

Tematyka – zagadnienia szkoleniowe

- pojęcia i definicje wypadku przy pracy, choroby zawodowej;
- ryzyko zawodowe w aspekcie ustalania i analizowania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy,
- procedury ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy,

czego oczekuję po szkoleniu?

- Czego chciałbym się dowiedzieć na wykładzie ?
- O co chciałbym zapytać i co chciałbym wyjaśnić?

Pojęcia podstawowe

- Wypadek przy pracy
- Wypadek o skutkach ciężkich
- Wypadek o skutku śmiertelnym
- Wypadek zbiorowy
- Choroba zawodowa

Wprowadzenie do wypadków

Wypadek

- nieoczekiwane zdarzenie zmieniające lub przerywające przebieg czegoś,

Przyczyna

- to co powoduje skutek, wywołuje określone zjawiska lub sytuacje dzięki czemu niektóre rzeczy istnieją lub z czego powstają.

Okoliczności

- fakt towarzyszący danemu wydarzeniu

Przepis źródłowy

Ustawa z dnia 30 października 2002r.

„o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych”

Publikowana w:

Dz.U. Nr 199, poz. 1673 ze zmianami oraz z 2012r. poz. 637

Wypadek przy pracy

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 uprawnień do świadczeń określonych w ustawie, traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:

- 1) w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określone w ust. 1,

Skutki dla poszkodowanego

"uraz"

- uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego

- Za śmiertelny wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku.
- 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.
- Za zbiorowy wypadek przy pracy uważa się wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby.

Słowa - klucze

1. nagłość zdarzenia
2. przyczyna zewnętrzna
3. uraz
4. związek z pracą

Nagłość zdarzenia

W wyroku z 30 czerwca 1999 r. (sygn. akt II UKN 24/99, OSNP 2000/18/697) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że:

- zdarzenie będące istotnym czynnikiem wywołującym negatywną reakcję organizmu i stanowiące przyczynę wypadku przy pracy posiada cechę nagłości tylko wtedy, gdy przebiega w czasie nie dłuższym niż trwanie jednego dnia pracy.

Nagłość zdarzenia- czy tylko jednorazowe działania przyczyny zewnętrznej?

Nie odbiera zdarzeniu znamienia nagłości niejednorazowe działanie przyczyny zewnętrznej, lecz trwające przez okres nieprzekraczający dniówki roboczej.

Wyrok TUS z 19.09.1958 r., TR III 149/58, OSPiKA 1958/3/63.

Czego dotyczy nagłość?

Nagłość zdarzenia stanowi zaprzeczenie powolnego rozwoju lub kumulowania się objawów charakterystycznych dla chorób zawodowych lub pracowniczych.

Dlatego zdarzenie bywa traktowane jako nagłe także wtedy, gdy powstało wskutek działania przyczyny zewnętrznej w ciągu krótkiego czasu, przy czym dotychczasowe orzecznictwo ograniczało taką miarę czasową - co do zasady - do okresu nie przekraczającego jednej dniówki roboczej.

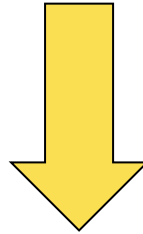
Co to jest jeśli nie nagłość ?

Długotrwałe oddziaływanie szkodliwych warunków zatrudnienia, które doprowadza do nagłego ujawnienia się stanu chorobowego, nie jest wypadkiem przy pracy w rozumieniu art. 6 ust. 1 ustawy wypadkowej.

Natomiast skutki choroby wywołanej dłuższym działaniem przyczyny zewnętrznej związanej z wykonywaniem pracy powinny być objęte odpowiedzialnością pracodawcy, jeżeli schorzenie to można zakwalifikować do chorób zawodowych lub tzw. chorób pracowniczych (por. wyrok TUS z dnia 19 września 1958 r., TR III 149/58, OSPiKA 1960 nr 3, poz. 63 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1977 r., III PRN 22/77, OSNCP 1968 z. 3, poz. 54).

