

Fundacja TAURUS

WYPADEK PRZY PRACY

**Broszura prawna
czerwiec 2023**

Wypadek przy pracy

**OPRACOWANIE:
FUNDACJA TAURUS**

ROK 2023

Punkt Nieodpłatnego Poradnictwa Obywatelskiego we Wrześni

Opracowanie zostało przygotowane w ramach realizacji przez Fundację TAURUS zadania publicznego w zakresie prowadzenia nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego, bezpłatnej mediacji oraz edukacji prawnej w powiecie wrzesińskim w 2023r.

Zadanie publiczne jest finansowane ze środków budżetowych powiatu wrzesińskiego.



**MINISTERSTWO
SPRAWIEDLIWOŚCI**
www.ms.gov.pl



Drogi Czytelniku!

Pamiętaj że każdy problem prawny możesz skonsultować z prawnikiem lub doradcą obywatelskim w punkcie nieodpłatnej pomocy prawnej lub w punkcie nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego. Szczegółowe informacje na temat lokalizacji tych punktów i sposobów udzielania pomocy znajdują się na stronie internetowej: www.poradyprawne-aurus.pl.

I. Wypadek przy pracy - definicja ustawowa

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jednolity: Dz. U. z 2022 r., poz. 2189 ze zm.) – *dalej jako „ustawa”*, 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.

Aby dane zdarzenie mogło zostać zakwalifikowane jako wypadek przy pracy musi spełniać wszystkie cztery kryteria, do których należą: nagłość zdarzenia, przyczyna zewnętrzna, uraz bądź śmierć pracownika i związek z pracą.

Nagle zdarzenie

„Nagłość zdarzenia” powodującego wypadek przy pracy charakteryzuje się zaskoczeniem pracownika, jest czymś nieprzewidywalnym, nieoczekiwanym, raptownym. Omawiana w tym miejscu cecha musi dotyczyć samego zdarzenia, a nie skutku pod postacią urazu lub śmierci. W orzecznictwie uznaje się, że przez nagłe zdarzenie, należy rozumieć takie zdarzenie, które trwa nie dłużej niż jedna dniówka robocza. Takie pojmowanie omawianego zwrotu pozwala oddzielić

wypadki przy pracy od chorób zawodowych, które powstają w wyniku znacznie dłuższego działania czynników chorobotwórczych, pochodzących ze środowiska, w jakim praca jest wykonywana, na organizm ludzki. Zdarzeniem nagłym jest trwający kilka sekund kontakt dłoni stolarza z piłą tarczową, jak i kilkugodzinne oddziaływanie na palacza kotłowni centralnego ogrzewania tlenku węgla (czadu). „Nagłość” określa czas oddziaływania czynnika niebezpiecznego na organizm człowieka. Skutki tego oddziaływania mogą natychmiast ujawnić się natychmiast lub dopiero po pewnym czasie, np. po kilku dniach, a nawet tygodniach. W świetle art. 3 ust. 6 ustawy, za zbiorowy wypadek przy pracy uważa się wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby.

Przyczyna zewnętrzna

Przyczyna zewnętrzna stanowi drugi warunek uznania określonego zdarzenia za wypadek przy pracy. Występuje wówczas, gdy do urazu dochodzi w wyniku oddziaływania na pracownika czynnika występującego poza nim. Z uwagi na powyższe, nie ma zatem cech wypadku przy pracy uraz, który jest następstwem zakłóceń wywołanych przez czynnik tkwiący wyłącznie w organizmie poszkodowanego, stanowiąc przyczynę wewnętrzną, np. atak epilepsji (przyczyna wewnętrzna) powoduje uraz wskutek upadku. Przyczyna zewnętrzna nie musi być związana wyłącznie z działaniem sił przyrody, narzędzi, maszyn i urządzeń, energii, czynników chemicznych itp. Przyczyna zewnętrzna, w przeciwieństwie do przyczyny wewnętrznej, nie musi występować jako wyłączna. Przy zbiegu obu rodzajów przyczyn - uaktywnienie się schorzenia samoistnego (mogącego samodzielnie występować jedynie jako przyczyna wewnętrzna) pod wpływem czynnika zewnętrznego (przyczyny zewnętrznej) – spełniony jest warunek do uznania określonego zdarzenia za wypadek. Przyczyną zewnętrzną wypadku może być każdy czynnik zewnętrzny, który jest zdolny wywołać w istniejących warunkach szkodliwe skutki, w tym także pogorszyć stan zdrowia pracownika dotkniętego już schorzeniem samoistnym. W aktualnym stanie orzecznictwa niewątpliwie jest, że zawał serca również może zostać uznany za przyczynę zewnętrzną doznanego urazu lub śmierci pracownika. Warunkiem takiego uznania są konkretne okoliczności faktyczne, które za każdym razem sąd powinien dokładnie ustalić.

