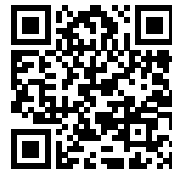




Wypadki przy pracy

i choroby zawodowe

Portal **BHP**.pl



Od 2009 r. wspieramy pracowników służby BHP
w ich rozwoju zawodowym i codziennej pracy

BEZPŁATNE KONTO TESTOWE
48 h dostępu do zasobów portalu



Zeskanuj
i przetestuj
BEZPŁATNIE



Jesteś zainteresowany stałym dostępem?

Zadzwoń do nas lub sprawdź ofertę na stronie www.portalbhp.pl

Nasi konsultanci dopasują najlepszą ofertę dla Ciebie.

Korzystaj wygodnie z wiedzy, gdziekolwiek jesteś! Centrum Obsługi Klienta: **22 518 29 29**

Wypadki przy pracy i choroby zawodowe

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

Warszawa 2025

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

Redakcja: Anna Jagodzińska
Redakcja merytoryczna: Bartosz Łukasiak
Menedżer produktu: Agnieszka Słowińska
Koordynator projektów wydawniczych: Anna Jagodzińska
Zastępca dyrektora, Head of B2B Market: Szymon Danowski

Zdjęcie na okładce: Freepick
Korekta: Zespół
Koordynator produkcji: Mariusz Jezierski
Projekt graficzny okładki: Agnieszka Makowska
Skład i łamanie: Agnieszka Makowska

ISBN: 978-83-8409-301-6
Numer produktu: UOH87

© Copyright by Wiedza i Praktyka sp. z o.o.
Warszawa 2025
WYDANIE I

Wiedza i Praktyka sp. z o.o.
ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa,
tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10
e-mail: cok@wip.pl
NIP: 526-19-92-256
Numer KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego
Rejestru Sądowego
Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł

Druk: KRM Druk sp. z o.o

Publikacja „Wypadki przy pracy i choroby zawodowe” chroniona jest prawem autorskim. Przedruk i sprzedaż tych materiałów bez zgody wydawcy są zabronione. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Publikacja „Wypadki przy pracy i choroby zawodowe” została przygotowana z zachowaniem najwyższej staranności i wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy i doświadczenia autorów i konsultantów. Zaproponowane w publikacji „Wypadki przy pracy i choroby zawodowe” wskazówki, porady i interpretacje nie mają charakteru porady prawnej i dotyczą sytuacji typowych. Ewentualne zastosowanie się do nich powinno być skonsultowane z wykwalifikowanym specjalistą lub ekspertem, w celu uwzględnienia indywidualnych okoliczności związanych z daną sprawą, w związku z czym zastosowanie lub wykorzystanie w jakikolwiek sposób informacji zawartych w tych materiałach następuje na własne ryzyko i odpowiedzialność osoby dokonującej. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowiska organów i urzędów państwowych.

Spis treści

Słowo od redaktora	5
---------------------------------	----------

Wypadki przy pracy	7
---------------------------------	----------

Definicja wypadku przy pracy.....	8
Świadczenie pracy	10
Informowanie przełożonego o wypadku	10
Obowiązki pracodawcy w razie wypadku przy pracy	11
Zespół powypadkowy – powołanie i skład	11
Protokół powypadkowy	13
Sprostowanie protokołu powypadkowego	16
Zaniechanie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku	17
Wątpliwości prawne	17
Związek między nagłością i zewnętrzną przyczyną a pracą	17
Przyczyna zewnętrzna	18
Równoczesne zaistnienie przyczyn zewnętrznej i wewnętrznej	20
Związek z pracą w orzecznictwie	28

Wypadki w drodze do pracy lub z pracy	34
--	-----------

Nagłość zdarzenia	34
Przyczyna zewnętrzna	35
Droga do pracy lub z pracy	35
Zamierzona docelowość przemieszczania się	36
Wyznaczanie początku i końca drogi	37
Droga dłuższa, ale dogodniejsza	41
Przerwanie drogi	41
Przerwanie drogi z przyczyn życiowo uzasadnionych	43
Związek z pracą	44

Choroba zawodowa	46
-------------------------------	-----------

Wykaz chorób zawodowych	46
Zgłaszanie podejrzenia choroby zawodowej	53
Orzeczenie lekarskie	54
Stwierdzenie choroby zawodowej	58
Obowiązki pracodawcy w razie stwierdzenia choroby zawodowej.....	60

