ADAM PISARCZUK

WYPADKI PRZY PRACY I CHOROBY ZAWODOWE

KOMENTARZ

BEZPIECZEŃSTWO PRACY

Adam Pisarczuk

WYPADKI PRZY PRACY I CHOROBY ZAWODOWE

KOMENTARZ

Pszczyna 2019

Autor:

Adam Pisarczuk

Wydawca:

Adam Pisarczuk

Projekt okładki:

Adam Pisarczuk

Kontakt:

kontakt@bezpieczenstwo-pracy.eu

Stan prawny:

16 lipca 2019 r.

ISBN: 978-83-951113-0-3

Spis treści

Wykaz skrótów 5

Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych 7

Rozdział 1. Przepisy ogólne 7

Rozdział 2. Rodzaje świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, warunki nabywania prawa do świadczeń, zasady i tryb ich przyznawania, ustalania ich wysokości oraz zasady ich wypłaty 39

Rozdział 3. Zbieg prawa do świadczeń 70

Rozdział 4. Zasady różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków 72

Rozdział 5. Zasady finansowania prewencji wypadkowej 87

Rozdział 6. Zmiany w przepisach obowiązujących oraz przepisy przejściowe i końcowe 99

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy 106

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych 130

Załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. 147

Wykaz skrótów

art.	artykuł
bhp	bezpieczeństwo i higiena pracy
CIOP	Centralny Instytut Ochrony Pracy
GUS	Główny Urząd Statystyczny
kk	ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz. U. z 1997 r. Nr 88, poz. 553 z późn. zm.)
kom.	komentarz
kp	ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 z późn. zm.)
kpa	ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2096 z późn. zm.)
rdch	rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 1 sierpnia 2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób (Dz. U. z 2013 r. poz. 1379)
rjo	rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 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. z 2013 r. poz. 954 z późn. zm.)
rpw	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. z 2019 r. poz. 1071)
rwpp	rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. z 2009 r. Nr 105, poz. 870)
SN	Sąd Najwyższy
tj.	to jest
uer	ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1270 z późn. zm.)
ump	ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1175)
uowt	ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i

	przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2018 r. poz. 2137)
uus	Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2019 poz. 300 z późn. zm.)
uśp	ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 645)
uw	ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U z 2019 r. poz. 1205)
TUS	Trybunał Ubezpieczeń Społecznych
zob.	zobacz
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Ustawa
z dnia 30 października 2002 r.
o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

Dz. U. z 2019 r. poz. 1205

Rozdział 1.
Przepisy ogólne

Cel przedmiotowy ustawy

Art. 1. Ustawa określa:

1) rodzaje świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz warunki nabywania prawa do tych świadczeń;

2) zasady i tryb przyznawania świadczeń, ustalania ich wysokości oraz zasady ich wypłaty;

3) zasady różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków;

4) zasady finansowania prewencji wypadkowej.

1. Ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych wprowadziła do polskiego porządku prawnego dotyczącego ubezpieczeń społecznych kategorię szczególną zabezpieczenia społecznego, minimalizującego niekorzystne skutki powodowane wypadkami przy pracy oraz chorobami zawodowymi. Dzięki wprowadzeniu komentowanej ustawy, wyodrębniono specjalny fundusz wypadkowy, będący zabezpieczeniem ewentualnych świadczeń ubezpieczeniowych, pozwalających na zaopatrzenie poszkodowanego w razie zaistnienia wymienionych zdarzeń.

2. Wprowadzenie ustawy pozwoliło na przenoszenie ryzyka dotyczącego wypadków przy pracy i chorób zawodowych na narodowego ubezpieczyciela, ograniczając tym samym odpowiedzialność pracodawcy

i innych podmiotów za zdarzenia niepożądane zaistniałe w środowisku pracy przez niego organizowanym, za opłatą odpowiedniej składki.

3. Ustawa wprowadziła przede wszystkim katalog świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz warunki nabywania prawa do tych świadczeń a także zasady ich wypłaty. Dzięki wprowadzeniu ustawy prawodawca określił zasady ustalania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, posiadających cechy charakteru prewencyjnego przed zwiększoną wypadkowością a także zasady finansowania prewencji wypadkowej z funduszu wypadkowego. Szczegóły dotyczące przedmiotowych regulacji zostaną omówione w dalszej części komentarza.