Uraz bądź śmierć pracownika

Do uznania zdarzenia nagłego wywołanego przyczyną zewnętrzną za wypadek przy pracy konieczny jest skutek w postaci urazu lub śmierci pracownika uczestniczącego w danym zdarzeniu. Uraz zdefiniowany został w art. 2 pkt 13) ustawy, jako uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego. Pod pojęciem śmierci należy rozumieć śmierć biologiczną, polegającą na nieodwracalnym ustaniu funkcji pnia mózgu. Tak rozumianą śmiercią nie będzie natomiast śmierć kliniczna, bowiem aktualny stan wiedzy medycznej pozwala na odwrócenie jej skutków i w konsekwencji przywrócenie człowieka (pracownika) do stanu, w którym możliwe jest jego samodzielne oddychanie i krążenie krwi. Zgodnie z art. 3 ust. 4 ustawy, za śmiertelny wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku. W świetle art. 3 ust. 5 ustawy, 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 trwale, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała.

Związek z pracą

Związek z pracą stanowi ostatni warunek uznania określonego zdarzenia wywołanego przyczyną zewnętrzną powodującego uraz bądź śmierć za wypadek przy pracy. Związek z pracą może zachodzić zarówno wówczas, gdy do urazu dojdzie podczas wykonywania pracy, jak i podczas pozostawania tylko w dyspozycji pracodawcy (lub innego podmiotu), na rzecz którego miała być świadczona praca (oczekiwanie na polecenia: na terenie zakładu lub w innym, wyznaczonym przez pracodawcę lub ten podmiot miejscu). Brak związku zdarzenia z pracą występuje w szczególności w sytuacji, gdy bez uzasadnienia poszkodowany nie świadczy pracy. Związek zdarzenia z pracą, poza przypadkami wynikającymi wprost z definicji wypadku przy pracy, zostaje jednak zachowany w warunkach, gdy poszkodowany nie świadczy pracy lecz wykonuje inne czynności, w tym służące zaspokojeniu jego własnych potrzeb. Jako przykłady (wg poglądów utrwalonych w orzecznictwie sądowym) można wskazać: upadek

powodujący uraz w drodze do sklepu w celu zakupu artykułów żywnościowych do spożycia podczas przerwy śniadaniowej; skaleczenie dłoni przy zmywaniu talerza po posiłku w czasie tej przerwy itp.

II. Wypadki traktowane na równi z wypadkami przy pracy

Na równi z wypadkiem przy pracy traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:

- 1) w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określone w art. 3 ust. 1 ustawy wskazanej w punkcie I., 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.

III. Wypadek w okresie ubezpieczenia wypadkowego – wypadek przy pracy świadczonej na innej podstawie niż stosunek pracy

Zgodnie z art. 3 ust. 3 ustawy wskazanej w pkt I., do wypadków przy pracy zalicza się także nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w okresie ubezpieczenia wypadkowego, podczas:

- 1) uprawiania sportu w trakcie zawodów i treningów przez osobę pobierającą stypendium sportowe;
- 2) wykonywania odpłatnie pracy na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania;
- 3) pełnienia mandatu posła lub senatora, pobierającego uposażenie;
- 4) odbywania szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy przez osobę pobierającą stypendium w okresie odbywania tego szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy na podstawie skierowania wydanego przez powiatowy urząd pracy lub przez inny podmiot kierujący, 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;
- 7) współpracy przy wykonywaniu pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia;
- 8) wykonywania zwykłych czynności związanych z prowadzeniem działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych;