Choroba zawodowa

- ▶ Art. 4. Za chorobę zawodową uważa się chorobę określoną w art. 235¹ Kodeksu pracy.



- ▶ Art. 235¹. Za chorobę zawodową uważa się chorobę, **wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych "narażeniem zawodowym"**

Sąd odnośnie nagłości

Długotrwałe oddziaływanie na organizm pracownika szkodliwych warunków zatrudnienia, które doprowadza do nagłego ujawnienia się skutku chorobowego nie jest wypadkiem przy pracy w rozumieniu art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Wyrok z dnia 8 grudnia 1998 r. II UKN 349/98

Przyczyna zewnętrzna

Przyczyną sprawczą zewnętrzną zdarzenia może być każdy czynnik zewnętrzny zdolny wywołać w istniejących warunkach szkodliwe skutki

(uchwała składu 7 sędziów SN sygn. III PO 15/62)

Wysiłek fizyczny powodujący w czasie pracy uszkodzenie organu wewnętrznego pracownika dotkniętego schorzeniem samoistnym może uzasadniać uznanie tego zdarzenia za wypadek przy pracy jeżeli skutek ten będący zdarzeniem zewnętrznym w sposób istotny przyspieszył lub pogorszył istniejący już stan chorobowy.

(wyrok SN z 10 lutego 1977 sygn. Akt III PKN 194/76)

Poronienie

jako następstwo wysiłku fizycznego pracownicy w związku z pracą jest wypadkiem przy pracy

(uchwała SN z 10 stycznia 1979 sygn. Akt III PZP 19/78)

Przyczyna zewnętrzna

Dopuszczenie do pracy pracownika dotkniętego schorzeniem samoistnym które w danym dniu (wypadku) uczyniło go niezdolnym do pracy stanowi przyczynę zewnętrzną stanowiącą przesłankę uznania zdarzenia za wypadek przy pracy

(wyrok SN z 13 grudnia 1977 sygn. akt III PRN 49/77)

Nadmierny wysiłek podczas pracy, który z największym prawdopodobieństwem wespół z samoistnym nadciśnieniem tętniczym wywołał u pracownika udar mózgu stanowi przyczynę zewnętrzną wypadku przy pracy

(wyrok SN z dnia 29 stycznia 1997 sygn. akt II UKN 70/96)

Zawał serca może być uznany za wypadek przy pracy jeżeli został spowodowany silnym przeżyciem psychicznym pracownika wskutek nawarstwienia się szczególnie krzywdzących okoliczności mających związek z pracą.

(wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 1980 sygn. akt III PRN 53/79)

Przyczyna zewnętrzna

Nadmierne obciążenie pracownika pracą, np. zmuszenie go do ciężkiej pracy w godzinach nadliczbowych, bez zapewnienia dostatecznego czasu na odpoczynek.

Praca świadczona przez kilka tygodni z ewidentnym naruszeniem przez pracodawcę przepisów o czasie pracy (po 70 godzin tygodniowo) stanowi przyczynę zewnętrzną doznanego przez pracownika śmiertelnego zawału serca, który w tych okolicznościach sprawy był wypadkiem przy pracy.

(wyrok SN z 1 grudnia 2000 r. (II UKN 107/00, PiZS 2001/11/41)

Kiedy nie ma przyczyny zewnętrznej?

Wypowiedzenie umowy jest powszechnie stosowanym prawem szefa, a więc nie może zostać uznane za coś nadzwyczajnego, co byłoby przyczyną tak znacznego stresu. Dlatego wręczenie pracownikowi pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę nie stanowi zewnętrznej przyczyny zdarzenia, jakim jest wypadek przy pracy

(wyrok SN z 4 marca 2010, I PK 186/09)

Wykonywanie natomiast typowych czynności, choćby wymagających dużego wysiłku fizycznego, przez pracownika, który doznał zawału serca w czasie i miejscu świadczenia pracy, nie może być uznane za zewnętrzną współprzyczynę wypadku przy pracy

(wyrok SN z 16 września 2009, I PK 79/09)

Przy ocenie nadmiernego wysiłku jako przyczyny zewnętrznej wypadku przy pracy należy mieć na uwadze nie tylko rodzaj wykonywanych czynności, ale także warunki i okoliczności, w których czynności te są wykonywane.