Definicje legalne

Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają:

1) "fundusz wypadkowy" - fundusz wyodrębniony w ramach Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, o którym mowa w przepisach ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1778, z późn. zm.), zwanych dalej "przepisami o systemie ubezpieczeń społecznych";

2) "lekarz orzecznik" - lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;

2a) "komisja lekarska" - komisję lekarską Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;

3) "okres ubezpieczenia wypadkowego" - okres podlegania ubezpieczeniu wypadkowemu, a także okres podlegania ubezpieczeniu społecznemu lub zaopatrzeniu emerytalnemu przed dniem 1 stycznia 1999 r.;

4) "płatnik składek" - płatnika składek na ubezpieczenie wypadkowe w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych;

4a) "projekt" - działania inwestycyjne lub inwestycyjno-doradcze skierowane na utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej, o określonej przez płatnika składek wartości, prowadzone w ustalonych ramach czasowych;

5) "przeciętne wynagrodzenie" - przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku, ogłaszane do celów emerytalnych w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski" przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, stosowane poczynając od drugiego kwartału każdego roku przez okres jednego roku;

6) "ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia chorobowego" - ustawę z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368 oraz z 2018 r. poz. 1076);

7) "ustawa o emeryturach i rentach z FUS" - ustawę z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1383, z późn. zm.);

8) "rok składkowy" - okres obowiązywania stopy procentowej składek na ubezpieczenie wypadkowe należnych za okres od dnia 1 kwietnia danego roku do dnia 31 marca następnego roku;

9) "rejestr REGON" - krajowy rejestr urzędowy podmiotów gospodarki narodowej;

10) "rodzaj działalności według PKD" - rodzaj przeważającej działalności zakodowanej według Polskiej Klasyfikacji Działalności w rejestrze REGON;

11) "ubezpieczony" - osobę fizyczną podlegającą ubezpieczeniu wypadkowemu, a także osobę, która przed dniem 1 stycznia 1999 r. podlegała ubezpieczeniu społecznemu lub zaopatrzeniu emerytalnemu, z wyłączeniem osób podlegających ubezpieczeniu społecznemu rolników;

12) "ubezpieczenie wypadkowe" - ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych;

13) "uraz" - uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego;

14) "Zakład" - Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

1. Artykuł drugi ustawy ustala wiążąco znaczenie pojęć używanych w treści komentowanej ustawy (definicje legalne).

2. Pojęcia zdefiniowane na użytek niniejszego aktu prawnego a także te występujące w treści ustawy licznie odsyłają do ogólnych przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych, do przepisów o emeryturach i rentach a także do przepisów o świadczeniach pieniężnych finansowanych z funduszu ubezpieczeń społecznych. Wobec tego należy w tym miejscu zwrócić uwagę na to, że regulacje ogólnych przepisów dotyczących ubezpieczeń społecznych znajdą swoje zastosowanie odpowiednio do sytuacji nie uregulowanych wprost w niniejszej ustawie.

Wypadek przy pracy – kwalifikacja, podmioty zobowiązane do ustalenia okoliczności

Art. 3. 1. Za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;

2) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;

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

2. Na równi z wypadkiem przy pracy, w zakresie uprawnienia do świadczeń określonych w ustawie, traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:

1) 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;

2) podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony;

3) przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

3. 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;

3a) (uchylony)

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, pobierania stypendium na podstawie przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w okresie odbywania studiów podyplomowych;

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;

6a) wykonywania pracy na podstawie umowy uaktywniającej, o której mowa w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2018 r. poz. 603 i 650);

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 im. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Lecha Kaczyńskiego przez słuchaczy pobierających stypendium;

12a) kształcenia się w szkole doktorskiej przez doktorantów otrzymujących 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) (uchylony).

4. Za śmiertelny wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku.

5. Za ciężki wypadek przy pracy uważa się 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 trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała.