- 9) wykonywania zwykłych czynności związanych ze współpracą przy prowadzeniu działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych;
- 10) wykonywania przez osobę duchowną czynności religijnych lub czynności związanych z powierzonymi funkcjami duszpasterskimi lub zakonnymi;
- 11) odbywania służby zastępczej;
- 12) nauki w Krajowej Szkole Administracji Publicznej przez słuchaczy pobierających stypendium;
- 13) wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowa taka została zawarta z pracodawcą, z którym osoba pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje ona pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy;
- 14) pełnienia przez funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej obowiązków służbowych.

IV. Wypadek w drodze do pracy i z pracy

Zgodnie z art. 57b ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2022 r., poz. 504 ze zm.), zawierającym definicję ustawową wypadku w drodze do pracy lub z pracy, za taki wypadek uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego, jeżeli droga ta była najkrótsza i nie została przerwana.

Jednakże uważa się, że wypadek nastąpił w drodze do pracy lub z pracy, mimo iż droga ta 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 względu na komunikacyjnych, najdogodniejsza.

Za drogę do pracy lub z pracy uważa się, oprócz drogi z domu do pracy lub z pracy do domu, drogę do miejsca lub z miejsca:

- 1) innego zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego;
- 2) zwykłego wykonywania funkcji lub zadań zawodowych albo społecznych;
- 3) zwykłego spożywania posiłków;
- 4) odbywania nauki lub studiów.

Użyte w definicji pojęcie „droga” nie dotyczy wyłącznie dróg publicznych i traktów znajdujących się na zewnątrz pomieszczeń. „Drogą” jest bowiem również ścieżka prowadząca przez teren prywatny, w tym posesję należącą do osoby poszkodowanej. W przypadku budynku wielorodzinnego, „drogą” jest natomiast ogólnie dostępna klatka schodowa na zewnątrz mieszkania.

Z definicji wypadku w drodze do pracy i z pracy wynika, że nie jest traktowany jako droga z pracy odcinek między miejscem pracy a miejscem załatwiania prywatnej sprawy w sytuacji, gdy

nastąpi powrót do pracy, po załatwieniu sprawy. Jest to droga odbywana w czasie przerwy w świadczeniu pracy. O drodze z pracy do domu można natomiast mówić w sytuacji, gdy będzie miało miejsce wcześniejsze wyjście z pracy z zamiarem załatwienia sprawy prywatnej, ale bez powrotu do pracy. Przerwa w drodze do domu może być w tym przypadku potraktowana jako „życiowo uzasadniona” (załatwianie spraw osobistych, rodzinnych, zdrowotnych itp.).

Jako droga z pracy do domu może być potraktowana droga na obiad (do domu lub innego miejsca) w czasie regulaminowej przerwy na spożycie posiłku.

V. Zasady postępowania w razie zaistnienia wypadku przy pracy

Zgłoszenia zaistnienia wypadku przy pracy dokonuje poszkodowany (naturalnie jeśli stan jego zdrowia na to pozwala) lub inna osoba, która to zdarzenie zauważyła. Obowiązki pracodawcy obejmują:

– Udzielenie poszkodowanemu pierwszej pomocy

Pracodawca jest obowiązany zapewnić poszkodowanemu pierwszą pomoc i podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie (polegające na wyłączeniu maszyn i urządzeń z ruchu, odcięciu zasilania maszyn energią, materiałami itp.). Obowiązki te ciążyą na pracodawcy także wówczas, gdy na jego terenie zaistnieje wypadek, w którym poszkodowany nie będzie jego pracownikiem.

