

Szkolenia *bhp*

w firmie

POSTĘPOWANIE POWYPADKOWE

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

Elementy wypadku przy pracy:

- ✓ uraz cieleśny
- ✓ nagłość przyczyny
- ✓ przyczyna zewnętrzna

Wypadki zrównane z wypadkami przy pracy

Wypadki zrównane z wypadkami przy pracy to wypadki zaistniałe:

w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż w przypadkach „zwykłych” wypadków przy pracy, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań

przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe

podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony

w innych sytuacjach, wymienionych szczegółowo w ustawie

Inne sytuacje szczegółowo wymienione w ustawie to np.:

- czas odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy przez osobę pobierającą stypendium w okresie odbywania tego szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy na podstawie skierowania wydanego przez powiatowy urząd pracy,
- wykonywanie 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.

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.

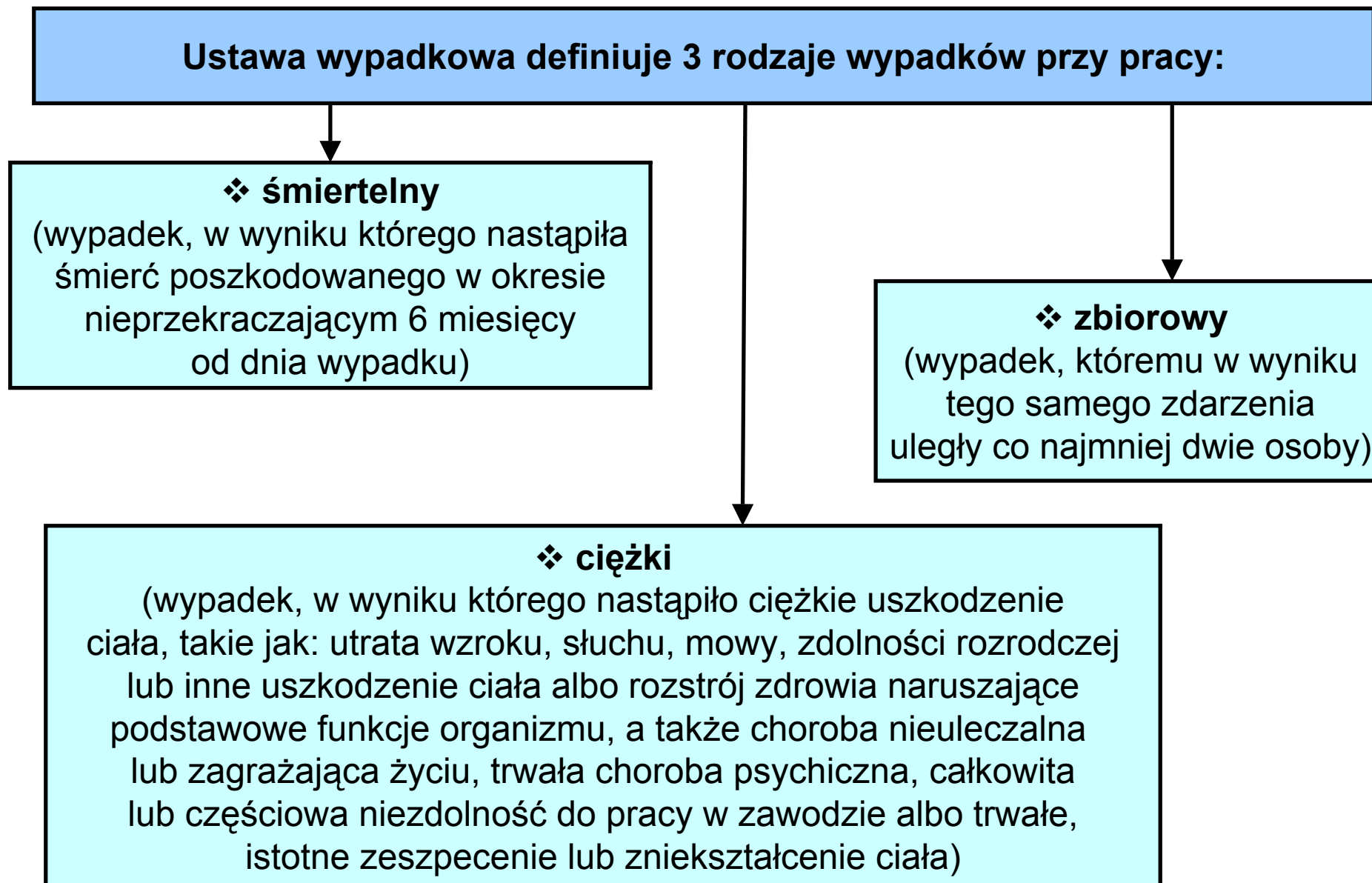
Wypadkiem w drodze do pracy i z pracy jest także wypadek w czasie przerwy w drodze do lub z miejsca zatrudnienia, która była życiowo uzasadniona i jej czas nie przekraczał granic potrzeby, a także gdy droga nie będąc najkrótszą, była ze względów komunikacyjnych najdogodniejsza.

Wypadek w drodze do pracy i z pracy cd.

