

# Wypadek przy pracy w aspekcie postępowania powypadkowego

## Accident at work in the context of post-accidental procedures

ANNA LASKOWSKA

Zakład Podstaw Prawa Medycznego, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Collegium Medicum w Bydgoszczy

Liczba wypadków przy pracy jest wciąż wysoka. W Polsce w 2009 r. doszło do 87 052 wypadków przy pracy, w tym 401 śmiertelnych. Zgodnie z kodeksem pracy pracodawca zobowiązany jest zapewnić pracownikowi bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Nie zawsze, mimo przestrzegania tych zasad udaje się uniknąć wypadku, a ich najczęstszą przyczynę stanowią przyczyny ludzkie oraz niewłaściwa organizacja pracy.

Ustawodawca definiuje wypadek przy pracy jako zdarzenie nagłe wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą. Do zakwalifikowania wypadku jako wypadku przy pracy istotne staje się ustalenie przyczyny wypadku jako niewynikającej z wewnętrznych właściwości człowieka.

Ponad to postępowaniem powypadkowym objęte są wypadki traktowane na równi z wypadkiem przy pracy, a także wypadki w drodze do pracy i z pracy. Pracodawca w przypadku śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków zobowiązany jest powołać zespół powypadkowy, który ustala okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy oraz sporządza protokół powypadkowy. W wyniku systematycznej analizy przyczyn wypadków pracodawca powinien zastosować środki zapobiegawcze, aby zminimalizować ryzyko wystąpienia wypadków, zwłaszcza śmiertelnych. Istotne staje się zastosowanie prewencji w tym zakresie, wobec tego Państwowa Inspekcja Pracy za podstawowy cel programu zadań prewencyjnych – kontrolnych uznała dążenie do znacznego, nawet 25% obniżenia wskaźnika wypadków przy pracy w ciągu najbliższych 3 lat.

**Słowa kluczowe:** wypadek przy pracy, postępowanie powypadkowe, zespół powypadkowy, protokół powypadkowy

The number of accidents at work is still high. 87.052 accidents took place in Poland in 2009, 401 of which were fatal. According to the Labour Code an employer is obliged to provide an employee with safe and hygienic work conditions. Nevertheless, even though the rules are observed, an accident cannot always be avoided. The most common causes include human factors and improper work organisation.

The legislator defines an accident at work as a sudden event caused by an external factor which leads to an injury or death and which takes place in connection with work. In order to qualify an accident as an accident at work it is of essential importance to determine that the cause of accident did not stem from human internal features.

Moreover, post-accidental procedures include accidents treated on the same level as accidents at work or accidents that take place on the way to and from work. When it comes to fatal, grave and collective accidents an employer is obliged to form a post-accidental team that determines the circumstances and causes of an accident at work and draws up a post-accidental protocol. Following a systematic analysis of causes of accidents the employer should implement preventive measures to minimise the risk of accidents occurrence - in particular the fatal ones. Implementing preventive measures within the scope of accidents at work becomes a significant matter. Consequently, the National Labour Inspectorate decided that the primary aim of preventive and control measures is to decrease the rate of accidents at work by as much as 25 percent within the next 3 years.

**Key words:** accident at work, post-accident procedures, post-accident team, post-accident protocol

© Hygeia Public Health 2010, 45(1): 30-35

www.h-ph.pl

Nadesłano: 25.07.2010

Zakwalifikowano do druku: 26.08.2010

**Adres do korespondencji / Address for correspondence**

mgr Anna Laskowska

Zakład Podstaw Prawa Medycznego Uniwersytet Mikołaja

Kopernika w Toruniu Collegium Medicum w Bydgoszczy

ul. Świętojańska 20, 85-077 Bydgoszcz

e-mail: zpprmed@cm.umk.pl

W celu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy istotne staje się zapoznanie z definicją wypadku. Definicja wypadku została zawarta w ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych powszechnie nazywana ustawą wypadkową [1].

Ustawodawca określa tym terminem nagłe zdarzenie 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, a także z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia, jak również w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Istota zakwalifikowania danego wypadku jako wypadku przy pracy opiera się na zbadaniu, czy łącznie

występują cztery czynniki: 1. zdarzenie ma charakter nagły 2. istnieje przyczyna zewnętrzna 3. nastąpił skutek w postaci urazu lub śmierci 4. wypadek ma związek z pracą.