6. Za zbiorowy wypadek przy pracy uważa się wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby.

1. Komentowany artykuł określa cechy, jakimi powinno charakteryzować się zdarzenie wypadkowe, które można uznać jako wypadek przy pracy. Przepisy

zawarte w komentowanym artykule stają się tym samym absolutną i jedyną podstawą niezbędną do uznawania zgłoszonych zdarzeń za wypadki przy pracy a w dalszym toku postępowania uprawniają poszkodowanego do otrzymania świadczeń z tytułu wypadków przy pracy. Wypadki przy pracy wpływają również bezpośrednio na płatnika składek, obciążając go niekorzystną statystyką wypadkowości.

2. Zdarzenie wypadkowe, które można uznać za wypadek przy pracy musi wyróżniać się czterema ściśle określonymi cechami. Są to:

a) cecha nagłości danego zdarzenia;
b) cecha przyczyny zewnętrznej, będąca powodem wystąpienia danego zdarzenia;
c) cecha związku z pracą danego zdarzenia;
d) cecha urazu lub śmierci, występująca w związku z danym zdarzeniem.

3. Zdarzenie nagłe jest zdarzeniem pojawiającym się znienacka. Oznacza to, że poszkodowany nie spodziewał się zadziałania danego czynnika na jego osobę. Odnosi się przy tym do zdarzenia, które musi wystąpić w sposób gwałtowny, nie dający się przewidzieć, nieoczekiwany, nieprzewidziany, przy czym należy przyjąć, że chodzi o nagły przebieg zdarzenia, które zostanie spowodowane działaniem przyczyny zewnętrznej i spowoduje uraz lub śmierć[1]. Przy różnicowaniu kryterium nagłości można wyodrębnić dwie sytuacje:

a) wyraźniej cechy nagłości,
b) odłożonej w czasie cechy nagłości.

Wyraźna cecha nagłości będzie charakteryzować się jasnym i wyraźnym momentem jej wystąpienia, pojawiającym się znienacka, nieoczekiwanie.

Odłożona w czasie cecha nagłości wynika z przyjętego orzecznictwa. Wskazuje ono bowiem, że cecha nagłości jest zachowana również wówczas, gdy jej oddziaływanie na pracownika nie przekracza umownej granicy, jaką jest dniówka robocza[2]. Oznacza to, że zdarzenia wywołane przez czynniki środowiskowe, przykładowo chemiczne, klimatyczne, wysiłkowe, spowodowane hałasem lub

[1] Witoszko W., Jednorazowe odszkodowanie z ubezpieczenia wypadkowego, Wolters Kluwer Polska sp. z o.o., Warszawa 2010
[2] Wyrok Trybunału Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 września 1958 r., TR III 149/58 OSPiKA 1960, z.3, poz. 63

drganiami również można interpretować zgodnie z cechą nagłości, jeżeli czas ich oddziaływania nie przekracza umownego czasu trwania dniówki roboczej.

4. Cecha przyczyny zewnętrznej to kolejny element konieczny do uznania zdarzenia jako wypadku przy pracy. Przyczyna zewnętrzna charakteryzuje się tym, że pochodzi spoza organizmu człowieka i powinna wypływać ze sfery zagrożenia, jakie stwarza praca[3]. Można wyróżnić trzy rodzaje przyczyn zewnętrznych:

a) fizyczna przyczyna zewnętrzna,
b) niefizyczna przyczyna zewnętrzna,
c) przyczyna zewnętrzna współistniejąca z przyczyną wewnętrzną.

Określenie przyczyny zewnętrznej nie przysparza problemów, gdy jest ona charakterystyczna i widoczna tj. posiada elementy fizyczności, które powodują ujemny wpływ w postaci urazu lub śmierci pracującego. Do rodzaju fizycznych przyczyn zewnętrznych można zaliczyć zagrożenia występujące w środowisku pracy, będące czynnikami niebezpiecznymi, chemicznymi, biologicznymi (makroorganizmy) i siły przyrody, jeżeli spowodowały wcześniej wspomniane skutki w postaci urazu bądź śmierci i były powiązane z nagłością zdarzenia[4]. Do przyczyn zewnętrznych można zaliczyć również oddziaływanie drugiego człowieka np. atak fizyczny, który ma związek z wykonywaną pracą.

