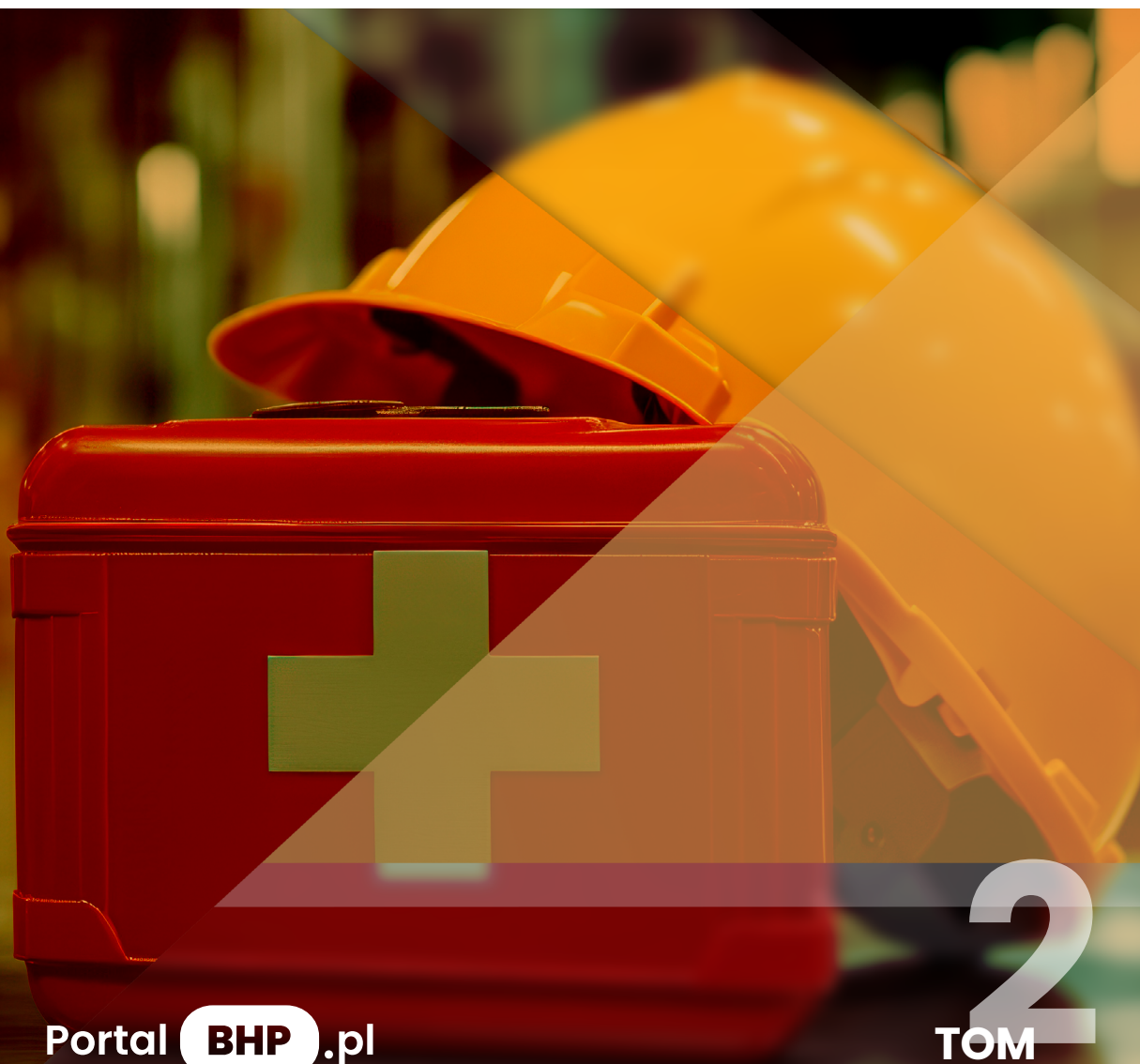


KOMPENDIUM BHP

WYPADKI PRZY PRACY, PIERWSZA POMOC I OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO



Biblioteczka BHP – Twoje centrum wiedzy o bezpieczeństwie!