Nagłość zdarzenia opiera się na tym, iż jest ono niespodziewane, zaskakujące, raptowne, zjawiające się zniemacka [2]. W orzecznictwie sądowym przyjął się pogląd, iż zdarzenie nagłe to takie, które czas trwania nie przekracza jednej dniówki roboczej, zatem może trwać od ułamków sekund do kilku godzin [3]. Takie rozróżnienie stało się niezbędne w celu wyodrębnienia wypadku przy pracy od choroby zawodowej.

Przyczyna zewnętrzna to taka, która istnieje poza organizmem pracownika. Niekiedy przyczyna zewnętrzna występuje łącznie z przyczyną wewnętrzną. Zewnętrzną przyczyną wypadku przy pracy może być każdy czynnik pochodzący spoza organizmu poszkodowanego, zdolny w określonych warunkach wywołać szkodliwe skutki, w tym pogorszyć stan zdrowia pracownika dotkniętego już schorzeniem samoistnym. Podniesienie przez pracownika w czasie pracy znacznego ciężaru, które doprowadziło do nagłego uszkodzenia organizmu w takim stopniu, że pracownik stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy, ma charakter wypadku przy pracy, choćby nawet pracownik przed wypadkiem był dotknięty schorzeniem samoistnym, które jednak pozwalało na wykonywanie codziennej pracy [4].

W innym wyroku Sąd Najwyższy uznał, iż w sytuacji, gdy podczas pracy pracownika cierpiącego na chorobę niedokrwienną serca wystąpiły dwa zdarzenia o charakterze przyczyny zewnętrznej: stres psychiczny i wysiłek fizyczny, które ocenione osobno nie mogłyby stanowić przyczyny zewnętrznej wypadku przy pracy jakim był zawał serca, wymaga zbadania związków zachodzących między tymi zdarzeniami, w tym sensie, iż wysiłek fizyczny może pogłębić niedokrwienie mięśnia serca, co może skutkować zawałem [5].

Kolejnym aspektem jest wystąpienie skutku w postaci urazu lub śmierci. Uraz powoduje obrażenia, które mogą występować jako rana, złamanie, zwichnięcie. W przypadku śmierci należy posłużyć się terminologią z zakresu prawa medycznego. Bez wątplenia jest to śmierć pnia mózgu.

Wypadek ma związek z pracą, gdy dojdzie do niego podczas pracy, w związku z jej wykonywaniem lub pracownik pozostaje w gotowości do jej świadczenia. Nie zawsze można to jasno zinterpretować. O tym, czy spożywanie alkoholu w czasie pracy względnie znajdowanie się w czasie i miejscu pracy w stanie nietrzeźwym pozwala przyjąć, że nastąpiło zerwanie związku z pracą i co za tym idzie, że zaistniały w takiej sytuacji wypadek przy pracy nie pozostaje w związku z pracą, powinny zawsze zdecydować okoliczności konkretnej sprawy [6].

Ustawodawca na równi z wypadkiem przy pracy, w zakresie uprawnienia do świadczeń określonych w ustawie wypadkowej traktuje wypadek, któremu pracownik uległ: 1. w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określone wcześniej, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań, ale z realizacją celu prywatnego, np. kolacja ze znajomym 2. podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony, 3. przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

Za wypadek przy pracy uważa się również nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w okresie ubezpieczenia wypadkowego z danego tytułu podczas: 1. uprawiania sportu w trakcie zawodów i treningów przez osobę pobierającą stypendium sportowe; 2. wykonywania odpłatnie pracy na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania; 3. pełnienia mandatu posła lub senatora, pobierającego uposażenie; 4. odbywania szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy przez osobę pobierającą stypendium w okresie odbywania tego szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy na podstawie skierowania wydanego przez powiatowy urząd pracy lub przez inny podmiot kierujący; 5. wykonywania przez członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych oraz przez inną osobę traktowaną na równi z członkiem spółdzielni w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych, pracy na rzecz tych spółdzielni; 6. wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia; 7. współpracy przy wykonywaniu pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia; 8. wykonywania zwykłych czynności związanych z prowadzeniem działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych; 9. wykonywania zwykłych czynności związanych ze współpracą przy prowadzeniu działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych; 10. wykonywania przez osobę duchowną czynności religijnych lub czynności związanych z powierzonymi funkcjami duszpasterskimi lub zakonnymi; 11. odbywania służby zastępczej; 12. nauki w Krajowej Szkole Administracji Publicznej przez słuchaczy pobierających stypendium; 13. wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy

o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowa taka została zawarta z pracodawcą, z którym osoba pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje ona pracę na rzecz; pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy; 14. pełnienia przez funkcjonariusza celnego obowiązków służbowych.