– Zabezpieczenie miejsca wypadku

Do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku jego miejsce powinno zostać zabezpieczone przed dostępem osób niepowołanych i możliwością uruchomienia – bez potrzeby – maszyn i innych urządzeń technicznych, których ruch wstrzymano w związku z wypadkiem. Koniecznym jest wykluczenie możliwości wprowadzenia jakichkolwiek 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 wypadku.

Zgodę na uruchomienie maszyn i urządzeń lub inne zmiany w miejscu wypadku, wydaje pracodawca, w uzgodnieniu ze społecznym inspektorem pracy, po dokonaniu oględzin miejsca wypadku oraz po sporządzeniu, jeśli zajdzie potrzeba, szkicu lub fotografii miejsca wypadku.

Po wypadku śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym, zgoda na uruchomienie maszyn i urządzeń może zostać wydana po dokonaniu ustaleń z inspektorem pracy i prokuratorem, a w razie wypadków w

zakładzie górniczym, także po uzgodnieniu z właściwym organem państwowego nadzoru górniczego.

Dokonywanie zmian w miejscu wypadku bez zgody pracodawcy jest dopuszczalne jedynie wówczas, jeżeli zachodzi konieczność ratowania osób lub mienia albo zapobieżenia niebezpieczeństwu.

– Zawiadomienie o wypadku właściwego okręgowego inspektora pracy i innych organów

Zgodnie z art. 234 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2022, poz. 1510 ze zm.) – *dalej jako „k.p.”*, pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego terytorialnie, ze względu na miejsce zdarzenia, okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, a mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy.

Inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy można powiadomić o wypadku drogą telefoniczną, bowiem w każdym okręgowym inspektoracie pracy prowadzone są w tym celu całodobowe dyżury telefoniczne.

Zaniechanie obowiązku powiadomienia o wypadku przy pracy wymienionych organów, w tym właściwego okręgowego inspektora pracy, stanowi wykroczenie z art. 283 § 2 pkt 6) k.p. i jest zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

– Powołanie zespołu powypadkowego

Okoliczności i przyczyny wypadku ustala powołany w tym celu przez pracodawcę dwuosobowy zespół powypadkowy.

W skład zespołu wchodzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz społeczny inspektor pracy, przy czym przepisy przewidują w tym zakresie liczne wyjątki – w zależności od stanu zatrudnienia w zakładzie oraz przyjętego przez pracodawcę systemu realizacji zadań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, i tak:

- a) u pracodawcy, który zgodnie z art. 237¹¹ § 1 k.p. nie ma obowiązku tworzenia służby bezpieczeństwa i higieny pracy, zamiast pracownika tej służby, w skład zespołu powypadkowego wchodzi pracodawca lub pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu pracodawca powierzył wykonywanie zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy, albo specjalista spoza zakładu pracy;
- b) u pracodawcy, u którego nie działa społeczna inspekcja pracy, zamiast społecznego inspektora pracy, w skład zespołu powypadkowego wchodzi przedstawiciel pracowników posiadający aktualne zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- c) jeżeli pracodawca nie może dopełnić obowiązku utworzenia zespołu powypadkowego w składzie dwuosobowym, określonym w pkt a) i b), ze względu na małą liczbę zatrudnionych pracowników, okoliczności i przyczyny wypadku ustala zespół powypadkowy, w którego skład wchodzi pracodawca i specjalista spoza zakładu pracy.

– Ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku

Po otrzymaniu informacji o wypadku, zespół powypadkowy niezwłocznie przystępuje do ustalenia jego okoliczności i przyczyn.

Zespół powypadkowy ma w szczególności obowiązek:

- dokonania oględzin miejsca wypadku, w tym stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych, a także zbadania warunków wykonywania pracy i innych okoliczności, które mogły mieć związek z badanym zdarzeniem;
- sporządzenia, w razie potrzeby, szkicu lub fotografii miejsca wypadku;
- wysłuchania wyjaśnień poszkodowanego - jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala;
- zebrania informacji dotyczących wypadku od świadków;