Niefizyczna przyczyna zewnętrzna powiązana jest z występowaniem czynników, których nie można określić w sposób empiryczny. Dotyczy to przede wszystkim czynników biologicznych (mikroorganizmy) i psychofizycznych (obciążenie fizyczne, obciążenie umysłowe). Do czynników zewnętrznych należy również zaliczyć te związane z człowiekiem, czyli z jego pracą w powiązaniu z czynnościami przez niego wykonywanymi (podźwignięcie się pracownika, niezręczny ruch jego ręki, potknięcie się nawet na gładkiej powierzchni)[5]. Czynnikiem zewnętrznym będzie również dopuszczenie pracownika do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do

[3] Witoszko W., Jednorazowe odszkodowanie z ubezpieczenia wypadkowego, Wolters Kluwer Polska sp. z o.o., Warszawa 2010
[4] Więcej o podziale zagrożeń w Pisarczuk A. *Kodeks pracy. Bezpieczeństwo i higiena pracy. Komentarz*
[5] Witoszko W., Jednorazowe odszkodowanie z ubezpieczenia wypadkowego, Wolters Kluwer Polska sp. z o.o., Warszawa 2010

pracy na określonych stanowiskach[6], dopuszczenie pracownika do pracy na podstawie aktualnego zaświadczenia lekarskiego, ale zawierającego błędną ocenę zdolności do pracy[7], nieuwzględnienie przez pracodawcę orzeczenia lekarskiego stwierdzającego przeciwwskazania do wykonywanej pracy[8], nierealizowanie obowiązków danego podmiotu (w szczególności pracodawcy) w zakresie bhp. Do niefizycznych przyczyn zewnętrznych można również zaliczyć nadmierny wysiłek fizyczny lub psychiczny, jeśli może on być za taki uznany dla określonej osoby – ze względu na stan wydolności jej organizmu[9].

Przyczyna zewnętrzna charakteryzowana nadmiernym wysiłkiem fizycznym oznacza, że uznanie zdarzenia jako wypadek przy pracy spowodowanego tą przyczyną zewnętrzną wymaga oceny wydolności organizmu osoby poszkodowanej w odniesieniu do wykonanej czynności fizycznej, przy czym należy pamiętać, że wysiłek ten nie może mieć cech zwykłego, normalnego wysiłku fizycznego związanego z wykonywaną pracą.

Przyczyna zewnętrzna charakteryzowana nadmiernym wysiłkiem psychicznym obejmuje przede wszystkim stan zadziałania na poszkodowanego stresu, przy czym stres ten nie może mieć, podobnie jak w przypadku nadmiernego wysiłku fizycznego, cech codziennej uciążliwości pracy, bowiem zwykły stres związany z wykonywaniem obowiązków pracowniczych nie jest oceniany w kategoriach przyczyny zewnętrznej[10]. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego, przeżycia wewnętrzne powinny być wywołane okolicznościami nietypowymi dla normalnych warunków pracy[11]. Przykładem mogą być konflikty międzyludzkie na tle wykonywanej pracy, a zwłaszcza takie, które prowadzą do nawarstwienia się szczególnie krzywdzących okoliczności (wygłaszanie krzywdzących opinii o pracy danego pracownika; przypisywanie pracownikowi czynów, których nie dokonał, lub sprzecznych z prawem, zasadami współżycia

[6] Wyrok SN z dnia 17 listopada 2000 r., II UKN 49/00, OSNP 2002, nr 11, poz. 275
[7] Wyrok SN z dnia 18 sierpnia 1999 r., II UKN 89/99, OSNP 2000, nr 20, poz. 762
[8] Wyrok SN z dnia 16 kwietnia 1997 r., II UKN 66/97, OSNP 1998, nr 2, poz. 53
[9] Uchwała SN z dnia 11 lutego 1963 r. nr III PO 15/62, OSNCP 1963 r., z. 10
[10] Wyrok SN z dnia 14 lutego 1996 r., II PRN 2/96, OSNP 1996, nr 17, poz. 252
[11] Wyrok SN II PR 1/86