Kolejnym rodzajem wypadków, jakim mogą ulec pracownicy jest wypadek w drodze do pracy i z pracy. Definicję tego wypadku znajdziemy w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych [7]. Za wypadek w drodze do pracy lub z pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego, jeżeli droga ta była najkrótsza i nie została przerwana. Jednakże uważa się, że wypadek nastąpił w drodze do pracy lub z pracy, mimo że droga została przerwana jeżeli przerwa była życiowo uzasadniona i jej czas nie przekraczał granic potrzeby, a także wówczas, gdy droga, nie będąc drogą najkrótszą, była dla ubezpieczonego, ze względów komunikacyjnych, najdogodniejsza.

Za drogę do pracy lub z pracy uważa się oprócz drogi z domu do pracy lub z pracy do domu również drogę do miejsca lub z miejsca: 1. innego zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego 2. zwykłego wykonywania funkcji lub zadań zawodowych albo społecznych 3. zwykłego spożywania posiłków 4. odbywania nauki lub studiów.

Problematiczne staje się ustalenie, co jest drogą do pracy i z pracy, a także czym jest przerwa życiowo uzasadniona. Pod pojęciem drogi rozumiemy przemierzanie się, niezależnie, czy droga będzie polna, asfaltowa lub innego rodzaju. Co więcej nieistotny jest fakt, czy droga jest najkrótsza, ma być najdogodniejsza dla pracownika. Droga do pracy i z pracy jest różnie definiowana: w ścisłej wykładni tego pojęcia mieści się droga z miejsca zamieszkania do pracy i odwrotnie, w szerszym ujęciu jest to droga z domu do np. domu kolegi, teatru, sklepu. W drugim przypadku rozróżnienie domu od pracy opiera się na rozróżnieniu sfery prywatnej od zawodowej, zatem niekoniecznie dom należy rozumieć jako miejsce zamieszkania.

W przypadku zaistnienia wypadku zostaje wdrożone postępowanie powypadkowe przeprowadzone w oparciu o uregulowania wynikające z art. 234 i 235 kodeksu pracy [8], a także przepisów szczególnych – rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy [9].

W pierwszej kolejności pracodawca ma obowiązek udzielić pierwszej pomocy poszkodowanemu, jedno-

nocześnie jest zobowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie. Pracownik, którego stan zdrowia na to pozwala, powinien niezwłocznie poinformować o zaistniałym wypadku swojego przełożonego. Ponadto każdy pracownik, który zauważy wypadek powinien poinformować przełożonego.

Do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku pracodawca ma obowiązek zabezpieczyć miejsce wypadku w sposób wykluczający zarówno dopuszczenie do miejsca wypadku osób niepowołanych, jak i uruchamianie bez koniecznej potrzeby maszyn i innych urządzeń technicznych, które w związku z wypadkiem zostały wstrzymane. Nie wolno mu także dokonywać 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.

Zgodnie z art. 234 Kodeksu pracy pracodawca ma obowiązek 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.

Za śmiertelny wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku. Ciężkim wypadkiem przy pracy jest wypadek, w wyniku, którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwała, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała. Natomiast za zbiorowy wypadek przy pracy uważa się wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby.

W przypadku zaistnienia wypadku śmiertelnego, ciężkiego, jak i zbiorowego zgodę na uruchomienie maszyn i innych urządzeń technicznych lub dokonanie zmian w miejscu wypadku 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 nadzoru górniczego.



W sytuacjach wyjątkowych, jeśli zachodzi konieczność ratowania osób lub mienia albo zapobieżenia grożącemu niebezpieczeństwu pracodawca może dokonać zmian w miejscu wypadku bez konieczności uzyskiwania zgody wyżej wskazanych podmiotów.

Pracodawca ma obowiązek powołania dwuosobowego zespołu powypadkowego, w skład którego wchodzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz społeczny inspektor pracy. Zadaniem tego zespołu jest zbadanie okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy. Skład zespołu powypadkowego może się różnić, w zależności od ilości zatrudnionych pracowników.

U pracodawcy, który zatrudnia poniżej 100 pracowników, nie ma obowiązku tworzenia służby bezpieczeństwa i higieny pracy, w skład zespołu powypadkowego zamiast pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy wchodzi pracodawca lub pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu pracodawca powierzył wykonywanie zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy, albo specjalista spoza zakładu pracy.

