

## Wypadki: rodzaje, świadczenia powypadkowe. Obowiązki pracodawcy w tym zakresie oraz działania prewencyjne.

Prof. ucz. dr hab. Jolanta Łodzińska

Kierownik Katedry Zdrowia i Pracy Socjalnej Instytut Nauk Socjologicznych  
WSE UKSW Warszawa

### Wprowadzenie

Lepiej zapobiegać niż leczyć (łac. morbum evitare quam curare facilius est) – ta znana sentencja znajduje zastosowanie nie tylko w dziale medycyny i nikt chyba nie wątpi w jej słusność. Lepiej więc zapobiegać wypadkom, niż leczyć ich skutki oraz ponosić straty moralne i ekonomiczne. Wypadki przy pracy, poza aspektem społecznym, a zwłaszcza humanitarnym, mają znaczny wymiar ekonomiczny dla osoby poszkodowanej i jej rodziny, przedsiębiorstwa oraz całego społeczeństwa. Straty, jakie ponoszą osoby poszkodowane i ich rodziny są częściowo rekompensowane świadczeniami pieniężnymi i rzeczowymi otrzymywanymi od pracodawców, ZUS lub ze strony państwa. Dla przedsiębiorstw, wypadki przy pracy powodują znaczne straty związane m.in. ze straconym czasem pracy, niższą wydajnością i jakością wykonywanej pracy oraz zaburzeniami toku produkcji, które podrażają jej koszt i wpływają negatywnie na wizerunek firmy<sup>1</sup>.

Celem artykułu jest wskazanie jakiego rodzaju

wypadkom mogą ulegać pracownicy, jakie świadczenia z tego tytułu im przysługują oraz jakie działania zobowiązany jest podjąć pracodawca w tym zakresie. Znaczna część kosztów wypadków ponoszona jest przez całe społeczeństwo. Urazy spowodowane wypadkami zwiększają m.in. zapotrzebowanie na różne usługi sektora publicznego, np. usługi służby zdrowia. Koszty te są trudne do oszacowania, a w związku z tym najmniej uświadamia je sobie społeczeństwo. W rezultacie wypadki powodują znaczne straty nie tylko w gospodarce ale w życiu społecznym oraz w sferze osobistej<sup>2</sup>.

### 1. Wypadki przy pracy

Bolączką wielu pracodawców są wypadki przy pracy. Kwestia odpowiedzialności za wypadki przy pracy stanowi niezwykle ważne zagadnienie dla każdego przełożonego. Charakter, podstawa i zakres odpowiedzialności pracodawcy są przedmiotem licznych rozważań. Reforma systemu świadczeń z tytułu wypadków przy

<sup>1</sup> Aaltonen M. A consequence and cost analysis of occupational accidents in furniture industry. People and work (Research Reports 6). Helsinki, Finish Institute of Occupational Health, 1966.

<sup>2</sup> Economic Impact of Occupational Safety and Health in the Member State of the European Union. European Agency for Safety and Health at Work. Bilbao.

pracy, dokonana Ustawą z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (zwaną dalej ustawą wypadkową), sprawiła, że problematyka odpowiedzialności pracodawcy za wypadki przy pracy stała się tym bardziej interesująca. Szczególnie, gdy wypadki zdarzają się często. Procedury związane z wypadkami przy pracy tzn. sporządzenie protokołu, wysłuchanie świadków zdarzenia, poszkodowanego oraz pozostałe kwestie formalno-prawne, które zostaną omówione poniżej dotyczą zarówno pracowników sprawnych jak i posiadających określony stopień niepełnosprawności. Kwestie związane z wypadkami reguluje wcześniej wspomniana ustawa<sup>3</sup>. Według niej za wypadek przy pracy uznaje się nagłe zdarzenie, wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które wystąpiło w związku z pracą. Brak choćby jednego z tych czynników uniemożliwia uznanie zdarzenia za wypadek przy pracy. W tym miejscu należy bardziej szczegółowo wyjaśnić znaczenie definicji wypadku przy pracy.