Kiedy nie ma przyczyny zewnętrznej?

Ocena nadmierności wysiłku fizycznego wymaga uwzględnienia możliwości fizycznych i psychicznych danego pracownika, w tym jego wieku i kondycji w dniu wypadku, która zależy także od tego, czy pracownik przystąpił do pracy po okresie dłuższego odpoczynku (urlopu), czy też wykonywał ją przemęczony dotychczasową pracą

(wyrok SN z 30 czerwca 1999 r., II UKN 22/99, OSNAP 2000/18/696).

Dylemat?

Wątpliwość budzić może przyczyna zewnętrzna wypadku (niefortunne zahaczenie nogą o nogę), zgodnie z wykładnią SN przyczyną zewnętrzną w rozumieniu Ustawy może być nawet niefortunny odruch pracownika - jego nieskoordynowane poruszenie się powodujące potknięcie się i upadek nawet na gładkiej powierzchni. Wyłączenie przyczyny zewnętrznej przy wypadku pracownika w czasie i miejscu pracy, który nastąpił w takich okolicznościach, byłoby uzasadnione tylko wtedy, gdyby istniały podstawy do ustalenia, że upadek pracownika został spowodowany jego schorzeniem łączącym się np. ze skłonnością do omdleń lub zakłóceń równowagi

(wyrok z dnia 16 czerwca 1980 r., III PR 33/80, Lex nr14532).

Uraz

Uraz jest określany jako uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego.

Definicja jest bardzo szeroka ponieważ została skonstruowana w oparciu o definicje urazu opisaną w prawie cywilnym w odniesieniu do szkody na osobie, prawie karnym i medycynie.

Co z siniakami?

Mianowicie, czy można takie zmiany, jak sińce, niewielkie otarcia naskórka, obrzęki, kwalifikować jako uszkodzenie ciała w rozumieniu legalnej definicji urazu, gdy ich wystąpienie nie spowoduje naruszenia czynności jakiegoś narządu?

Co z siniakami?

Konsekwencją przyjęcia stanowiska, iż urazem mogą być zmiany anatomiczne, które także nie wywołują zaburzeń czynnościowych (np. w wyniku upadku w miejscu pracy u pracownika pojawiły się sińce, niewielkie otarcia naskórka), byłoby to, iż nawet przy wystąpieniu niewielkich uszkodzeń ciała należałoby wszczynać postępowanie w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku.

Pracodawca **nie ma formalnej możliwości odmówienia powołania zespołu powypadkowego**, zważyć należy, iż świadczenia z wypadkowe są przyznawane w razie istotnych naruszeń sprawności organizmu, np. stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu czy niezdolności do pracy.

Co z siniakami?

- W związku z tym dostęp do świadczeń wypadkowych jest ograniczony. Tak więc ubezpieczenie wypadkowe jest instytucją ochrony pracownika przed ryzykiem, jakim jest wypadek przy pracy.
- Jej celem jest zabezpieczenie środków materialnych w sytuacjach, kiedy doznany uraz spowoduje naruszenie sprawności organizmu, co wywoła niezdolność do wykonywania pracy.
- Z takich względów zakres pojęcia urazu powinien obejmować tylko uszkodzenia ciała, które zakłócają także funkcjonowanie narządu, organizmu i wpływają na zdolność do pracy

Logika mówi:

Przy określaniu uszkodzenia ciała należałoby brać pod uwagę najpierw zmiany anatomiczne, które wywołały także naruszenie sprawności organizmu.

Stwierdzenie naruszenia sprawności organizmu jest jedną z okoliczności warunkujących nabycie przez ubezpieczonego świadczeń wypadkowych z tytułu naruszonej sprawności organizmu. Tak więc zwykle przy „siniakach” nie będzie on zainteresowany rozpoczęciem tej procedury, chyba że konsekwencją będzie przyznanie świadczeń.