Rozporządzenie Rady Ministrów
z dnia 1 lipca 2009 r.
w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy

Dz. U z 2009 r. Nr 105, poz. 870

Na podstawie art. 237 § 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94, z późn. zm.) zarządza się, co następuje:

Zakres przedmiotowy rozporządzenia

§ 1. Rozporządzenie określa:

1) sposób i tryb postępowania przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposób ich dokumentowania, a także zakres informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy;

2) skład zespołu powypadkowego.

1. Rozporządzenie jest realizacją wynikającego z kp upoważnienia zobowiązującego do uregulowania postępowania pracodawcy w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy. Akt prawny zawiera regulacje dotyczące:

- składu zespołu powypadkowego,
- sposobu postępowania zespołu powypadkowego,
- rodzaju i zakresu niezbędnej dokumentacji,
- określenia terminów dotyczących postępowania powypadkowego,
- uprawnień członków zespołu powypadkowego,
- katalogu niezbędnych działań, koniecznych do podjęcia w celu właściwego ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy,
- postępowania pracodawcy w zakresie zatwierdzania protokołu powypadkowego,

- określenia danych gromadzonych na potrzeby rejestru wypadków przy pracy.

Obowiązek informowania o wypadku przy pracy

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

1. Do obowiązków pracownika należy niezwłoczne poinformowanie przełożonego o wypadku przy pracy, któremu uległ. Takie działanie ma na celu jak najszybsze wszczęcie postępowania powypadkowego i ustalenie jak najbardziej obiektywnych przyczyn i okoliczności zaistniałego wypadku przy pracy. Ewentualnym odstępstwem od tego obowiązku jest jedynie stan zdrowia poszkodowanego, który może nie pozwalać na niezwłoczne poinformowanie o wypadku. Wtedy obowiązek ten powinien być realizowany przez każdego innego pracownika, zgodnie z art. 211 kp pkt 6, który stanowi, że do podstawowych obowiązków pracownika w zakresie bhp należy m.in. zawiadamianie przełożonego o zauważonym w zakładzie wypadku lub zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego a także ostrzeganie współpracowników a także innych osób, przebywających w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie. Sposób i tryb informowania pracodawca może zawrzeć w regulaminie pracy, stosownych procedurach lub instrukcjach.

2. Rozporządzenie nie precyzuje natomiast maksymalnego okresu, w jakim dopuszcza się zgłoszenie wypadku przy pracy. Teoretycznym, maksymalnym okresem, który powinien obowiązywać w przypadku zgłaszania zdarzeń wypadkowych, powinien być okres przedawnienia roszczeń związanych ze stosunkiem pracy. Zdarzają się bowiem sytuacje, kiedy pracownicy nie zgłaszają zdarzenia wypadkowego w sposób niezwłoczny, mimo braku przeciwskazań zdrowotnych. Zgodnie jednak z wykładnią, którą dokonał Sąd Najwyższy, roszczenie o ustalenie, że zdarzenie było wypadkiem przy pracy nie przedawnia się na podstawie art. 291 § 1 kp[57]. Wobec przywołanego stwierdzenia Sądu

[57] Wyrok SN z dnia 16 marca 1999 r. II UKN 510/98

Najwyższego, pracownik może rościć o ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku w każdym momencie, nawet po ustaniu stosunku pracy. Zupełnie inną kwestią pozostaje możliwość wykazania, że dane zdarzenie z przeszłości spełniało cechy definicji wypadku przy pracy. Jedynymi sankcjami, które mogą dotknąć pracownika, są sankcje porządkowe, nakładane przez pracodawcę tj. ukaranie pracownika karą upomnienia, nagany lub karą finansową za brak niezwłocznego zgłoszenia wypadku przy pracy.