Śmierć pracownika a postępowanie w sprawie stwierdzenia choroby zawodowej	60
Świadczenia wypadkowe i chorobowe	61
Komu nie przysługują świadczenia	62
Świadczenia uzupełniające	65
Naprawienie szkody	70
Renta	70
Odszkodowanie a zadośćuczynienie	71
Zadośćuczynienie	72
Rozmiar zadośćuczynienia	73
Zmniejszenie odszkodowania	74
Zadośćuczynienie spadkobiercy	75
Wyrównanie szkód majątkowych spowodowanych śmiercią pracownika	75
Przedawnienie	76
Bieg przedawnienia	76
Przedawnienie roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu choroby zawodowej	78
Sposoby na prawidłowe wypełnienie statystycznej karty wypadku	80
Rzetelne dochodzenie powypadkowe i prawidłowa dokumentacja	80
Wypełnianie protokołu powypadkowego.....	82
Wypełnianie statystycznej karty wypadku.....	88
Przebieg i okoliczności wypadku przy pracy.....	96
Przyczyny wypadku.....	113
Podstawa prawna	114

Słowo od redaktora

Drogi Czytelniku,

Oddajemy w Twoje ręce książkę "Wypadki przy pracy i choroby zawodowe", która podejmuje niezwykle istotny temat bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w środowisku pracy. Publikacja ta nie tylko systematyzuje wiedzę z zakresu prawa pracy, medycyny i zarządzania BHP, ale również zwraca uwagę na praktyczne aspekty przeciwdziałania zagrożeniom, jakie mogą dotknąć pracowników w codziennym życiu zawodowym.

Problematyka wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych dotyczy każdego – zarówno pracowników, jak i pracodawców. Zrozumienie przyczyn, skutków i konsekwencji takich zdarzeń, a także znajomość procedur prawnych i organizacyjnych, stanowi podstawę budowania kultury bezpieczeństwa. Właśnie dlatego książka ta ma charakter nie tylko teoretyczny, ale i praktyczny – jest przewodnikiem w zakresie odpowiedzialności, prewencji oraz wsparcia dla osób poszkodowanych.

Mamy nadzieję, że lektura tej publikacji przyczyni się do podniesienia świadomości w zakresie ochrony zdrowia i życia w miejscu pracy, a także będzie inspiracją do wprowadzania skutecznych rozwiązań profilaktycznych.

Życzymy miłej lektury
Redakcja

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 podnieść standardy bezpieczeństwa!



Sprawdź już dziś!

Portal **BHP** .pl



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.2025.798 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 uprawnień 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 w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – 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).

Sprostowanie protokołu powypadkowego

Poszkodowany pracownik, a w razie wypadku śmiertelnego, uprawniony członek rodziny zmarłego pracownika może wystąpić do właściwego sądu z powództwem o ustalenie i sprostowanie protokołu powypadkowego na podstawie art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego, dalej: kpc.

Powództwo o ustalenie, że konkretne zdarzenie było wypadkiem przy pracy w rozumieniu art. 3 ustawy wypadkowej, jest dopuszczalne na podstawie art. 189 kpc. Z tego rodzaju powództwem, w interesie poszkodowanego pracownika, może wystąpić również organizacja związkowa, działająca u pracodawcy zatrudniającego poszkodowanego pracownika. Wystąpienie z takim powództwem, a także inne powództwa o roszczenia ze stosunku pracy są wolne od opłat sądowych.

Wypadek przy pracy nie jest zdarzeniem prawnie obojętnym ani dla pracodawcy, ani pracownika. Domaganie się ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy jest prawem pracownika oraz jednocześnie obowiązkiem pracodawcy, niezależnie od tego, czy pracownik będzie dochodził świadczeń z ustawy wypadkowej (wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 2009 r., II PK 282/08).

Zdaniem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z 13 maja 1997 r., II UKN 115/97, OSNAP 1998/5/159, dla oceny, czy zdarzenie jest wypadkiem przy pracy, nie ma znaczenia data, w której poszkodowany zgłosił się do lekarza, oraz symbol choroby umieszczony na zwolnieniu lekarskim.

Zaniechanie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku

W razie zaniechania przez pracodawcę podjęcia działań w celu ustalenia okoliczności i przyczyn zaistniałego zdarzenia wypadkowego ubezpieczony, który uległ wypadkowi, może domagać się ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku w drodze postępowania sądowego. Sąd Najwyższy w wyroku z 5 czerwca 2007 r., I UK 8/07 wskazał, że powództwo o ustalenie, że konkretne zdarzenie było wypadkiem przy pracy w rozumieniu art. 3 ustawy wypadkowej, jest dopuszczalne na podstawie art. 189 kpc.

Wątpliwości prawne

Legalna definicja wypadku przy pracy obejmuje pojęcia:

- nagłość zdarzenia wypadkowego,
- przyczyna zewnętrzna zaistniałego zdarzenia wypadkowego powodującego uraz lub śmierć,
- związek z pracą.

Wobec braku legalnej definicji tych pojęć kierunki interpretacji w tym zakresie nie zawsze były jednolite – przede wszystkim w orzecznictwie sądowym.

Związek między nagłością i zewnętrzną przyczyną a pracą

Związek między nagłością i zewnętrzną przyczyną wypadku a pracą polega na miejscowym oraz czasowym lub funkcjonalnym powiązaniu przyczyny doznanego uszczerbku na zdrowiu bądź śmierci pracownika z wykonywaniem czynności zmierzających do realizacji zadań pracodawcy, do których pracownik zobowiązał się w umowie o pracę albo będących przedmiotem polecenia przełożonych lub nawet samorzutnie podjętych w interesie pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 7 sierpnia 1997 r., II UKN 245/97, OSNP 1998/12/370).