Oprócz drogi z domu do pracy (i z powrotem) drogą do pracy lub z pracy jest droga do i z:

- miejsca innego zatrudnienia,
- miejsca zwykłego spożywania posiłków,
- miejsca odbywania nauki zawodu lub studiów.

Rodzaje wypadków przy pracy



Obowiązki pracodawcy w razie wypadku

W razie wypadku przy pracy pracodawca ma obowiązek:

- ✓ podjąć niezbędne działania likwidujące lub ograniczające zagrożenia,
- ✓ zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym,
- ✓ ustalić okoliczności i przyczyny wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom w przyszłości,
- ✓ zawiadomić inspektora pracy i prokuratora, jeżeli wypadek przy pracy był śmiertelny, ciężki lub zbiorowy bądź jeżeli nastąpił inny wypadek o powyższych skutkach, mający związek z pracą, i można uznać go za wypadek przy pracy,
- ✓ prowadzić rejestr wypadków przy pracy,
- ✓ ponosić koszty związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy,
- ✓ analizować przyczyny wypadków przy pracy i na podstawie wyników tych analiz stosować właściwe środki zapobiegawcze.

Uprawnienia pracownika:

- **prawo do świadczeń** z ustawy wypadkowej (w razie zaistnienia wypadku przy pracy) oraz do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (w razie zaistnienia wypadku w drodze do pracy lub z pracy),
- **prawo do odszkodowania** od pracodawcy za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy, z wyjątkiem utraty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych oraz wartości pieniężnych.

Wyłączenie prawa do świadczeń

Świadczenia wypadkowe **nie przysługują pracownikowi**, jeżeli wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było naruszenie przez niego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa.

Rażące niedbalstwo oznacza, że działania poszkodowanego naruszają przepisy o ochronie zdrowia i życia, chociaż mógł i powinien on przewidzieć grożące niebezpieczeństwo przy zachowaniu minimalnej staranności wymaganej od przeciętnego człowieka.

Umyślność oznacza, że poszkodowany naruszając przepisy o ochronie życia i zdrowia, chciał je naruszyć, bądź przewidując możliwość ich naruszenia, godził się na to.