3. Przykładem wewnątrzakładowej regulacji związanej z wypadkami przy pracy może być poniższy wyciąg z regulaminu pracy:

§50

1. W przypadku zaistnienia zdarzenia, posiadającego cechy wypadku przy pracy, pracownik ma obowiązek niezwłocznego zgłoszenia zdarzenia swojemu przełożonemu.
2. Jeżeli stan zdrowia pracownika poszkodowanego nie pozwala mu na zgłoszenie wypadku przy pracy, obowiązek ten realizuje każdy pracownik, który powziął informację o zdarzeniu lub był jego świadkiem.
3. Przełożeni są obowiązani do niezwłocznego poinformowania zespołu powypadkowego o wypadku przy pracy.
4. Informacja może być przekazana w każdy możliwy sposób (telefon, fax, email, osobista informacja itp.).

Zabezpieczenie miejsca wypadku

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

1) dopuszczenie do miejsca wypadku osób niepowołanych;

2) uruchamianie bez koniecznej potrzeby maszyn i innych urządzeń technicznych, które w związku z wypadkiem zostały wstrzymane;

3) dokonywanie zmiany położenia maszyn i innych urządzeń technicznych, jak również zmiany położenia innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub pozwalają odtworzyć jego okoliczności.

2. 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.

3. Zgodę, o której mowa w ust. 2, w sytuacji zaistnienia wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego wyraża pracodawca po uzgodnieniu z właściwym inspektorem pracy i prokuratorem, a w razie zaistnienia takich wypadków w zakładzie górniczym - także po uzgodnieniu z właściwym organem nadzoru górniczego.

4. Dokonywanie zmian w miejscu wypadku bez uzyskania zgody, o której mowa w ust. 2 i 3, jest dopuszczalne, jeżeli zachodzi konieczność ratowania osób lub mienia albo zapobieżenia grożącemu niebezpieczeństwu.

Obowiązkiem pracodawcy w razie zaistnienia wypadku przy pracy jest zabezpieczenie miejsca zdarzenia do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Obowiązek ten nie musi być realizowany jedynie, gdy zachodzi potrzeba podjęcia działań tzw. wyższej konieczności. Działania te regulują art. 209^3 §1 kp i art. 234 kp §1. Po wykonaniu czynności tzw. wyższej konieczności, pracodawca nie jest zwolniony z obowiązku zabezpieczenia miejsca zdarzenia. Samo zabezpieczenie polega na wykluczeniu możliwości dostępu do miejsca wypadku przez osoby niepowołane, wykluczeniu możliwości uruchomienia maszyn i urządzeń, które zostały wstrzymane w związku z wypadkiem a także wykluczeniu możliwości zmiany położenia maszyn i urządzeń i innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub pozwalają odtworzyć okoliczności zdarzenia. Dodatkowo rozporządzenie zezwala na dokonywanie zmian w miejscu wypadku również z podobnych powodów jak te, które są uregulowane w kp tj. w przypadku konieczności ratowania osób lub mienia albo zapobieżenia grożącemu niebezpieczeństwu. W przypadkach, gdy nie jest konieczne podejmowanie niezwłocznych działań na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa zdrowia lub życia ludzkiego, zgodę na uruchomienie maszyn, urządzeń lub dokonywania zmian w miejscu wypadku wydaje pracodawca w porozumieniu ze społecznym inspektorem pracy (jeżeli w zakładzie pracy działa społeczna inspekcja pracy) lub w porozumieniu z inspektorem pracy

i prokuratorem, jeżeli doszło do wypadku ciężkiego, śmiertelnego lub zbiorowego.

Skład zespołu powypadkowego

§ 4. Okoliczności i przyczyny wypadku ustala powoływany przez pracodawcę zespół powypadkowy, w skład którego wchodzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz społeczny inspektor pracy.

Skład zespołu powypadkowego u pracodawcy zatrudniającego do 100 pracowników

§ 5. 1. U pracodawcy, który zgodnie z art. 237^{11} § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy 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.

2. U pracodawcy, u którego 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.

Sytuacja szczególna dotycząca utworzenia zespołu powypadkowego

§ 6. Jeżeli pracodawca nie może dopełnić obowiązku utworzenia zespołu powypadkowego w składzie dwuosobowym, określonym w § 4 i 5, ze względu na małą liczbę zatrudnionych pracowników, okoliczności i przyczyny wypadku ustala zespół powypadkowy, w skład którego wchodzi pracodawca oraz specjalista spoza zakładu pracy.