W doktrynie i orzecznictwie sądowym zgodnie przyjmuje się, że nagłość zdarzenia łączy się z jego przebiegiem, a nie z ujawnieniem powstałej szkody, a także, że zdarzenie było nagłe, jeżeli trwało nie dłużej niż zmiana robocza.

Zdarzenie będące istotnym zewnętrznym czynnikiem wywołującym negatywną reakcję organizmu i stanowiące przyczynę wypadku przy pracy, ma cechę nagłości tylko wtedy, gdy przebiega w czasie nie dłuższym niż trwanie dnia pracy (Wyrok SN z 30 czerwca 1999 r. sygn. akt. II UKN 24/99 OSNP 2000/18/697).

Przyczyna zewnętrzna

Przyczynę zewnętrzną wypadku przy pracy stanowi oddziałujący z zewnątrz na organizm pracownika czynnik, który w normalnym przebiegu wydarzeń w konkretnej sytuacji faktycznej nie powinien był wystąpić, a który jednak wystąpił i wywołał lub w istotny sposób przyczynił się do powstania uszczerbku na zdrowiu pracownika.

Wielokrotność podobnych, niezwykłych i nieprawidłowych sytuacji nie wyłącza możliwości uznania jednej z nich za wyczerpującą znamiona wypadku przy pracy, jeżeli w tej tylko jednej sytuacji wystąpiły niekorzystne dla pracownika skutki oddziaływania – choćby nawet identycznej – przyczyny zewnętrznej (wyrok Sądu Najwyższego z 5 kwietnia 1984 r., II PRN 2/84, OSPiKA 1985/4/71).

Przyczynami zewnętrznymi zdarzeń wywołujących uraz lub śmierć mogą być wielorakie czynniki mające związek z pracą, których źródło nie jest związane z organizmem poszkodowanego. Przyczyną sprawczą – zewnętrzną zdarzenia może być każdy czynnik zewnętrzny, czyli niewynikający z wewnętrznych właściwości człowieka, zdolny wywołać w istniejących warunkach szkodliwe skutki, w tym także pogorszyć stan pracownika dotkniętego już schorzeniem samoistnym (wyrok Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 1999 r., II UKN 87/99, OSNAPiUS 2000/20/760 i wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 15 grudnia 1994 r., II APr 41/94, OSA 1995/2/16).

W tym znaczeniu przyczyną zewnętrzną może być nie tylko narzędzie pracy, maszyna, zwierzę, siły przyrody, działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, w szczególności przekraczających wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń chwilowych lub pułapowych, czy wykonywanie pracy w warunkach (osobniczo) nadmiernego wysiłku fizycznego nawet przy nieprzekraczaniu dopuszczalnych norm, ale także czyn innej osoby, a nawet praca i czynność samego poszkodowanego.

Tak więc za przyczynę zewnętrzną należy uznać zarówno działanie maszyny uszkadzającej ciało, jak i uderzenie spadającego przedmiotu, podźwignięcie się pracow-

nika, niezręczny ruch jego ręki, potknięcie się na gładkiej nawet powierzchni powodujący jej uraz.

Przyczyną zewnętrzną wypadku przy pracy może być wykonywanie codziennych obowiązków pracowniczych, jeżeli przyczyniły się w znaczącym stopniu do pogorszenia samoistnej choroby pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 5 lutego 1997 r., II UKN 85/96, OSNP 1997/19/386). Może być nią również niefortunny odruch pracownika – jego nieskoordynowane poruszenie się powodujące potknięcie 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 na przykład ze skłonnością do omdleń lub zakłóceń równowagi (wyrok Sądu Najwyższego z 16 czerwca 1980 r., III PR 33/80).

Przyczynę zewnętrzną należy odróżnić od przyczyny wewnętrznej – tkwiącej w organizmie poszkodowanego, która również może skutkować zaistnieniem urazu, a nawet zejściem śmiertelnym. W szczególności wątpliwości może budzić kwestia kwalifikacji – jako wypadku przy pracy – zdarzenia wypadkowego zaistniałego wskutek równoczesnego zaistnienia przyczyn zewnętrznych i wewnętrznych (np. schorzenia także przewlekłego, niestanowiącego przeciwwskazań do wykonywania pracy). Nie może być uznana za przyczynę zewnętrzną choroby lub pogorszenia istniejącego stanu chorobowego niepozostające w związku ze zdarzeniem zaszłym w zatrudnieniu, lecz będące objawem rozwoju samoistnego schorzenia, które w pewnym momencie, niezależnie od wykonywanych w zatrudnieniu czynności, doprowadziłoby do upośledzenia lub wręcz zahamowania funkcjonowania ustroju w sposób nawet nagły.