Na uwagę zasługuje także to, iż uwzględnianie dopiero zmian anatomicznych, które powodują naruszenie sprawności organizmu, mogłoby stanowić tamę dla nieuzasadnionego wszczynania postępowania powypadkowego, kiedy doznane uszkodzenia ciała są niewielkie, bo nie powodują naruszenia sprawności organizmu.

Związek z pracą

Związek z pracą jako warunek wypadku przy pracy nie jest wykluczony także wtedy, gdy pracownik w stanie nietrzeźwości przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku, a nawet gdy stan ten może być kwalifikowany jako wyłączna przyczyna wypadku w okolicznościach z art. 21 ust. 1 ustawy wypadkowej.

(wyrok SN z 5 listopada 2009 (II UK 100/09)).

Alkohol a wypadek przy pracy

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 grudnia 2006 r. sygn. akt I PK 165/06, orzekł, iż do celów postępowania w sprawach ze stosunku pracy nie jest konieczne ustalenie ściśle określonego stężenia alkoholu we krwi pracownika. Stan nietrzeźwości pracownika w czasie pracy może być dowodzony wszelkimi środkami dowodowymi. Badanie alkomatem nie jest konieczne.

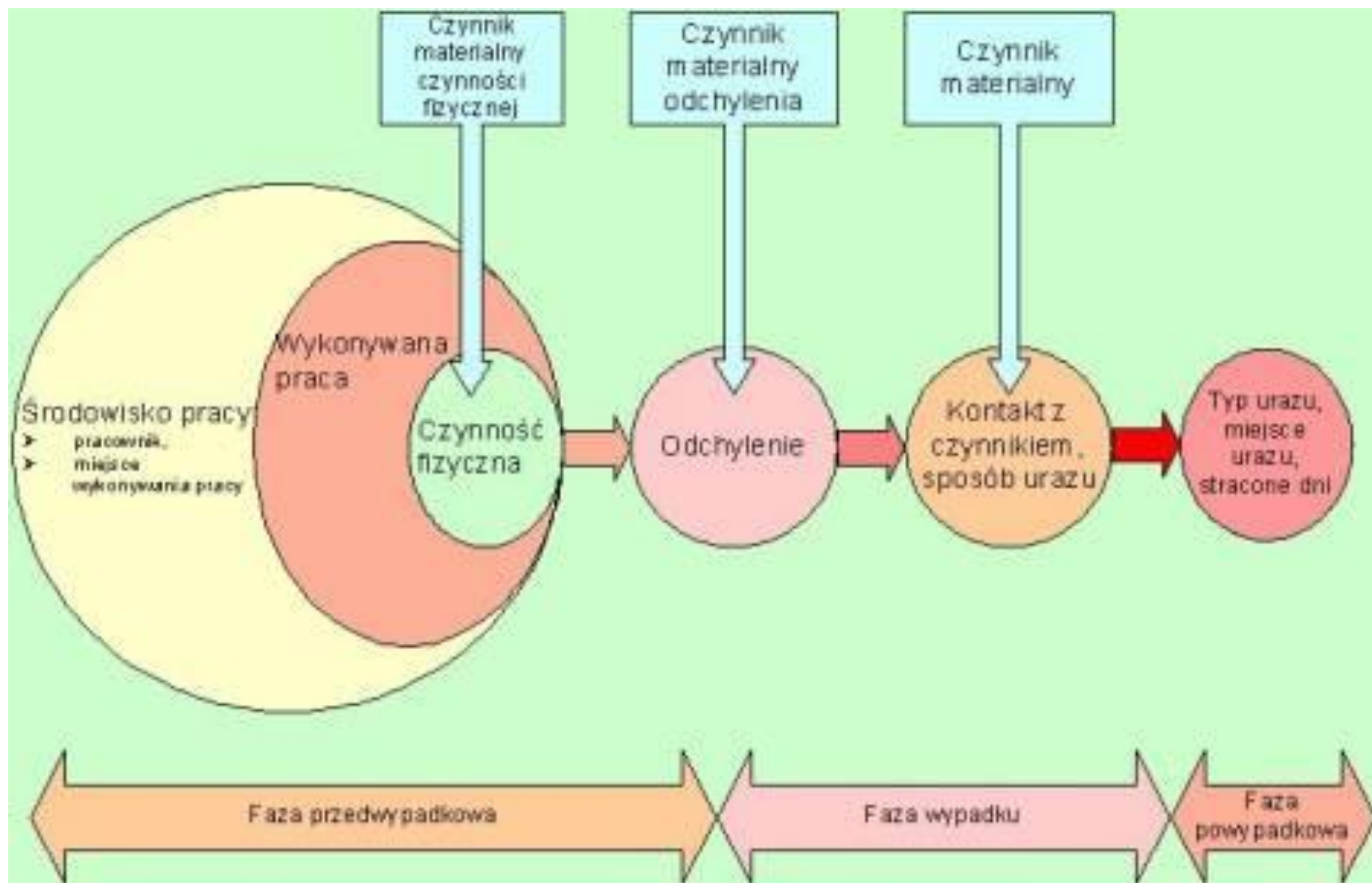
Ryzyko zawodowe w aspekcie narzędzia służby BHP