1. Obowiązkiem pracodawcy jest powołanie zespołu powypadkowego, którego zadaniem jest ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy.

Rozporządzenie Rady Ministrów
z dnia 30 czerwca 2009 r.
w sprawie chorób zawodowych

Dz. U. z 2013 r. poz. 1367

Na podstawie art. 237 § 1 pkt 3-6 i § 1^1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94, z późn. zm.) zarządza się, co następuje:

Zakres przedmiotowy rozporządzenia

§ 1. 1. Rozporządzenie określa:

1) wykaz chorób zawodowych;

2) okres, w którym wystąpienie udokumentowanych objawów chorobowych upoważnia do rozpoznania choroby zawodowej pomimo wcześniejszego zakończenia pracy w narażeniu zawodowym;

3) sposób i tryb postępowania dotyczący zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych;

4) podmioty właściwe w sprawie rozpoznawania chorób zawodowych.

2. Rozporządzenie wskazuje instytut medycyny pracy, do którego pracodawca przesyła zawiadomienie, o którym mowa w art. 235 § 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, oraz termin, w którym ma ono być przesłane.

Rozporządzenie jest delegacją ustawową wynikającą z kp, mającą na celu szczegółowe określenie postępowania dotyczącego rozpoznania chorób zawodowych wraz z określeniem wykazu tych chorób jako niezbędnej podstawy do uwzględnienia danej jednostki chorobowej jako choroby zawodowej.

Wykaz chorób zawodowych

§ 2. Wykaz chorób zawodowych wraz z okresem, w którym wystąpienie udokumentowanych objawów chorobowych upoważnia do rozpoznania

choroby zawodowej pomimo wcześniejszego zakończenia pracy w narażeniu zawodowym, określa załącznik do rozporządzenia.

Wykaz chorób zawodowych obejmuje 26 jednostek chorobowych z dodatkowym uwzględnieniem ich odmian w każdej grupie. Sam wykaz stanowi załącznik do rozporządzenia. Warunkiem bezwzględnym zidentyfikowania danego schorzenia jako choroby zawodowej jest jego uwzględnienie w załączonym do rozporządzenia wykazie i spełnienia przesłanek wynikających z art. 235^1 kp.

Zgłoszenie podejrzenia choroby zawodowej

§ 3. 1. Podejrzenie choroby zawodowej zgłasza się:

1) właściwemu państwowemu powiatowemu inspektorowi sanitarnemu, właściwemu państwowemu granicznemu inspektorowi sanitarnemu, właściwemu państwowemu wojewódzkiemu inspektorowi sanitarnemu, właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu, o którym mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 20 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (Dz. U. z 2011 r. nr 212, poz. 1263, z późn. zm.), właściwemu komendantowi wojskowego ośrodka medycyny prewencyjnej albo właściwemu inspektorowi wojskowego ośrodka medycyny prewencyjnej, zwanym dalej "właściwym państwowym inspektorem sanitarnym",

2) właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy

- których właściwość ustala się według miejsca, w którym praca jest lub była wykonywana przez pracownika, lub według krajowej siedziby pracodawcy, w przypadku gdy dokumentacja dotycząca narażenia zawodowego jest gromadzona w tej siedzibie.

2. Zgłoszenia, o którym mowa w ust. 1, dokonuje się niezwłocznie na formularzu określonym w przepisach wydanych na podstawie art. 237 § 4 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, a w przypadku choroby zawodowej o ostrym przebiegu lub podejrzenia, że choroba zawodowa była przyczyną śmierci pracownika - dodatkowo w formie telefonicznej.