Nagłość zdarzenia - kryterium nagłości przesądza o tym czy dane zdarzenie kwalifikuje się jako wypadek przy pracy, czy też jako chorobę zawodową. W większości opracowań dotyczących wypadków przy pracy przyjęto zasadę, że zdarzenie jest nagłe wtedy, gdy nie trwa dłużej, niż wynosi czas trwania dniówki roboczej. Jest to wykładnia bardzo zawężona! Są przecież zdarzenia przekraczające czasowo ową „dniówkę”. Wydaje się, że bardziej prawidłowym byłoby mierzenie nagłości zdarzenia miernikiem czasu pozostawiania przez pracownika do dyspozycji zakładu pracy. Poza tym należy pamiętać, że mogą istnieć wypadki, w których samo zdarzenie będące przyczyną wypadku trwa dłużej, a skutek występuje nagle (np. udar cieplny w wyniku dłuższego wykonywania pracy w wysokiej temperaturze lub odmrożenie rąk drwala, pracującego w niskich temperaturach wiele dni). Dlatego też granica czasowa w postaci zmiany roboczej nie może być traktowana w sposób sztywny, a ocena nagłości zdarzenia powinna być dokonana z uwzględnieniem wszystkich okoliczności

danego wypadku. I tak na przykład „doznanie obrażeń w wyniku upadku i uderzenia o twarde przedmioty w miejscu pracy jest typowym przykładem nagłego zdarzenia”.

Przyczyna zewnętrzna - do przyczyn zewnętrznych można zaliczyć np.:

- urazy spowodowane działaniem maszyn, urządzeń i narzędzi pracy,
- przyczyny termiczne, a więc oparzenia, odmrożenia,
- przyczyny takie, jak energia elektryczna, fale elektromagnetyczne, hałas, drgania, wstrząsy.

Przyczyny wypadków można dzielić również tak, jak robi to Arwid Hansen w swoich opracowaniach, tzw. TOL:

- techniczne,
- organizacyjne,
- ludzkie<sup>4</sup>.

W praktyce przedmiotem dyskusji i sporów bywają sytuacje, w których wypadek na skutek działania przyczyn zarówno zewnętrznych (wypływających za środowiska pracy), jak i wewnętrznych (a więc mających źródło w organizmie człowieka w postaci istniejącego schorzenia).

Do uznania danego zdarzenia za wypadek przy pracy wystarcza istnienie przyczyny zewnętrznej!!!

- Dla przykładu wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 maja 1984 roku:

„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 Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1980 roku: „Przyczyną zewnętrzną może być niefortunny odruch pracownika – jego nieskoordynowane poruszanie się powodujące potknięcie się i upadek na gładkiej powierzchni”.

Zatem istnienie przyczyny zewnętrznej jest więc bezwzględny warunkiem uznania danego zdarzenia za wypadek przy pracy. Jeżeli więc niezdolność do pracy wystąpiła wyłącznie na skutek działania czynników

<sup>4</sup> Arwid Yriö Hansen, był twórcą szkoły: „technika – organizacja – ludzie”. Arwid Yriö Hansen (ur. 28 lipca 1917 r. w Helsinkach zm. 23 listopada 2002 r. w Warszawie) - lekarz, filozof, ergonom, działacz społeczny, autor książek z zakresu BHP.

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. nr 199, poz. 1673 z późn. zm.).

wewnętrznych, nie może być zakwalifikowana, jako wypadek przy pracy.

Związek z pracą - zachodzi wówczas, gdy istotną przyczyną wypadku jest pełnienie przez pracownika obowiązków wynikających ze stosunku pracy z nim związanych. Związek ten może być bezpośredni lub pośredni.

Niektórzy prawnicy rozróżniają pojęcia:

- „wypadku przy pracy” (wypadek na bezpośrednim stanowisku pracy),
- „wypadku w pracy” (wypadek w zakładzie pracy w ogóle).

Wypadek przy pracy musi nastąpić w związku z pracą. Chodzi tu jedynie o związek czasowo-miejscowy: gdyby pracownik w tym czasie i miejscu nie pracował, to nie doznałby wypadku. Nie musi występować więc adekwatny związek między czynnościami wykonywanymi przez pracownika a urazem cielesnym. Związek przyczynowy między wypadkiem a pracą zachodzi wówczas, gdy jedno zdarzenie jest skutkiem drugiego. Dla oceny zaś, czy taki związek istnieje, nie ma znaczenia czy jest on bezpośredni czy pośredni. Sąd Najwyższy określił to w następujący sposób: „Według ustawy wypadkowej odpowiedzialność zakładu pracy jest odpowiedzialnością za skutek, niezależną od warunków pracy i w czasie pracy. Wystarczy, że zdarzenie nastąpiło w miejscu pracy i w czasie pracy. Nie musi być ono następstwem warunków pracy, gdyż odpowiedzialność w sprawach wypadkowych opiera się na zasadzie ryzyka”. 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 ka-ry pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania;
3. pełnienia mandatu posła lub senatora, pobierającego uposażenie;

4. 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;
5. wykonywania przez członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych.