- zasięgnięcia opinii lekarza, a w razie potrzeby, opinii innych specjalistów - w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku;
- zebrania innych dowodów dotyczących wypadku;
- dokonania prawnej kwalifikacji wypadku – zgodnie z ustawą o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
- określenia środków profilaktycznych oraz wniosków, w tym wynikających z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym wystąpił wypadek;
- wykorzystania w postępowaniu materiałów zebranych przez organy prowadzące śledztwo lub dochodzenie - jeżeli materiały te zostaną mu udostępnione;
- jeżeli wypadek miał rozmiary katastrofy albo spowodował zagrożenie dla bezpieczeństwa publicznego, wykorzystania ustaleń zespołu specjalistów, powołanego przez właściwego ministra, wojewodę lub inny organ sprawujący nadzór określony w art. 237¹⁴ k.p., do ustalenia przyczyn wypadku oraz wyjaśnienia związanych z tym zdarzeniem problemów technicznych i technologicznych.

Ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, któremu uległ pracownik na terenie innego zakładu pracy, dokonuje zespół powołany przez pracodawcę poszkodowanego pracownika w obecności przedstawiciela pracodawcy, na którego terenie doszło do tego zdarzenia. Pracodawca, na terenie którego miał miejsce wypadek, ma obowiązek udostępnienia zespołowi powołanemu przez pracodawcę poszkodowanego pracownika miejsca wypadku i udzielenia niezbędnych informacji i pomocy.

Na wniosek pracodawcy poszkodowanego pracownika, okoliczności i przyczyny wypadku może ustalić pracodawca, na którego terenie doszło do wypadku, a dokumentację powypadkową przekazać pracodawcy poszkodowanego pracownika.

Przepisy prawne nie przewidują zwolnienia pracodawcy z obowiązku przeprowadzenia dochodzenia powypadkowego. Koszty związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadku ponosi pracodawca, o czym stanowi art. 234 § 4 k.p.

– Sporządzenie i zatwierdzenie protokołu powypadkowego

Zespół sporządza z dochodzenia powypadkowego dokument o nazwie protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku (protokół powypadkowy). Protokół ten jest podstawą do ustalenia uprawnień do świadczeń odszkodowawczych dla poszkodowanego lub jego rodziny.

Zespół sporządza protokół powypadkowy nie później niż w ciągu 14 dni od daty zgłoszenia wypadku i przekazuje niezwłocznie do zatwierdzenia pracodawcy. W razie niedotrzymania tego terminu, zespół ma obowiązek podania w protokole przyczyn opóźnienia.

Do protokołu załącza się komplet niezbędnych dokumentów związanych z wypadkiem, w tym wyjaśnień poszkodowanego, informacji dotyczących wypadku od świadków, opinii lekarzy i innych specjalistów, a także ewentualnych szkiców lub fotografii miejsca wypadku.

Przepisy nie ustalają, w ilu egzemplarzach ma być sporządzony protokół powypadkowy. Określają jedynie, że ma być przygotowany w „niezbędnej liczbie egzemplarzy”.

W przypadku, gdy między członkami zespołu powypadkowego wystąpią rozbieżności, o treści protokołu decyduje pracodawca.

Zespół ma obowiązek zapoznania poszkodowanego z treścią protokołu przed zatwierdzeniem przez pracodawcę i pouczenia o prawie wniesienia „uwag i zastrzeżeń”. Poszkodowany może skorzystać z prawa do wglądu do akt związanych z postępowaniem i sporządzać z nich notatki, odpisy oraz kopie. Prawo to przysługuje również członkom rodziny poszkodowanego w wypadku śmiertelnym, o których mowa w art. 13 ust. 2 ustawy.

Protokół powypadkowy zatwierdza pracodawca - nie później niż w ciągu 5 dni od dnia jego sporządzenia.

W przypadku zgłoszenia zastrzeżeń do treści protokołu powypadkowego (przez poszkodowanego lub członków rodziny zmarłego wskutek wypadku pracownika) albo gdy protokół ten nie odpowiada warunkom określonym w przepisach, pracodawca ma obowiązek zwrócenia niezatwierdzonego protokołu, w celu wyjaśnienia i uzupełnienia przez zespół powypadkowy.