Analiza (łac. [now.] *analysis*, od gr. ἀναλύειν *analyein*, „rozdzielić”, od ἀνα- *ana-* oraz *lyein*, „rozluźnić, rozwiązać, zniszczyć”) – rozkład na składniki/czynniki (w sensie materialnym i niematerialnym); przeciwieństwo syntezy.

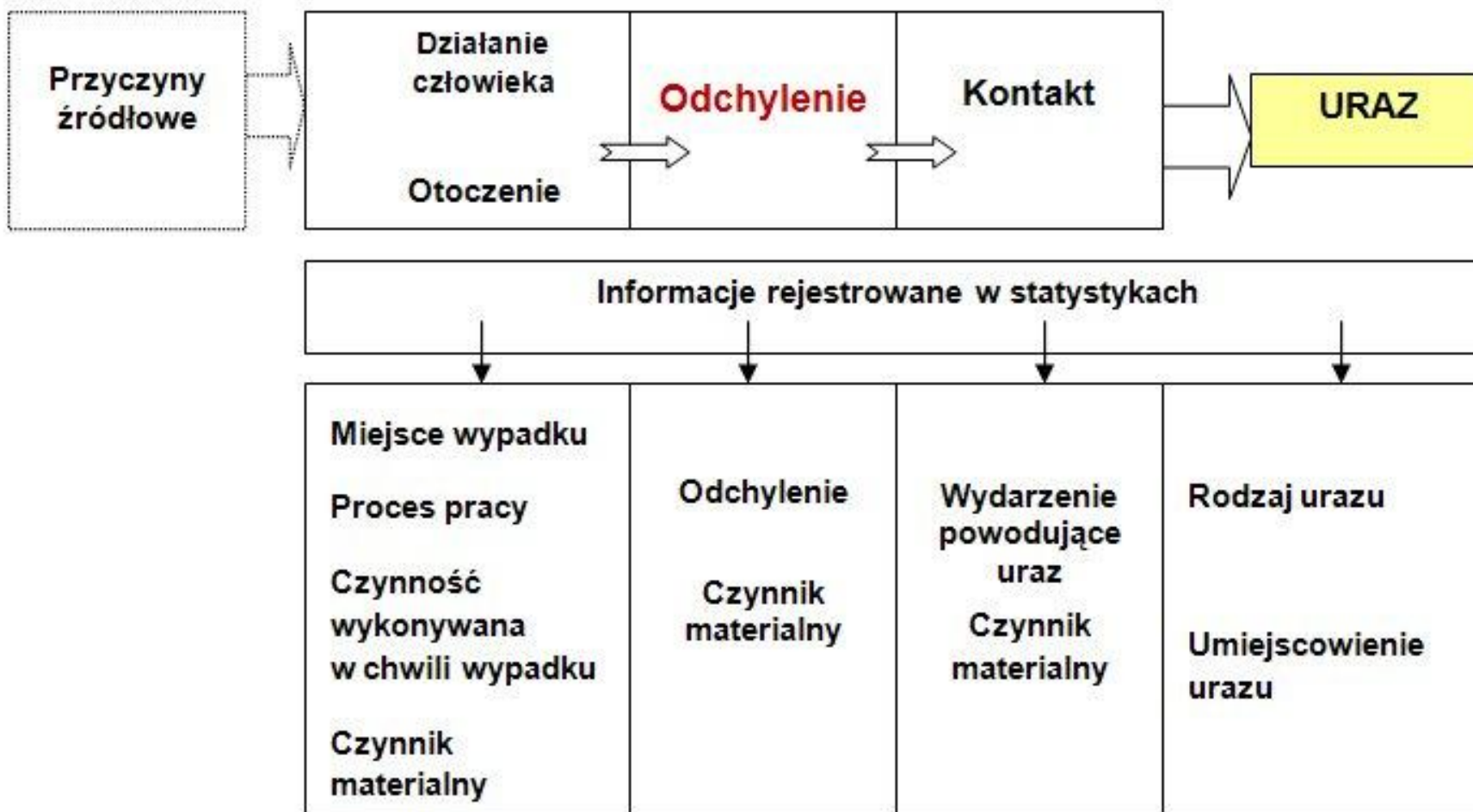
Analiza – prospektywna / ocena ryzyka/

Analiza – retrospektywna /ustalanie przyczyn wypadków /

Model wypadku (UE)



Model wypadku a ryzyko zawodowe



Procedury ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy

1. Zgłoszenie wypadku,
2. Zabezpieczenie miejsca wypadku,
3. Powołanie zespołu powypadkowego,
4. Ustalanie okoliczności i przyczyn wypadku:
 - Dokumentacja z miejsca zdarzenia,
 - Wywiady, oświadczenia świadków, poszkodowanych,
 - Opisanie okoliczności ,
 - Ustalenie przyczyn (pośrednich, bezpośrednich),
 - Wnioski odnośnie ewentualnie naruszonych przepisów,
 - Ustalenie przyczyn,
 - Kwalifikacja wypadku,
5. Propozycja środków profilaktyki powypadkowej,
6. Zapoznanie z treścią protokołu poszkodowanego,
7. Zatwierdzenie protokołu przez Pracodawcę,

Zgłoszenie wypadku

Art. 211 pkt. 6 Kodeksu pracy stanowi, że pracownik obowiązany jest niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie wypadku przy pracy albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego.

Tak skonstruowany przepis skierowany jest do każdego pracownika, lecz nie do osoby, która uległa wypadkowi.