W przypadku, gdy u pracodawcy nie działa społeczna inspekcja pracy, w skład zespołu powypadkowego zamiast społecznego inspektora pracy, jako członek zespołu, wchodzi przedstawiciel pracowników posiadający aktualne zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z przepisami dotyczącymi szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. W sytuacji, gdy pracodawca z uwagi na małą liczbę zatrudnionych pracowników nie może utworzyć zespołu powypadkowego w składzie dwuosobowym okoliczności i przyczyny wypadku ustala zespół powypadkowy, w skład którego wchodzi pracodawca oraz specjalista spoza zakładu pracy.

Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy związanym z powzięciem informacji o wypadku, jakiemu uległ pracownik, jest powołanie zespołu powypadkowego w celu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku oraz ustalenia, czy wypadek pozostaje w związku z pracą. Obowiązujące przepisy nie dopuszczają sytuacji, w której pracodawca zwolniony byłby od wykonania wyżej opisanego obowiązku. Przesłanką takiego zwolnienia nie może nawet być oczywiste przyczynienie się pracownika do wypadku ani też oczywisty brak związku wypadku z pracą.

Niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku zespół powypadkowy jest zobowiązany przystąpić do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku. Do jego obowiązków należy: 1. dokonanie oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadanie warunków wykonywania pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku; 2. jeżeli jest to konieczne, sporządzenie szkicu lub wykonanie fotografii miejsca wypadku;

3. wysłuchanie wyjaśnień poszkodowanego, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala; 4. zebranie informacji dotyczących wypadku od świadków wypadku; 5. zasięgnięcie opinii lekarza, a w razie potrzeby opinii innych specjalistów, w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku; 6. zbieranie innych dowodów dotyczących wypadku; 7. dokonanie prawnej kwalifikacji wypadku zgodnie z ustawą o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych; 8. określenie środków profilaktycznych oraz wniosków, w szczególności wynikające z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym wystąpił wypadek.

Zespół powypadkowy wykorzystuje materiały zebrane przez organy prowadzące śledztwo lub dochodzenie (policja, prokuratura), po warunkiem, że materiały te zostaną mu udostępnione.

W sytuacji, gdy wypadek miał miejsce na terenie innego zakładu pracy ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku, dokonuje zespół powypadkowy powołany przez pracodawcę poszkodowanego, w obecności przedstawiciela pracodawcy, na którego terenie miał miejsce wypadek. Obowiązkiem pracodawcy, na którego terenie miał miejsce wypadek, w którym została poszkodowana osoba niebędąca jego pracownikiem, jest zapewnienie udzielenia pomocy poszkodowanemu, zabezpieczenie miejsca wypadku, zawiadomienie niezwłocznie o wypadku pracodawcę poszkodowanego, udostępnienie miejsca wypadku i niezbędnych materiałów oraz udzielenie 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.

Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku zespół powypadkowy sporządza w ciągu 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku, protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku (protokół powypadkowy). W przypadku uzasadnionych przeszkód lub trudności protokół powypadkowy może być sporządzony później, wymaga to jednak podania przyczyn tego opóźnienia w treści protokołu.

Protokół powypadkowy zostaje sporządzony przez zespół powypadkowy w niezbędnej liczbie egzemplarzy, przy czym przepisy nie ustalają jaka to niezbędna liczba egzemplarzy. Pracodawca otrzymuje protokół powypadkowy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową do zatwierdzenia. Do protokołu powypadkowego, stanowiące jego integralną część, dołącza się zapis wyjaśnień poszkodowanego i informacji uzyskanych od świadków wypadku, a także inne dokumenty zebrane w czasie ustalania okoliczności i przyczyn

wypadku, w szczególności pisemną opinię lekarza lub innych specjalistów, szkice lub fotografie miejsca wypadku, a także odrębne zdanie złożone przez członka zespołu powypadkowego oraz uwagi i zastrzeżenia, które poczynił poszkodowany lub członkowie rodziny. W przypadku, gdy między członkami zespołu powypadkowego wystąpią rozbieżności i jeden z członków złoży zdanie odrębne, które powinien uzasadnić, o treści protokołu decyduje pracodawca.

Poszkodowanemu przedstawia się protokół powypadkowy celem zapoznania się z jego treścią, a także poucza się go o prawie zgłaszania uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Ponadto poszkodowany ma prawo wglądu do akt sprawy oraz sporządzania z nich notatek, odpisów oraz kopii.