Po dokonaniu wyjaśnień i uzupełnień, zespół sporządza, nie później niż w ciągu 5 dni, nowy protokół powypadkowy, do którego dołącza protokół niezatwierdzony przez pracodawcę.

Poszkodowany pracownik, a w razie wypadku śmiertelnego, uprawniony członek jego rodziny, może wystąpić do właściwego sądu rejonowego z powództwem o ustalenie i sprostowanie protokołu powypadkowego na podstawie art. 189 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (tekst jednolity: Dz. U. z 2021 r., poz. 1805 ze zm.). Z powództwem tym może wystąpić również organizacja związkowa, działająca u pracodawcy zatrudniającego poszkodowanego pracownika.

Zamieszczenie w protokole stwierdzenia, że wypadek nie jest wypadkiem przy pracy bądź występują okoliczności mające wpływ na prawo poszkodowanego do świadczeń odszkodowawczych, wymaga szczegółowego uzasadnienia i wskazania na to dowodów.

Protokół powypadkowy wraz z załączonymi do niego dokumentami pracodawca ma obowiązek przechowywać przez okres 10 lat.

– Doręczenie protokołu powypadkowego poszkodowanemu

Zatwierdzony protokół powypadkowy pracodawca niezwłocznie doręcza poszkodowanemu pracownikowi, a w razie wypadku śmiertelnego – wskazanym wyżej członkom rodziny poszkodowanego.

– Doręczenie protokołu powypadkowego właściwemu inspektorowi pracy

Pracodawca ma obowiązek niezwłocznego doręczenia protokołów powypadkowych dotyczących wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych właściwemu, ze względu na miejsce zdarzenia, inspektorowi pracy Państwowej Inspekcji Pracy.

W przypadku stwierdzenia przez inspektora PIP, że w protokole powypadkowym zamieszczono ustalenia naruszające uprawnienia pracownika lub występują nieprawidłowe wnioski profilaktyczne, inspektor może zwrócić ten dokument pracodawcy, a także zawnioskować o ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku.

– Zarejestrowanie wypadku

Pracodawca prowadzi rejestr wypadków przy pracy na podstawie wszystkich protokołów powypadkowych. Rejestr wypadków przy pracy zawiera następujące dane:

- imię i nazwisko poszkodowanego,
- miejsce i datę wypadku,
- informacje dotyczące skutków wypadku dla poszkodowanego,
- datę sporządzenia protokołu powypadkowego,
- stwierdzenie, czy wypadek jest wypadkiem przy pracy,
- krótki opis okoliczności wypadku,
- datę przekazania wniosku do ZUS,
- inne informacje, niebędące danymi osobowymi, których zamieszczenie w rejestrze jest celowe, w tym wnioski i zalecenia profilaktyczne zespołu powypadkowego.

**Nieodpłatne porady prawne i nieodpłatne poradnictwo obywatelskie na terenie powiatu
wrzesińskiego w 2023r.**

Punkt nieodpłatnej pomocy prawnej i nieodpłatnej mediacji

ul. Wojska Polskiego 1 we Wrześni

(budynek Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie)

poniedziałek i piątek godz. 8:00 - 12:00

wtorek, środa, czwartek godz. 13:00 – 17:00

Punkt nieodpłatnej pomocy prawnej i nieodpłatnej mediacji

ul. Różowa 3 w Miłosławiu (budynek Miłosławskiego Centrum Kultury)

poniedziałek i środa godz. 12:00 - 16:00

wtorek, czwartek, piątek godz. 8:00 – 12:00

Punkt nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego i nieodpłatnej mediacji

ul. Chopina 9 we Wrześni (budynek Urzędu Miasta i Gminy)

poniedziałek - piątek godz. 13:00 -17:00

Więcej informacji: www.poradyprawne-aurus.pl

Każdy kto chciałby skorzystać z nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego lub bezpłatnej mediacji może umówić wizytę od poniedziałku do piątku pod numerem 61 640 44 17 (w godzinach: poniedziałek 8:00 -16:00, wtorek - piątek 07:00 - 15:00)