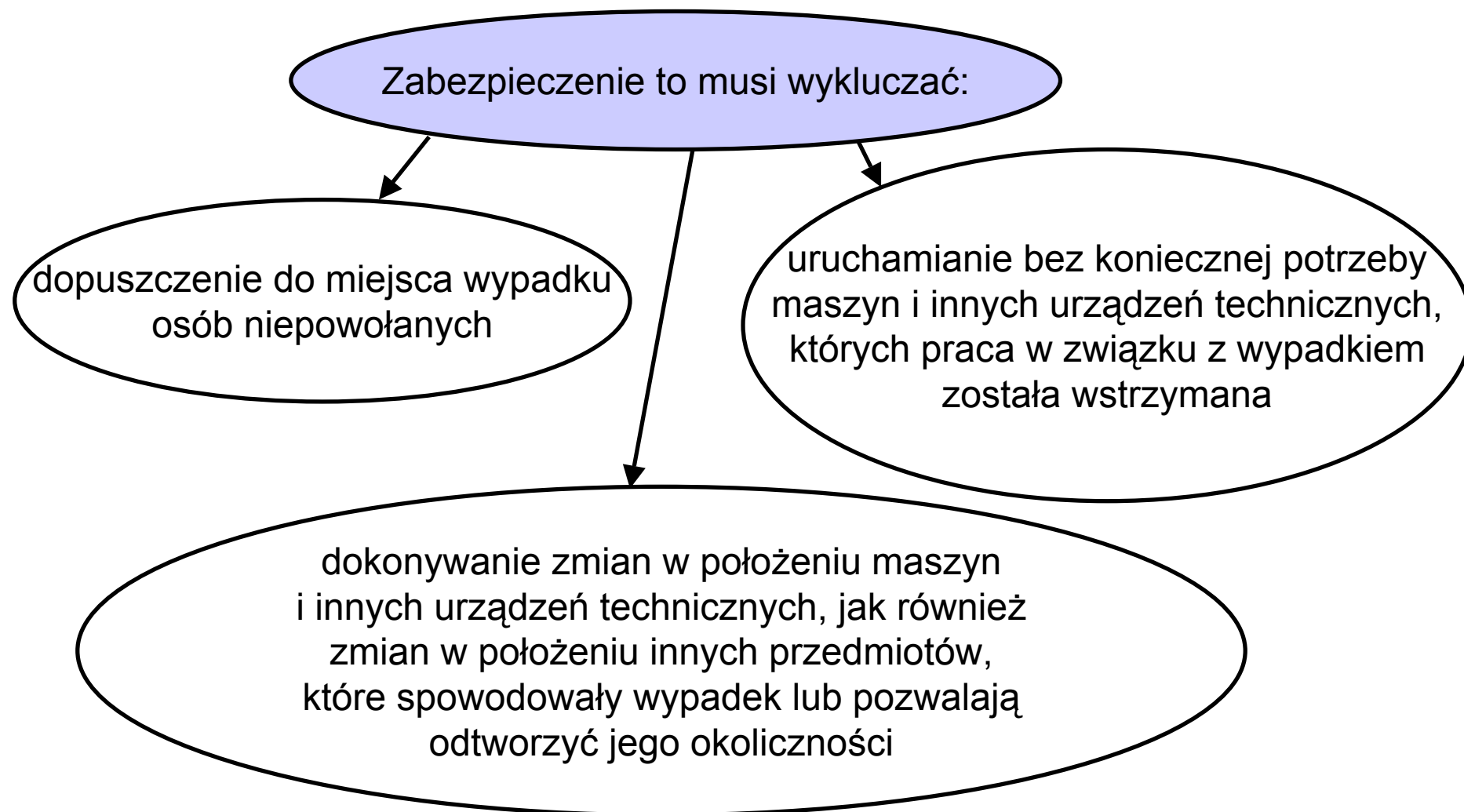
Obowiązek poszkodowanego

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

Postępowanie powypadkowe prowadzone jest z urzędu,
tzn. poszkodowany pracownik nie musi składać
nigdzie wniosku o ustalenie okoliczności i przyczyn
wypadku przy pracy.

Zabezpieczenie miejsca wypadku

Obowiązkiem pracodawcy jest zabezpieczenie miejsca wypadku do czasu ustalenia jego okoliczności i przyczyn.



Powołanie i skład zespołu powypadkowego

Jednym z obowiązków pracodawcy jest także powołanie **zespołu powypadkowego**, którego zadaniem jest ustalanie okoliczności i przyczyn wypadku.

Skład tego zespołu jest uzależniony od rodzaju wypadku:

- w przypadku **wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych** w skład zespołu wchodzi pracownik kierujący komórką służby bhp oraz przedstawiciel pracowników lub zakładowy społeczny inspektor pracy,
- w przypadku **wypadków innych** niż śmiertelne, ciężkie i zbiorowe w skład zespołu wchodzi pracownik służby bhp oraz przedstawiciel pracowników lub oddziałowy (wydziałowy) społeczny inspektor pracy.

Obowiązki zespołu powypadkowego

Obowiązki zespołu powypadkowego to w szczególności:

- dokonanie oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadanie warunków wykonywania pracy i innych okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku,
- sporządzenie szkicu lub wykonanie fotografii miejsca wypadku (jeżeli jest to konieczne),
- przesłuchanie poszkodowanego (jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala),
- przesłuchanie świadków wypadku,
- zasięgnięcie opinii lekarza, w szczególności lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami, oraz innych specjalistów (w razie potrzeby),
- zebranie innych dowodów dotyczących wypadku,
- dokonanie kwalifikacji prawnej wypadku,
- określenie wniosków i środków profilaktycznych.

Protokół powypadkowy

Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku zespół powypadkowy sporządza **protokół powypadkowy**.

Powinien on być sporządzony **nie później niż w ciągu 14 dni od uzyskania zawiadomienia o wypadku** według wzoru określonego przepisami prawa.

Protokół powypadkowy podlega zatwierdzeniu przez pracodawcę, ale jeszcze przed jego zatwierdzeniem poszkodowanemu przysługują w postępowaniu uprawnienia:

- prawo zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym,
- prawo wglądu do akt sprawy oraz sporządzania z nich notatek i odpisów.

Zatwierdzenie protokołu

Pracodawca powinien zatwierdzić protokół powypadkowy **w ciągu 5 dni** od dnia jego sporządzenia.

Zatwierdzony protokół powypadkowy pracodawca ma obowiązek niezwłocznie dostarczyć poszkodowanemu pracownikowi lub jego rodzinie (w razie wypadku śmiertelnego).

Załączniki do protokołu powypadkowego

Załączniki do protokołu powypadkowego:

- protokoły przesłuchania poszkodowanego,
- protokoły przesłuchania świadków,
- inne dokumenty zebrane w czasie ustalania okoliczności i przyczyn wypadku (np. pisemna opinia lekarza, pisemna opinia specjalistów, szkice lub fotografie miejsca wypadku),
- ewentualnie zdanie odrębne złożone przez członka zespołu powypadkowego,
- uwagi i zastrzeżenia zgłoszone przez poszkodowanego (jeżeli je zgłosił).

Protokół powypadkowy wraz z pozostałą dokumentacją pracodawca ma obowiązek przechowywać **przez 10 lat**.

Pracodawca ma również obowiązek prowadzenia rejestru wypadków przy pracy.

Odpowiedzialność pracodawcy

Jeśli pracodawca nie spełni obowiązku zawiadomienia właściwego inspektora pracy, prokuratora lub innego odpowiedniego organu o:

- 1) śmiertelnym wypadku przy pracy,
 - 2) ciężkim wypadku przy pracy,
 - 3) zbiorowym wypadku przy pracy,
 - 4) każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, a ma związek z pracą i może być uznany za wypadek przy pracy,
- podlega karze grzywny (od 500 zł do nawet 100.000 zł).

Kara ta grozi też pracodawcy, gdy nie ujawni on faktu zajścia wypadku lub przedstawi niezgodne z prawdą informacje, dowody lub dokumenty na jego temat.