Zadbaj o bezpieczeństwo pracy z profesjonalnymi publikacjami dla specjalistów BHP!

Praktyczne analizy, eksperckie porady i najnowsze przepisy – wszystko w jednym miejscu.

Sięgnij po sprawdzone źródła i podnieś standardy bezpieczeństwa!



Sprawdź już dziś!

Portal **BHP**.pl



Kompedium BHP

Wypadki przy pracy, pierwsza pomoc i ocena ryzyka zawodowego

Copyright © by Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2026

Kompedium BHP: Wypadki przy pracy, pierwsza pomoc i ocena ryzyka zawodowego

Copyright © Warszawa 2026 by Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Autorzy: Józef M. Boguszewski, Mariusz Foremniak, Aneta Mościcka, Jan M. Pióro,
Przemysław Ł. Siemiątkowski, Piotr Skura, Robert Widzisz, Jerzy Wroński,
Lesław Zieliński, Tomasz Zwolak

Redakcja: Anna Jagodzińska

Redakcja merytoryczna: Agnieszka Gawrońska, Bartosz Łukasiak

Korekta: Zespół

Koordynator produkcji: Mariusz Jezierski

Koordynator projektów wydawniczych: Anna Jagodzińska

Content & Publishing Leader: Marta Grabowska-Peda

Projekt graficzny okładki: Agnieszka Makowska

Zdjęcie na okładce: Freepick

Skład i łamanie: Agnieszka Makowska

Wydanie I

Stan prawny: styczeń 2026 r.

ISBN: 978-83-8409-448-8

Kod produktu: UOH80

Wydawca:

Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a

tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10

www.wip.pl

Druk i oprawa: KRM Druk sp. z o.o.

Publikacja uwzględnia stan prawny obowiązujący na dzień 1 stycznia 2026 r.

Niniejsza publikacja oraz wszystkie zawarte w niej teksty, grafiki i materiały są chronione prawem autorskim. Żadna część tej książki nie może być reprodukowana, przechowywana w systemach wyszukiwania lub transmitowana w jakiegokolwiek formie i jakimikolwiek środkami – elektronicznymi, mechanicznymi, kopiowania, nagrywania lub innymi – bez uprzedniej pisemnej zgody Redakcji.

Zakaz ten nie dotyczy cytowania ww. materiałów w granicach dozwolonego użytku, z powołaniem się na źródło.

Treści zawarte w niniejszej publikacji mają charakter wyłącznie informacyjny i edukacyjny. Publikacja została przygotowana z zachowaniem najwyższej staranności oraz z wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy i doświadczenia autorów oraz konsultantów. Niemniej jednak zawiera ona ogólne wskazówki i nie powinna być traktowana jako indywidualna porada prawna, finansowa, medyczna ani żadna inna forma profesjonalnej konsultacji.

Redakcja nie ponosi odpowiedzialności za decyzje podjęte na podstawie informacji zawartych w tej publikacji. W przypadku potrzeby uzyskania specjalistycznej porady zaleca się konsultację z odpowiednim ekspertem lub specjalistą w danej dziedzinie.

Spis treści

Wypadki przy pracy i choroby zawodowe	5
Wypadki przy pracy	6
Związek między nagłością i zewnętrzną przyczyną a pracą	16
Choroba zawodowa	42
Świadczenia uzupełniające	58
Sposoby na prawidłowe wypełnienie statystycznej karty wypadku	72
Ocena ryzyka zawodowego	95
Zasady i metody oceny ryzyka zawodowego	96
Obowiązki pracodawcy i rola służby bhp	101
Obowiązki pracodawcy	101
Metody oceny ryzyka zawodowego	117
Szacowanie parametrów ryzyka	120
Identyfikacja zagrożeń i ocena ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy	128
Szacowanie i ocena ryzyka zawodowego	148
Wystąpienia zdarzenia niebezpiecznego	149
Profilaktyka ryzyka zawodowego	161
Eliminacja zagrożenia	164
Dokumentowanie oceny ryzyka zawodowego	174
Niniejsza lista kontrolna procedury oceny ryzyka zawodowego oparta jest na algorytmie oceny ryzyka zawodowego wg Polskiej Normy PN-N-18002:2011.	185
Pierwsza pomoc	191
Podstawowe zasady udzielania pierwszej pomocy	192