Uraz - jest to, zgodnie z definicją zawartą w ustawie o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego.

Obowiązkiem pracodawcy jest sporządzenie protokołu powypadkowego<sup>5</sup>. Zwykle w firmach osobami sporządzającymi protokoły są pracownicy służby BHP, którzy mają 14 dni (od chwili uzyskania informacji o zdarzeniu wypadkowym) na spisanie protokołu powypadkowego. Natomiast pracodawca ma 5 dni na zatwierdzenie tegoż dokumentu. Należy zaznaczyć, iż przed zatwierdzeniem protokołu powypadkowego, poszkodowany lub członek rodziny, w przypadku zaistnienia wypadku śmiertelnego, zapoznaje się z jego treścią protokołu i ma prawo wnieść zastrzeżenia do jego treści, jeżeli uzna np. iż przedstawione fakty nie mają pokrycia w rzeczywistości. Zatwierdzony protokół powypadkowy pracodawca niezwłocznie dostarcza poszkodowanemu, pouczając go o sposobie i trybie odwołania. W razie wystąpienia wypadku ciężkiego, śmiertelnego lub zbiorowego pracodawca niezwłocznie powiadamia Prokuraturę oraz Państwową Inspekcję Pracy<sup>6</sup>. Podstawową powinnością pracodawcy jest sporządzenie odpowiedniej dokumentacji, która posłuży pracownikowi lub rodzinie do ubiegania się o świadczenia z ubezpieczenia społecznego z tytułu wypadku przy pracy. Ale zanim ją sporządzi musi zabezpieczyć

<sup>5</sup> Protokół powypadkowy pracodawca przechowuje przez 10 lat. Wzór protokołu powypadkowego określa Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 maja 2019 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz.U. 2019, poz. 1071).

<sup>6</sup> Por. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. 2009, nr 105, poz. 870), P. Wojciechowski, *Prawo pracy. Poradnik dla pracodawcy*, Warszawa 2004, s. 104.

miejsce, ustalić okoliczności i przyczyny wypadku powołując zespół powypadkowy, który sporządza protokół lub kartę wypadku. Jeśli poszkodowany pracownik występuje z wnioskiem o jednorazowe odszkodowanie<sup>7</sup> – pracodawca powinien skompletować całą dokumentację i przekazać wniosek oddziałowi ZUS. Pracownik, który uległ wypadkowi przy pracy, może zostać pozbawiony świadczeń z tego tytułu. Jest tak m.in., gdy naruszy przepisy dotyczące ochrony życia i zdrowia. Świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują pracownikowi, gdy wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było udowodnione naruszenie przez niego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa. Zasada ta wynika z ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Art. 6). Należy podkreślić, że w pojęciu przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia mieszczą się nie tylko przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, ale wszelkie inne chroniące zdrowie i życie ludzkie, a zatem także np. przepisy przeciwpożarowe lub dotyczące ruchu drogowego. Świadczenia nie przysługują również osobie poszkodowanej, która będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych przyczyniła się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku, o ile powyższy stan został udokumentowany w aktach sprawy przez odpowiednie organa policji lub prokuratury<sup>8</sup>.

## 1.1 Rodzaje wypadków przy pracy

Śmiertelny wypadek przy pracy to wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku. Za ciężki wypadek przy pracy uważa się wypadek, na skutek którego nastąpiło

ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej, inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie, trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała. Jeżeli wypadkowi, w wyniku tego samego zdarzenia, uległy co najmniej dwie osoby, wtedy mówimy o wypadku zbiorowym. Należy zwrócić uwagę na fakt, iż osoba, która uległa wypadkowi przy pracy, jeżeli stan zdrowia pozwala jej na to, zawiadamia niezwłocznie o wypadku pracodawcę lub inny podmiot, na rzecz którego wykonywała czynności, przy których doznała urazu. Obowiązek zgłoszenia wypadku przy pracy ma każdy pracownik, który zauważył takie zdarzenie w zakładzie pracy. Zgłoszenie wypadku powinno wpłynąć do przełożonego osoby poszkodowanej. Po uzyskaniu wiedzy o wypadku pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania, które wyeliminują lub ograniczą zagrożenie. Powinien też zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym oraz zabezpieczyć miejsce wypadku. Miejsce wypadku powinno być zabezpieczone przed:

- wstępem osób niepowołanych,
- uruchomieniem bez potrzeby maszyn i innych urządzeń technicznych, które zostały wstrzymane w związku z wypadkiem,
- dokonywaniem zmian położenia maszyn, urządzeń technicznych i innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub mogą okazać się pomocne w ustaleniu jego okoliczności i przyczyny<sup>9</sup>.

Ponadto pracodawca prowadzi rejestr wypadków przy pracy<sup>10</sup>. Do obowiązków pracodawcy należy sporządzenie statystycznej karty wypadku na podstawie zatwierdzonego protokołu powypadkowego, albo na podstawie karty wypadku, w której stwierdzono, że wypadek jest wypadkiem przy pracy lub traktowanym na równi z wypadkiem przy pracy<sup>11</sup>.

7 Por. Obwieszczenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej 1 z dnia 19 lutego 2021 r. w sprawie wysokości kwot jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej oraz Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18.12.2002 r. w sprawie szczegółowych zasad orzekania o stałym lub długotrwałym uszczerbku na zdrowiu, trybu postępowania przy ustalaniu tego uszczerbku oraz postępowania o wypłatę jednorazowego odszkodowania (Dz. U. 2020, poz. 233).

8 Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach (Dz. U. nr 199, poz. 1674 z późn. zm.).

9 Por. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. 2009, nr 105, poz. 870).

10 Tamże.

11 Por. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 stycznia 2009 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz. U. 2009, nr 14, poz. 80).

## 1.2 Świadczenia powypadkowe

1. Zasiłek chorobowy – dla ubezpieczonego, którego niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową; przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru, którą stanowi kwota będąca podstawą składek na ubezpieczenie wypadkowe.

2. Świadczenie rehabilitacyjne – dla ubezpieczonego, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy. Wymiar j.w.

3. Zasiłek wyrównawczy – dla ubezpieczonego będącego pracownikiem, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu.

4. Jednorazowe odszkodowanie – dla ubezpieczonego, który wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, przysługuje jednorazowe odszkodowanie.

5. Renta z tytułu niezdolności do pracy – dla ubezpieczonego, który stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

6. Renta szkoleniowa – dla ubezpieczonego, w stosunku do którego orzeczonego celowość przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie, spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową.

7. Dodatek pielęgnacyjny. Osobie uprawnionej do renty z ubezpieczenia wypadkowego przysługuje dodatek pielęgnacyjny na zasadach i w wysokości określonej w ustawie o emeryturach i rentach z FUS.

Świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują, gdy wyłączną przyczyną wypadku było udowodnione naruszenie przez ubezpieczonego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa. Świadczenia nie przysługują również ubezpieczonemu, który będąc w stanie nietrzeźwym lub pod wpływem środków odurzających czy substancji psychotropowych, przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku.

## 2. Wypadki zrównane z wypadkami przy pracy

Na równi z wypadkiem przy pracy, w zakresie uprawnień do świadczeń określonych w ustawie o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:

- w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określone w ust. 1, 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 działającą u pracodawcy organizację związkową<sup>12</sup>.

## 3. Wypadki w drodze do pracy lub z pracy<sup>13</sup>

Wypadek w drodze do pracy lub z pracy, jest to zdarzenie nagłe, wywołane przyczyną zewnętrzną które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia, jeżeli droga ta był 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 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:

- 12 Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. nr 199, poz. 1673 z późn. zm.).
- 13 Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. Nr 162, poz. 1118 z późn. zm.) oraz Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad oraz trybu uznawania zdarzenia za wypadek w drodze do pracy lub z pracy, sposobu jego dokumentowania, wzoru karty wypadku w drodze do pracy lub z pracy oraz terminu jej sporządzenia (Dz.U. nr 237, poz. 2015).

- innego zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego,
- zwykłego wykonywania funkcji lub zadań zawodowych albo społecznych,
- zwykłego spożywania posiłków,
- odbywania nauki lub studiów<sup>14</sup>.