W sytuacji, gdy miał miejsce wypadek śmiertelny zespół powypadkowy zapoznaje z treścią protokołu powypadkowego członków rodziny zmarłego pracownika oraz poucza ich o prawie zgłaszania uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym. Członkami rodziny są małżonek, dzieci własne, dzieci drugiego małżonka, dzieci przysposobione oraz przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletniości wnuki, rodzeństwo i inne dzieci, w tym również w ramach rodziny zastępczej, spełniające w dniu śmierci pracownika warunki uzyskania renty rodzinnej, rodzice, osoby przysposabiające, macocha oraz ojczym, jeżeli w dniu śmierci pracownika prowadzili z nim wspólne gospodarstwo domowe lub jeżeli pracownik bezpośrednio przed śmiercią przyczynił się do ich utrzymania albo jeżeli ustalone zostało wyrokiem lub ugodą sądową prawo do alimentów z jego strony.

Pracodawca otrzymuje protokół powypadkowy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową do zatwierdzenia. Musi go zatwierdzić w ciągu 5 dni od jego sporządzenia. Jednakże, jeżeli do treści protokołu powypadkowego zostały zgłoszone zastrzeżenia przez poszkodowanego lub członków rodziny zmarłego wskutek wypadku pracownika albo protokół powypadkowy nie odpowiada warunkom określonym w rozporządzeniu pracodawca zwraca niezatwierdzony protokół powypadkowy, w celu wyjaśnienia i uzupełnienia go przez zespół powypadkowy. Po dokonaniu wyjaśnień i uzupełnień, zespół powypadkowy sporządza nowy protokół powypadkowy w terminie 5 dni, do którego dołącza się dodatkowo protokół powypadkowy, niezatwierdzony przez pracodawcę.

W przypadku, gdy na wniosek pracodawcy poszkodowanego pracownika pracodawca, na którego terenie miał miejsce wypadek, ustala okoliczności i przyczyny wypadku, a następnie dokumentację powypadkową przekazuje pracodawcy poszkodowanego pracownika, protokół powypadkowy zatwierdza pracodawca poszkodowanego pracownika. Taki protokół powypadkowy pracodawca niezwłocznie doręcza poszkodowanemu

pracownikowi, a w razie wypadku śmiertelnego członkom rodziny zmarłego pracownika. Ponadto protokół powypadkowy dotyczący wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych pracodawca niezwłocznie doręcza właściwemu inspektorowi pracy. Inspektor pracy może zwrócić pracodawcy protokół dotyczący wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych z uzasadnionym wnioskiem o ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku, gdy stwierdzi, że zostały naruszone uprawnienia pracownika albo dokonano nieprawidłowych wniosków profilaktycznych. Po dokonaniu wyjaśnień i uzupełnień, zespół powypadkowy sporządza nowy protokół powypadkowy w terminie 5 dni.

Poszkodowany pracownik, a w razie wypadku śmiertelnego, uprawniony członek jego rodziny, może wystąpić do właściwego sądu rejonowego z powództwem o ustalenie i sprostowanie protokołu na podstawie art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego, zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Z powództwem tym może wystąpić również organizacja związkowa, działająca u pracodawcy zatrudniającego poszkodowanego pracownika [10].

W przypadku stwierdzenia 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, wymagane jest szczegółowe uzasadnienie i wskazanie dowodów stanowiących podstawę takiego stwierdzenia.

Pracodawca ma obowiązek prowadzenia rejestru wypadków przy pracy na podstawie wszystkich protokołów powypadkowych. Informacje, które muszą się w nim znajdować to: 1. imię i nazwisko poszkodowanego 2. miejsce i datę wypadku 3. informacje dotyczące skutków wypadku dla poszkodowanego 4. datę sporządzenia protokołu powypadkowego 5. stwierdzenie, czy wypadek jest wypadkiem przy pracy 6. datę przekazania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosku o świadczenia z tytułu wypadku przy pracy 7. liczbę dni niezdolności do pracy 8. inne informacje, niebędące danymi osobowymi, których zamieszczenie w rejestrze jest celowe, w tym wnioski i zalecenia profilaktyczne zespołu powypadkowego.