Rany	204
Oparzenia	207
Urazy kończyn.....	211
Urazy głowy i kręgosłupa	216
Zakrzuszenia	218
Podstawa prawna	223

Wypadki przy pracy i choroby zawodowe

Wypadki przy pracy

Rozdział VII działu dziesiątego Bezpieczeństwo i higiena pracy Kodeksu pracy, dalej: kp, zatytułowany jest Wypadki przy pracy i choroby zawodowe. Mimo to kp nie zawiera definicji wypadku przy pracy. Obecnie obowiązująca definicja wypadku przy pracy zawarta jest w ustawie z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. 2025 poz. 257 ze zm.), dalej: ustawa wypadkowa.

UWAGA:

Z wejściem jej w życie utraciło moc wiele innych aktów prawnych, w szczególności:

- ustawa z 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 1983 r. nr 30, poz. 144 ze zm.),
- ustawa z 19 grudnia 1975 r. o ubezpieczeniu społecznym osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia (Dz.U. z 1995 r. nr 65, poz. 333 ze zm.),
- ustawa z 18 grudnia 1976 r. o ubezpieczeniu społecznym osób prowadzących działalność gospodarczą oraz ich rodzin (Dz.U. z 1989 r. nr 46, poz. 250 ze zm.).

Ze względu na to, że w niniejszej publikacji prezentujemy orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz sądów administracyjnych i apelacyjnych w zakresie wypadków, chorób zawodowych, jak również świadczeń z nimi związanych – istotnym zagadnieniem jest rozstrzygnięcie kwestii, czy z utratą mocy wspomnianych aktów prawnych utraciły także swą aktualność tezy rozstrzygnięć sądowych wydanych pod ich rządami.

Na tak zadane pytanie należy z całą stanowczością odpowiedzieć, że orzecznictwo sądowe, co do zasady, nie utraciło swej aktualności, z wyjątkiem nielicznych rozstrzygnięć nieprzystających do aktualnie obowiązującego stanu prawnego. Tezę o zasadności uwzględniania orzecznictwa sądowego, także wydanego pod rządem ustaw już nieobowiązujących, należy poprzeć prostym stwierdzeniem. Mimo że orzecznictwo takie nie jest i nie może być postrzegane jako źródło prawa w ujęciu formalnym, tezy samych orzeczeń mogą, a nawet powinny być postrzegane jako rzetelny materiał wspomagający pozyskanie informacji o treści prawa, jego stosowaniu oraz wykładni.

Definicja wypadku przy pracy

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy wypadkowej za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć (wszystkie

wymienione warunki muszą być spełnione jednocześnie), które nastąpiło w związku z pracą:

- 1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności bądź poleceń przełożonych (podejmowanych nie tylko w miejscu wykonywania pracy, ale także poza takim miejscem),
- 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.

Ważne

Do stwierdzenia, że nagłe zdarzenie spowodowane przyczyną zewnętrzną jest wypadkiem przy pracy wystarczające, jest ustalenie, że zdarzenie nastąpiło podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności bądź poleceń przełożonych, bez potrzeby badania, czy wykonywanie tych czynności było zgodne z interesem zakładu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 14 września 2000 r., II UKN 708/99, OSNAPiUS 2002/6/145).

Ustawa wypadkowa ma zastosowanie nie tylko do pracowników, ale także innych osób podlegających społecznemu ubezpieczeniu wypadkowemu na podstawie ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2025.350 ze zm.).