Dopiero 1. rozporządzenia „w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy” stwierdza, że pracownik, który uległ wypadkowi - jeżeli stan zdrowia na to pozwala — jest obowiązany zawiadomić niezwłocznie o wypadku swojego przełożonego. Charakter obu przepisów sprawia, że w razie ich naruszenia pracownik może być pociągnięty do odpowiedzialności służbowej.

Z oczywistych względów odpowiedzialność ta nie powinna dotyczyć pracownika poszkodowanego w wyniku wypadku przy pracy.

Zgłoszenie wypadku

Zgodnie z ukształtowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego (np. orzeczenia SN z 26.05. 1981 r. III PRN 18/81, z 04.08.1981 r. III PRN 25/81, z 18.11.1982 r. II PRN 25/82 — powołane w opracowaniu Leszka Brzozowskiego „Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy” — IWZZ Warszawa 1989 str. 202)

- ▶ wniosek pracownika o ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy może być zgłoszony w każdym czasie, jeżeli pracownik ma w tym interes prawny. **Żądanie takiego ustalenia nie ulega przedawnieniu na podstawie art. 291 K.p.**

- ▶ Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z 17.10.1984 r. III PZP 29/84 OSNCP nr 2—3, póź. 21, wpisaną do księgi zasad prawnych

- ▶ — rozpoczęcie biegu przedawnienia, przewidzianego w art. 291 K.p. o jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, następuje od dnia, w którym pracownik dowiedział się o doznanym uszczerbku na zdrowiu.

