jeżeli może zostać uznany za wypadek przy pracy.

Kiedy należy zawiadomić prokuratora o wypadku?

Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić 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.

Metody badania wypadków przy pracy

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

Solidne zakłady pracy stosują naukowe metody analizy wypadków.



Zadania zespołu powypadkowego

- ustalenie rodzaju wypadku,
- ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku z uwzględnieniem oceny ryzyka zawodowego,
- określenie prawnej kwalifikacji wypadku,
- określenie udziału zakładu (pracodawcy) oraz poszkodowanego w spowodowaniu wypadku,
- sformułowanie wniosków profilaktycznych,
- udokumentowanie wypadku: sporządzenie protokołu powypadkowego oraz statystycznej karty wypadku.
- dopełnienie czynności formalno - prawnych,



Badanie wypadku przy pracy

Przeprowadzenie oględzin:

- Zabezpieczenie śladów
- Zebranie wstępnych informacji od świadków
- Oględziny miejsca wypadku (zdjęcia, szkic)
- Ustalenie co robiono przed wypadkiem
- Zebranie wszelkich innych informacji i dokumentów niezbędnych do rzetelnego ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku.

Uzyskiwanie informacji od świadków i wyjaśnień poszkodowanego:

- Ustalenie tożsamości świadków i poszkodowanego
- Poinformowanie o celu zebrania wyjaśnień (poszkodowany) i informacji (świadkowie)
- Spisanie uzyskanych informacji i wyjaśnień.

Badanie wypadku przy pracy

Uporządkowanie faktów:

- Określenie kolejności zdarzeń
- Określenie związku przyczynowego między zdarzeniami

Obowiązki pracodawcy - cz.1

Kodeks pracy art. 234 Obowiązki pracodawcy w razie wypadku

•W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany:

- usunąć lub ograniczyć zagrożenie,
- zapewnić udzielenie pierwszej pomocy
- ustalić okoliczności i przyczyny wypadku,
- zastosować odpowiednie środki profilaktyczne.
- Zawiadomić właściwego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku, który wywołał ww. skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy.

Obowiązki pracodawcy - cz.2

- Powołanie zespołu powypadkowego
- Sporządzenie protokołu powypadkowego.
- Podjęcie decyzji o treści protokołu powypadkowego w przypadku, gdy członkowie zespołu mają rozbieżne zdanie.
- Zwrócenie zespołowi niezatwierdzonego protokołu w celu wyjaśnienia i uzupełnienia, jeżeli do treści protokołu zostały zgłoszone zastrzeżenia przez poszkodowanego lub członków rodziny zmarłego wskutek wypadku.
- Zatwierdzenie protokołu.

Obowiązki pracodawcy - cz.3

- Niezwłoczne doręczenie zatwierdzonego protokołu poszkodowanemu lub członkom rodziny.
- Niezwłoczne przekazywanie protokołów wypadków ciężkich, śmiertelnych lub zbiorowych właściwemu inspektorowi pracy.
- Wypełnienie statystycznej karty wypadku przy pracy
- Prowadzenie zakładowego rejestru wypadków przy pracy.
- Przechowywanie dokumentacji wypadkowej przez 10 lat.

Obowiązki pracodawcy - cz.4

—Kodeks pracy art. 236

Analizowanie przyczyn wypadków i chorób zawodowych

- Pracodawca jest obowiązany systematycznie analizować przyczyny wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy i na podstawie tych analiz stosować właściwe środki zapobiegawcze.

Dokumentowanie wypadku przy pracy - cz. 1 - protokół powypadkowy

- **SPORZĄDZIĆ DLA WSZYSTKICH WYPADKÓW ZAISTNIAŁYCH W ZAKŁADZIE**
- **TERMIN: 14 DNI OD UZYSKANIA ZAWIADOMIENIA O WYPADKU**
- **TREŚĆ, na jaką zwracamy uwagę:**
 - ⇒ nazwiska i imiona osób wchodzących w skład zespołu powypadkowego,
 - ⇒ kto i kiedy zgłosił wypadek,
 - ⇒ rodzaj wypadku i ciężkość doznanych obrażeń,
 - ⇒ stwierdzone przyczyny i okoliczności wypadku,
 - ⇒ prawna kwalifikacja zaistniałego wypadku,
 - ⇒ określenie udziału zakładu oraz poszkodowanego w spowodowaniu wypadku,
 - ⇒ wnioski profilaktyczne
 - ⇒ potwierdzenie informujące o zapoznaniu poszkodowanego lub członków jego rodziny z treścią Protokołu powypadkowego,
 - ⇒ podpisy członków zespołu powypadkowego.

Dokumentowanie wypadku przy pracy - cz. 2

STATYSTYCZNA KARTA WYPADKU PRZY PRACY

WYSYŁAMY JĄ ONLINE PRZEZ: <https://raport.stat.gov.pl>

•Wypełniać tylko dla wypadków przy pracy i wypadków traktowanych na równi z wypadkami przy pracy!

•DWIE CZĘŚCI

⇒PIERWSZA: DANE O WYPADKU, TERMIN: PIĘĆ DNI OD DATY SPORZĄDZENIA PROTOKOŁU

⇒DRUGA: DANE O SKUTKACH RZECZYWISTYCH: TERMIN - DO PÓŁ ROKU

•ADRESAT: WOJEWÓDZKI URZĄD STATYSTYCZNY

Zakładowy rejestr wypadków - uzupełniamy

- Imię i nazwisko poszkodowanego,
- Miejsce, data i godzina wypadku,
- Skutki wypadku dla poszkodowanego,
- Data sporządzenia i numer protokołu powypadkowego,
- Stwierdzenie czy wypadek jest wypadkiem przy pracy,
- Krótki opis okoliczności wypadku,
- Data przekazania wniosku do ZUS,
- Wnioski i zalecenia profilaktyczne,
- Inne okoliczności, których zamieszczenie w rejestrze jest celowe.

Podstawy prawne

- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 maja 2019 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy
- Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 9 grudnia 2022 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy
- Rozdział VII Kodeksu pracy

To już jest koniec.....



**SWÓJ
DO SWEGO
PO SWOJE**



SWOJAK.ORG

SPIR

SWOJAK



Lepiej zapobiegać niż leczyć.