Ponadto w myśl art. 3 ust. 3 ustawy wypadkowej 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:

- uprawiania sportu w trakcie zawodów i treningów przez osobę pobierającą stypendium sportowe,
- wykonywania odpłatnie pracy na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,
- pełnienia mandatu posła lub senatora, pobierającego uposażenie,
- 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 bądź inny podmiot kierujący, a także pobierania stypendium na podstawie ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U.2025.214 t.j. ze zm.) w okresie odbywania studiów podyplomowych,

- wykonywania przez członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych i inną osobę traktowaną na równi z członkiem spółdzielni w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych, pracy na rzecz tych spółdzielni,
- wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym, dalej: kc, stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
- wykonywania pracy na podstawie umowy uaktywniającej, o której mowa w ustawie z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U.2025.214 t.j. ze zm.),
- współpracy przy wykonywaniu pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kc stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
- wykonywania zwykłych czynności związanych z prowadzeniem działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych,
- wykonywania zwykłych czynności związanych ze współpracą przy prowadzeniu działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych,
- wykonywania przez osobę duchowną czynności religijnych lub związanych z powierzonymi funkcjami duszpasterskimi bądź zakonnymi,
- odbywania służby zastępczej,
- nauki w Krajowej Szkole Administracji Publicznej im. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Lecha Kaczyńskiego przez słuchaczy pobierających stypendium,
- kształcenia się w szkole doktorskiej przez doktorantów otrzymujących stypendium,
- wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kc stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, bądź umowy o dzieło, jeżeli umowa taka została zawarta z pracodawcą, z którym osoba pozostaje w stosunku pracy, albo jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje ona pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

Na równi z wypadkiem przy pracy, w zakresie uprawnienia do świadczeń określonych w ustawie, 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 działające u pracodawcy organizacje związkowe. (art. 3 ust. 2 ustawy wypadkowej).

Ważne

W rozumieniu ustawy wypadkowej uraz, jako skutek wypadku, ma miejsce, gdy nastąpiło uszkodzenie ciała lub narządów człowieka wskutek czynnika zewnętrznego. Eliminuje z prawa do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego brak doznania urazu, a także nagłe pogorszenie zdrowia pracownika niemające związku z doznaniem urazu podczas wykonywania swojej pracy, nie będzie możliwe zaliczenie go do kategorii wypadków przy pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2009 r., II PK 318/08).

Świadczenie pracy

Świadczenie pracy w rozumieniu ustawy wypadkowej nie może być rozumiane jako samo przebywanie w zakładzie pracy, fizyczna tam obecność pracownika, ale pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy. Warunkiem pozostawania w dyspozycji pracodawcy jest gotowość pracownika do pracy – subiektywny zamiar wykonywania pracy i obiektywna możliwość jej świadczenia. Nietrzeźwość pracownika wyłącza z istoty rzeczy jego gotowość do pracy – tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 7 marca 2006 r., I UK 127/05.

Informowanie przełożonego o wypadku

Pracownik, który uległ wypadkowi, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, powinien niezwłocznie poinformować o wypadku swojego przełożonego (§ 2 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy – Dz.U. nr 105, poz. 870).

Niepoinformowanie przełożonego o wypadku bezpośrednio po zdarzeniu nie pozbawia pracownika prawa żądania ustalenia, że miało ono charakter wypadku przy pracy w rozumieniu art. 6 ust. 1 ustawy z 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (wyrok Sądu Najwyższego z 14 września 2000 r., II UKN 702/99, OSNAPiUS 2002/6/143).

Jeżeli skutki wypadku ujawniły się w okresie późniejszym, pracownik zawiadamia swojego przełożonego o wypadku, okolicznościach jego zaistnienia, ewentualnych świadkach wypadku, niezwłocznie po ich ujawnieniu.

Obowiązki pracodawcy w razie wypadku przy pracy

W razie wypadku przy pracy pracodawca ma obowiązek:

- podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie,
- zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym,
- zapewnić ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku,
- zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom (art. 234 § 1 kp).

Zespół powypadkowy – powołanie i skład

Okoliczności i przyczyny wypadku ustala powoływany przez pracodawcę zespół powypadkowy (§ 4 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy).

W skład zespołu powypadkowego wchodzi:

- pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy,
- społeczny inspektor pracy (§ 4 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy).