1. Podstawowe obowiązki związane ze zgłaszaniem podejrzenia zachorowania na chorobę zawodową reguluje art. 235 §1 i §2 kp. Wobec regulacji kodeksowych, każde podejrzenie zachorowania na chorobę zawodową nakłada na pracodawcę obowiązek niezwłocznego zgłoszenia takiego podejrzenia właściwemu inspektorowi sanitarnemu oraz właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy (pod groźbą odpowiedzialności na podstawie art. 221 kk). Pracodawca dokonuje zgłoszenia z reguły w przypadkach, kiedy w wyniku procesów pracy i widocznego stanu zdrowia pracownika, uzna, że mogło dojść do zachorowania na chorobę zawodową (art. 230 kp). Obowiązek ten dotyczy również lekarza, spełniającego wymagania kwalifikacyjne dla lekarzy służby medycyny pracy, zatrudnionego w jednej z jednostek orzekającej w zakresie chorób zawodowych. Zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej może również dokonać sam pracownik, który podejrzewa zachorowanie na taką chorobę, przy czym pracownik aktualnie zatrudniony dokonuje zgłoszenia za pośrednictwem lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

2. Nieco odmienne obowiązki w zakresie chorób zawodowych mają lekarze i lekarze dentyści. Zgodnie z regulacją art. 235 §2^1 kp, zawody te, jeżeli powzięły podejrzenie zachorowania na chorobę zawodową u pacjenta, mają obowiązek kierowania na badania w celu wydania orzeczenia o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania, do jednej z jednostek orzekających w zakresie chorób zawodowych. Skierowanie musi odpowiadać urzędowemu wzorcowi, określonemu w rdch. Zawody te nie mają więc obowiązku zgłaszania podejrzenia zachorowania na chorobę zawodową, ponieważ w praktyce zgłoszenie to sporządza lekarz medycyny pracy zatrudniony w jednostce orzeczniczej, do której został skierowany pracownik lub pracodawca, jeśli pracownik poinformuje go o skierowaniu na badania lub sam pracownik w warunkach omówionych w pkt 1 komentarza.

3. Właściwość organów, do których konieczne jest zgłoszenie podejrzenia zachorowania na chorobę zawodową ustala się według miejsca, w którym praca jest lub była wykonywana przez pracownika, lub według krajowej siedziby pracodawcy, w przypadku gdy dokumentacja dotycząca narażenia zawodowego jest gromadzona w tej siedzibie.

4. Zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej dokonuje się na druku urzędowym, który określa rdch.

Wszczęcie postępowania o orzeczenie choroby zawodowej

§ 4. 1. Właściwy państwowy inspektor sanitarny, który otrzymał zgłoszenie podejrzenia choroby zawodowej, wszczyna postępowanie, a w szczególności kieruje pracownika lub byłego pracownika, którego dotyczy podejrzenie, na badanie w celu wydania orzeczenia o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania, do jednostki orzeczniczej I stopnia.

2. Skierowania do jednostki orzeczniczej, o której mowa w § 5 ust. 2, nie stosuje się, jeżeli zgłoszenie podejrzenia choroby zawodowej zostało dokonane przez lekarza tej jednostki.

3. Lekarz, o którym mowa w art. 235 § 2^1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, albo właściwy państwowy inspektor sanitarny wydaje skierowanie do jednostki orzeczniczej na formularzu określonym w przepisach wydanych na podstawie art. 237 § 4 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Właściwy inspektor sanitarny, który otrzymał zgłoszenie podejrzenia choroby zawodowej, zobligowany jest do wszczęcia postępowania administracyjnego mającego na celu wydanie decyzji o stwierdzeniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do stwierdzenia choroby zawodowej. Wydanie decyzji przez właściwego inspektora sanitarnego poprzedzone musi być postępowaniem etapowym. Etapy postępowania składają się z elementów uregulowanych w kpa oraz etapów postępowania stricte dotyczących choroby zawodowej. Etapy postępowania obejmują:

1) wszczęcie postępowania, wraz z przesłaniem informacji o wszczęciu postępowania do jednostek będących stronami postępowania;
2) skierowanie pracownika lub byłego pracownika na badanie (za wyjątkiem sytuacji, kiedy podejrzenie choroby zawodowej zostało przesłane przez lekarza jednostki orzeczniczej);
3) przeprowadzenie ocen narażenia;