W stosunku do pracowników ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku w drodze do pracy lub z pracy dokonują pracodawcy. Zgodnie z tym rozporządzeniem, ubezpieczony, zwany poszkodowanym, który uległ wypadkowi w drodze do pracy lub z pracy, zawiadamia pracodawcę niezwłocznie lub po ustaniu przeszkód uniemożliwiających niezwłoczne zawiadomienie o wypadku. Uznanie zdarzenia za wypadek w drodze do pracy lub z pracy następuje na podstawie oświadczenia poszkodowanego, członka jego rodziny lub świadków, co do czasu, miejsca i okoliczności zdarzenia, informacji i dowodów pochodzących od podmiotów badających okoliczności i przyczyny zdarzenia lub udzielających poszkodowanemu pierwszej pomocy, ustaleń sporządzającego kartę. Ustalenie okoliczności wypadku w drodze do pracy lub z pracy jest dokonywane w karcie wypadku w drodze do pracy lub z pracy wg wzoru karty wypadku. Kartę wypadku, o której mowa pracodawca sporządza po ustaleniu okoliczności i przyczyn zdarzenia, nie później niż w terminie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku, w dwóch egzemplarzach, z których:

- jeden otrzymuje poszkodowany lub członek jego rodziny,
  - a drugi przechowuje się w dokumentacji powypadkowej.
- Odmowa uznania zdarzenia za wypadek w drodze do pracy lub z pracy wymaga dokładnego uzasadnienia.

Zgodnie z aktualnie obowiązującym prawem, wypadki w drodze do pracy i z pracy zostały wyłączone z systemu świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego a włączone do świadczeń z ubezpieczenia rentowego i chorobowego. Uznany wypadek w drodze przez pracodawcę skutkuje zmianą przytoczonych wyżej przepisów w zakresie m. in.

100% wypłaty uposażenia (a nie 80% tzw. chorobowego), ale bez możliwości ubiegania się o uszczerbek na zdrowiu za doznany uraz.

#### 4. Działania prewencyjne

Zapobieganie wypadkom jest zadaniem bardzo trudnym. Sam wypadek jest wprawdzie zdarzeniem nagłym, ale poprzedza go stan, który określamy mianem zagrożenia, a ten stan na ogół nie powstaje nagle. Czasami trwa tygodniami, miesiącami, zanim przerodzi się w wypadek w sposób gwałtowny, niespodziewany, często dramatyczny. Problem polega na tym, aby zapobiegać nie tyle wypadkom, co właśnie zagrożeniom, a więc rozpoczynać działalność profilaktyczną w bardzo wczesnej fazie. By w porę wyeliminować istniejące niebezpieczeństwa. W porę, to znaczy nie post factum, nie po zdarzeniu wypadkowym, ale przedtem. Wszelkie działania w tym zakresie nie mogą być wykonywane od przypadku do przypadku, ale w określony sposób, według przyjętej w zakładzie metody. Oczywistym jest, że wtedy wzrośnie prawdopodobieństwo mniejszej ilości niepożądanych zdarzeń. Każda praca obarczona jest ryzykiem, nie ma więc możliwości 100 % wyeliminowania zagrożeń, ale istotne są wszelkie działania redukujące liczbę wypadków.

Obowiązkiem pracodawcy jest prowadzenie działań zapobiegawczych mających wpływ na zmniejszenie wypadkowości w zakładzie pracy. Spośród wielu działań prewencyjnych obowiązkiem przełożonych jest zapoznanie pracowników z kartami oceny ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy uwzględniających wszelkie możliwe przyczyny zdarzeń wypadkowych, ich skutki oraz środki profilaktyczne. Następnie rzetelnie przeprowadzane instruktaże wstępne oraz stanowiskowe zgodnie z przepisami prawa, a także szkolenia okresowe w zakresie bhp, które stanowią bardzo ważne ogniwo w systemie prewencyjnym<sup>15</sup>. Dostarczanie Instrukcji BHP stanowiskowych należy także do podstawowych obowiązków praco-

<sup>14</sup> Por. M. Gałuszka, G. Winczakiewicz, *Pracodawco pamiętaj. Poradnik dla pracodawcy*, Tarnobrzeg 2005, s.103.