Zabezpieczenie miejsca wypadku

Do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku jego miejsce powinno być zabezpieczone przed dostępem osób niepowołanych i możliwością uruchomienia - bez potrzeby – maszyn i innych urządzeń technicznych, których ruch wstrzymano w związku z tym wypadkiem. Należy wykluczyć możliwość wprowadzenia zmian w usytuowaniu maszyn i urządzeń oraz innych przedmiotów, które spowodowały wypadek, jeżeli na podstawie ich położenia i stanu będzie możliwe odtworzenie okoliczności, przebiegu i ustalenie przyczyn.

Powołanie zespołu powypadkowego

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

5. 1. U pracodawcy, który nie ma obowiązku tworzenia BHP, 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 BHP, zgodnie z przepisami dotyczącymi szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

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

W jakim celu dokumentacja powypadkowa?

- zadośćuczynienie wymogom prawnym,
- spełnienie wymagań firmy,
- spełnienie warunków zawartych w polisie ubezpieczeniowej zakładu,
- stwierdzenie zaniedbań, jeśli takie wystąpiły,
- określenie, czy były przestrzegane odpowiednie procedury,
- wykrycie przyczyn wypadków.

Zagrożenia pracy zespołu powypadkowego

Zebranie informacji na temat tego co się wydarzyło	Zebranie opinii na temat tego dlaczego do tego doszło
Informacje	Opinie

Cechy członków zespołu powypadkowego

Wiedza teoretyczna

Umiejętności praktyczne

KOMPETENCJE

Umożliwiają kształtowanie i panowanie nad relacjami zawiązującymi się pomiędzy ludźmi w trakcie rozmowy

Umiejętność odbierania oświadczenia - wywiad

- Przeprowadzaj wywiad tylko z jedną osobą,
- Przedstaw się i wyjaśnij cel przeprowadzania wywiadu,
- Poproś osobę, z którą przeprowadzasz wywiad o podanie nazwiska i opisanie roli jaką odegrała w wypadku,
- Zakreśl precyzyjnie obszar współpracy i omawiany temat,

Powody, dla których powinniśmy nauczyć się robić notatki podczas przeprowadzania wywiadu:

- Nie można pozwolić sobie na zapomnienie tego, co zostało powiedziane.
- Nie można dopuścić do sytuacji, w której wypowiedź jednej osoby zostanie przypisana innej.
- W trakcie trwania wywiadu, osobie prowadzącej nasuwa się wiele pytań. Ponieważ nie powinniśmy przerywać naszemu rozmówcy, dobrze jest zanotować owe pytania i zadać je w stosownym momencie.

Pozyskiwanie informacji

Najlepszą metodą przeprowadzenia wywiadu t.j. poszukiwania i zdobywania informacji o zdarzeniu, jest zadawanie otwartych pytań i uważne słuchanie odpowiedzi.