U pracodawcy, który nie ma obowiązku utworzenia służby bezpieczeństwa i higieny pracy (zatrudnia do 100 pracowników), w skład zespołu powypadkowego zamiast pracownika służby bhp wchodzi alternatywnie.

- pracodawca,
- pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu pracodawca powierzył wykonywanie zadań służby bhp,
- specjalista spoza zakładu pracy (§ 5 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy).

Natomiast u pracodawcy, u którego nie działa społeczna inspekcja pracy, w skład zespołu powypadkowego zamiast społecznego inspektora pracy, jako członek tego zespołu, wchodzi przedstawiciel pracowników zgodnie z art 5 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, posiadający aktualne zaświadczenie – Dz.U. nr 180, poz. 1860 ze zm.

Jeżeli mimo wspomnianych zasad, ze względu na małą liczbę zatrudnionych pracowników, pracodawca dalej nie może utworzyć 2-osobowego zespołu powypadkowego, okoliczności i przyczyny wypadku ustala zespół powypadkowy, w skład którego wchodzi:

- pracodawca,
- specjalista spoza zakładu pracy (§ 6 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy).

Z kolei w razie wypadku, który wydarzył się na terenie innej firmy, ustalenia jego okoliczności i przyczyn dokonuje zespół powypadkowy powołany przez pracodawcę poszkodowanego, w obecności przedstawiciela pracodawcy, na którego terenie miał miejsce wypadek (§ 8 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy).

Jednak na wniosek pracodawcy poszkodowanego pracownika pracodawca, na którego terenie zdarzył się wypadek, może ustalić jego okoliczności i przyczyny oraz następnie przekazać pracodawcy poszkodowanego pracownika dokumentację powypadkową (§ 8 ust. 3 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy).

Protokół powypadkowy

Nie później niż w ciągu 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku, po ustaleniu jego okoliczności oraz przyczyn, zespół powypadkowy sporządza protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, czyli protokół powypadkowy (§ 9 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy).

Ważne

Wzór protokołu powypadkowego określa rozporządzenie ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 24 maja 2019 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1071).

Ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku w terminie późniejszym niż 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku, w wyniku uzasadnionych przeszkód lub trudności, wymaga podania przyczyn tego opóźnienia w treści protokołu powypadkowego (§ 9 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy).

Zespół powypadkowy ma obowiązek sporządzić protokół powypadkowy w niezbędnej liczbie egzemplarzy i z pozostałą dokumentacją powypadkową doręczyć niezwłocznie pracodawcy w celu zatwierdzenia.

Członek zespołu powypadkowego ma prawo złożyć do protokołu powypadkowego zdanie odrębne, które powinien w takim przypadku uzasadnić. W razie rozbieżności zdań członków zespołu powypadkowego o treści protokołu powypadkowego decyduje pracodawca.

Ponadto:

- 1) Z protokołem powypadkowym, przed jego zatwierdzeniem, zespół powypadkowy musi zapoznać poszkodowanego.
- 2) Poszkodowany ma prawo zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym – zespół powypadkowy musi o tym pouczyć poszkodowanego.
- 3) Poszkodowany ma prawo:
 - wglądu do akt sprawy,
 - sporządzania z akt sprawy: notatek, odpisów, kopii.
- 4) Zespół powypadkowy ma obowiązek zapoznać z treścią protokołu powypadkowego członków rodziny zmarłego pracownika, którymi są:
 - małżonek, z wyjątkiem przypadku orzeczonej separacji,
 - dzieci własne, drugiego małżonka, przysposobione i przyjęte na wychowanie oraz utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności wnuki, rodzeństwo i inne dzieci, w tym również w ramach rodziny zastępczej, spełniające w dniu śmierci ubezpieczonego lub rencisty warunki uzyskania renty rodzinnej,
 - rodzice, osoby przysposabiające, macocha i ojczym, jeżeli w dniu śmierci ubezpieczonego lub rencisty prowadzili z nim wspólne gospodarstwo domowe, bądź ubezpieczony albo rencista bezpośrednio przed śmiercią przyczynił się do ich utrzymania lub ustalone zostało wyrokiem bądź ugodą sądową prawo do alimentów z jego strony.