<sup>15</sup> Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 2019 r. *zmieniające rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy* (Dz.U. 2019, poz. 1099).

dawców<sup>16</sup>. Nie sposób nie wspomnieć o środkach ochrony indywidualnej, odzieży roboczej i ochronnej których dostarczenie jest obowiązkiem przełożonych. Wśród licznych działań zaradczych istotną sprawą są także pomiary środowiskowe określonych stanowisk pracy (np. pomiar natężenia hałasu, mikroklimat, zapylenie itp.)<sup>17</sup>.

Wszelkie działania uzależnione powinny być od specyfiki zakładu oraz na bieżąco od konkretnego wydarzenia wypadkowego. Ponadto dbanie na bieżąco o stan zdrowia zatrudnionych poprzez kierowanie ich na profilaktyczne badania lekarskie (wstępne, okresowe bądź kontrolne) oraz realizowanie zaleceń czy zastrzeżeń lekarza Medycyny Pracy<sup>18</sup>. Dokonywanie także rzetelnych opisów warunków pracy z uwzględnieniem stopnia niepełnosprawności zatrudnionych pracowników.

W związku z wejściem Dyrektywy Rady obowiązkiem pracodawców jest prowadzenie szeroko zakrojonych działań prewencyjnych mających na celu zapobieżenie obciążeniom układu mięśniowo-szkieletowego<sup>19</sup>. Według w/w dyrektywy, ręczne przemieszczanie ciężarów oznacza każdy rodzaj transportowania lub podtrzymywania ciężarów, przez jednego lub więcej pracowników, włączając w to podnoszenie, układanie, pchanie, ciągnięcie, przenoszenie lub przesuwanie ciężaru, który z powodu swojej charakterystyki albo z powodu niesprzyjających warunków ergonomicznych powoduje zagrożenie, zwłaszcza możliwość wystąpienia urazów kręgosłupa u pracowników<sup>20</sup>.

W związku z powyższym pracodawca zobowiązany jest do podjęcia odpowiednich przedsięwzięć organizacyjnych lub zastosować odpowiednie środki, zwłaszcza wyposażenie techniczne, w celu uniknięcia konieczności ręcznego przemieszczania ciężarów. O ile nie można uniknąć ręcznego przemieszczania ciężarów, pracodawca powinien podjąć odpowiednie plany organizacyjne, użyć odpowiednich środków lub dostarczyć pracownikom takie wyposażenie, żeby zmniejszyć zagrożenie związane z ręcznym przemieszczaniem ciężarów<sup>21</sup>.

Společne skutki wypadków przy pracy, zwłaszcza śmiertelnych i ciężkich, wskazują na konieczność prowadzenia działalności profilaktycznej zarówno w skali mikro- jak i makroekonomicznej w celu utworzenia i utrzymania odpowiedniego stanu bezpieczeństwa pracy. Stanowią one podstawę do zwrócenia uwagi na tak istotne zadanie, jak kształtowanie w społeczeństwie kultury bezpieczeństwa, zarówno w środowisku pracy jak i w domu, w drodze do i z pracy oraz podczas wypoczynku. Jak wynika z powyższych rozważań, obowiązki podejmowania i realizowania skutecznych przedsięwzięć i środków prewencyjnych są prawnie uregulowane. Istotne jest zatem stosowanie opracowanej strategii oraz taktyki działania, a to już zależy od inicjatywy i zaangażowania kierujących przedsiębiorstwami.

21 Por. tamże

16 Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 4 listopada 2021 r. *zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy* (Dz.U. 2021, poz. 2088).

17 Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. *w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy* (Dz. U. 2019, poz. 1995).

18 Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 12 listopada 2020 r. *zmieniające rozporządzenie w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy* (Dz. U. 2020, poz. 2131).

19 Dyrektywa Rady z dnia 29 maja 1990 r. *w sprawie minimalnych wymagań dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa pracowników* (czwarta szczegółowa dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG), (90/269/EWG) oraz Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. *w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych* (Dz. U. nr 26, poz. 313),

20 Por. tamże.



Narodowy Instytut Samorządu Terytorialnego powstał w 2015 r.  
Jest państwową jednostką budżetową podległą MSWiA.  
Działa na rzecz dalszej profesjonalizacji samorządu terytorialnego i administracji publicznej.

EKSPERTYZY NIST, ul. Zielona 18, Łódź 90-601  
Sekretariat tel. +48 42 633 10 70  
e-mail: sekretariat@nist.gov.pl