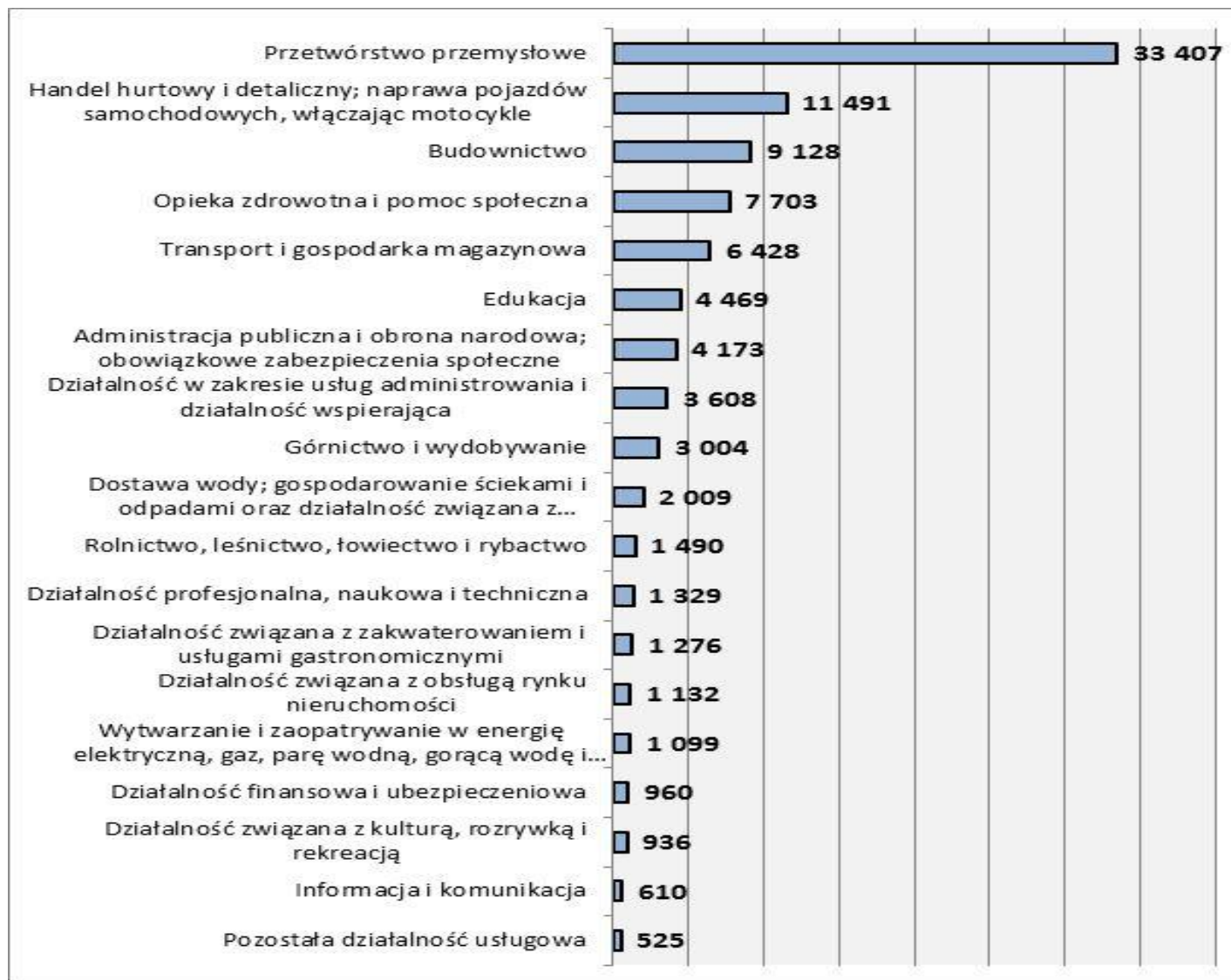
Należy przyjąć postawę otwartą na nieoczywiste informacje. Mówimy jak najmniej, nastawiamy się raczej na słuchanie.

Weryfikacja informacji

Sprawdzenie treści notatek razem z rozmówcą ma na celu:

- weryfikację uzyskanych informacji,
- usunięcie dwuznaczności,
- pobudzenie pamięci rozmówcy (dodatkowe informacje i szczegóły)

Wypadki przy pracy





Dane wstępne
za 2014 r.

Wydarzenia powodujące urazy



Czynności wykonywane przez poszkodowanego w chwili wypadku w %



Poszkodowani w wypadkach przy pracy na 1000 pracujących wg sekcji PKD

Polska	7,53
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	14,37
Górnictwo i wydobywanie	13,56
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	12,48
Przetwórstwo przemysłowe	11,70
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	10,89
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	9,19
Transport i gospodarka magazynowa	8,46
Budownictwo	7,91



Poszkodowani w wypadkach przy pracy na 1000 pracujących wg województw



Umiejscowienie urazu



Więcej na stat.gov.pl