Pracodawca ma ponadto obowiązek, na podstawie zatwierdzonego protokołu powypadkowego, sporządzenia informacji dla Głównego Urzędu Statystycznego w postaci statystycznej karty wypadku przy pracy. Jeden egzemplarz statystycznej karty, z wyjątkiem jej części II, uzupełniającej, pracodawca przekazuje do urzędu statystycznego właściwego dla województwa, na którego terenie znajduje się siedziba pracodawcy, w terminie do 15 dnia roboczego miesiąca następującego po miesiącu, w którym został zatwierdzony



protokół powypadkowy lub w którym sporządzono kartę wypadku. Wypełnioną część II, uzupełniającą, statystycznej karty pracodawca przekazuje do urzędu statystycznego nie później niż z upływem 6 miesięcy od dnia zatwierdzenia protokołu powypadkowego lub od dnia sporządzenia karty wypadku [11].

Ustawodawca szczegółowo wskazuje podmioty, które mają obowiązek sporządzenia karty wypadku w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy, który nastąpił w okresie ubezpieczenia wypadkowego z danego tytułu.

Kartę wypadku sporządzają w szczególności:

1. podmiot wypłacający stypendium sportowe – w stosunku do pobierających te stypendia;
2. 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;
3. Kancelaria Sejmu w stosunku do posłów i posłówek do Parlamentu Europejskiego wybranych w Rzeczypospolitej Polskiej oraz Kancelaria Senatu w stosunku do senatorów;
4. pracodawca, u którego osoba pobierająca stypendium odbywa staż, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy lub szkolenie, lub jednostka, w której osoba pobierająca stypendium odbywa szkolenie – w stosunku do osoby pobierającej stypendium w okresie odbywania tego stażu, przygotowania zawodowego w miejscu pracy lub szkolenia na podstawie skierowania wydanego przez powiatowy urząd pracy lub przez inny podmiot kierujący;
5. spółdzielnia produkcyjna, spółdzielnia kółek rolniczych – w stosunku do członków tych spółdzielni oraz innych osób traktowanych na równi z członkiem spółdzielni, w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych, wykonujących pracę na rzecz tych spółdzielni;
6. 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;
7. osoba wykonująca pracę 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 współpracujących z tą osobą;

8. Zakład Ubezpieczeń Społecznych – w stosunku do prowadzących pozarolniczą działalność oraz współpracujących przy prowadzeniu takiej działalności w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych;
9. właściwa zwierzchnia instytucja diecezjalna lub zakonna – w stosunku do duchownych;
10. pracodawca, u którego poborowy odbywa służbę zastępczą – w stosunku do odbywających tę służbę;
11. Krajowa Szkoła Administracji Publicznej – w stosunku do słuchaczy tej szkoły pobierających stypendium;
12. pracodawca - w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło, jeżeli umowa taka została zawarta z pracodawcą, z którym osoby te pozostają w stosunku pracy;
13. podmiot, z którym została zawarta umowa agencyjna, umowa zlecenia lub umowa o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowa o dzieło - w stosunku do osób wykonujących umowę, jeżeli w ramach takiej umowy praca jest wykonywana na rzecz pracodawcy, z którym osoby te pozostają w stosunku pracy;
14. podmiot, w którym funkcjonariusz celny pełni służbę – w stosunku do tych funkcjonariuszy.

Podmioty mają obowiązek ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków. A po otrzymaniu wiadomości o wypadku, powiadamiają o wszczęciu postępowania powypadkowego właściwą terenową jednostkę organizacyjną Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Kartę wypadku sporządza się po ustaleniu okoliczności i przyczyn, jednakże nie później niż w terminie do 14 dni od zawiadomienia o zdarzeniu. Na podstawie karty wypadku wypełnia się statystyczną kartę wypadku GUS. Stosuje się do niej takie same zasady, jak do wypadku przy pracy osób będących pracownikami.

## Piśmiennictwo / References

1. Tekst jednolity Dz.U. z 2009, nr 167, poz. 1322 z późn. zm.
2. Szymczak M (red). Słownik języka polskiego. T. 2. PWN, Warszawa 1998: 245.
3. Wyrok Trybunału Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 września 1958, nr IR III 140/58.
4. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009, I PK 18/09, LEX nr 528154.
5. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2000, II UKN 63/00, OSNP 2002, nr 13, poz. 316.
6. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 30 stycznia 2002, III AUa 2312/00, OSA 2003, z.6, poz.24.
7. Tekst jednolity Dz.U. z 2009, nr 153, poz. 1227.
8. Tekst jednolity Dz.U. z 1998, nr 21, poz. 94.
9. Dz.U. z 2009, nr 105, poz. 870.
10. Wypadki przy pracy, Państwowa Inspekcja Pracy. <http://www.pip.gov.pl/html/pl/prewencja/wypadki/88216000.htm> (16.08.2010).
11. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy. Dz.U. nr 269, poz. 2672.