Zespół powypadkowy poucza wymienionych wyżej członków rodziny zmarłego pracownika o prawie zgłaszania uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym.

Stwierdzenie w protokole powypadkowym, że wypadek nie jest wypadkiem przy pracy lub iż zachodzą okoliczności, które mogą mieć wpływ na prawo pracownika do świadczeń przysługujących z tytułu wypadku, wymaga szczegółowego uzasadnienia i wskazania dowodów stanowiących podstawę takiego stwierdzenia.

Do protokołu powypadkowego muszą być obligatoryjnie dołączone, stanowiące jego integralną część, następujące dokumenty:

- zapis wyjaśnień poszkodowanego w wypadku;
- zapis informacji uzyskanych od świadków wypadku;
- inne dokumenty zebrane w czasie ustalania okoliczności i przyczyn wypadku, w szczególności:
 - pisemną opinię lekarza lub innych specjalistów w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku,
 - szkice lub fotografie miejsca wypadku,
 - ewentualne odrębne zdanie złożone przez członka zespołu powypadkowego,
 - ewentualne uwagi i zastrzeżenia poszkodowanego lub członków rodziny zmarłego pracownika do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym.

Pracodawca zatwierdza protokół powypadkowy nie później niż w terminie 5 dni od dnia jego sporządzenia (§ 13 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy Dz.U.2009.105.870).

Jeżeli:

- do treści protokołu powypadkowego zostały zgłoszone zastrzeżenia przez poszkodowanego lub członków rodziny zmarłego wskutek wypadku pracownika,
- protokół powypadkowy nie odpowiada wymaganiom rozporządzenia,
- to pracodawca nie zatwierdza go i zwraca taki protokół powypadkowy w celu wyjaśnienia oraz uzupełnienia go przez zespół powypadkowy.

Zespół powypadkowy, po dokonaniu wspomnianych wyjaśnień i uzupełnień, sporządza, jednak nie później niż w terminie 5 dni, nowy protokół powypadkowy, do którego dołącza protokół powypadkowy niezatwierdzony przez pracodawcę (§ 13 ust. 3 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy Dz.U.2009.105.870).

W przypadku gdy na wniosek pracodawcy poszkodowanego pracownika pracodawca, na którego terenie zdarzył się wypadek, ustali jego okoliczności i przyczyny, a następnie przekazał pracodawcy poszkodowanego pracownika dokumentację powypadkową, protokół powypadkowy zatwierdza – odpowiednio wg procedury – pracodawca poszkodowanego pracownika (§ 13 ust. 4 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy Dz.U.2009.105.870).

Zatwierdzony protokół powypadkowy pracodawca niezwłocznie doręcza:

- 1) poszkodowanemu pracownikowi,
- 2) członkom rodziny zmarłego pracownika – w przypadku wypadku śmiertelnego.

Ponadto protokół powypadkowy dotyczący wypadków:

- śmiertelnych,
- ciężkich,
- zbiorowych

pracodawca niezwłocznie doręcza właściwemu terytorialnie inspektorowi pracy Państwowej Inspekcji Pracy (§ 14 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy Dz.U.2009.105.870).

Protokół powypadkowy dotyczący wypadków śmiertelnych, ciężkich oraz zbiorowych, zawierający ustalenia naruszające uprawnienia pracownika bądź nieprawidłowe wnioski profilaktyczne, może być zwrócony pracodawcy przez właściwego terytorialnie inspektora pracy, z uzasadnionym wnioskiem o ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku (§ 15 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy Dz.U.2009.105.870). W takiej sytuacji stosuje się procedurę, jak w przypadku niezatwierdzenia i zwrócenia protokołu powypadkowego przez pracodawcę w celu odpowiedniego wyjaśnienia oraz uzupełnienia go przez zespół powypadkowy.

Pracodawca ma obowiązek przechowywać protokół powypadkowy z pozostałą dokumentacją powypadkową przez 10 lat (art. 234 § 31 kp).