

**Analiza okoliczności  
i przyczyn wypadków  
przy pracy i chorób  
zawodowych  
oraz związana  
z nimi profilaktyka**



Zasady realizacji obowiązku zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapobiegania wypadkom i chorobom zawodowym realizowane są przez pracodawcę poprzez:

- **zapobieganie** zagrożeniom;
- przeprowadzanie **oceny ryzyka** związanego z zagrożeniami, które nie mogą być wykluczone;
- **likwidowanie zagrożeń u źródeł** ich powstawania;
- **dostosowanie warunków** i procesów pracy do możliwości pracownika, w szczególności przez odpowiednie projektowanie i organizowanie stanowisk pracy, dobór maszyn i innych urządzeń technicznych oraz narzędzi pracy, a także metod produkcji i pracy – z uwzględnieniem zmniejszenia uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie, oraz ograniczenia negatywnego wpływu takiej pracy na zdrowie pracowników;
- stosowanie **nowych rozwiązań** technicznych;
- **zastępowanie niebezpiecznych** procesów technologicznych, urządzeń, substancji i innych materiałów – bezpiecznymi lub mniej niebezpiecznymi;
- **nadawanie priorytetu** środkom ochrony zbiorowej przed środkami ochrony indywidualnej;
- **instruowanie** pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

## Wypadki przy pracy

W rozdziale siódmym Kodeksu pracy „Wypadki przy pracy i choroby zawodowe” określono obowiązki dotyczące postępowania w razie wystąpienia wypadków i chorób zawodowych.

### (art. 234)

- § 1.** W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.
- § 2.** Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy.
- § 3.** Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr wypadków przy pracy. Pracodawca jest obowiązany przechowywać protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową przez 10 lat.
- § 4.** Koszty związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy ponosi pracodawca.

## Co jest wypadkiem przy pracy?

Wypadkiem przy pracy jest zdarzenie, które spełnia

**jednocześnie cztery warunki:**

- jest zdarzeniem nagłym,
- wywołanym przyczyną zewnętrzną,
- powodującym uraz lub śmierć,
- nastąpiło w związku z pracą:
  - podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych,
  - podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia,
  - w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania pracy.



**Zdarzenie nagłe:** natychmiastowe wystąpienie przyczyny zewnętrznej, która wywołuje określony skutek, np.: upadek z wysokości, wypadek samochodowy; z orzecznictwa sądowego wynika, że nagłość zdarzenia musi wystąpić w czasie nie dłuższym niż jedna dniówka robocza.

**Przyczyna zewnętrzna:** nie wynika z wewnętrznych uwarunkowań pracownika, np. choroby; przyczyna zewnętrzna to przykładowo: działania osoby trzeciej, maszyna; przyczyna zewnętrzna może składać się z kilku przyczyn.

**Związek z pracą:** podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia, w czasie pozostawania pracownika do dyspozycji zakładu pracy a miejscem świadczenia pracy.

**Skutkiem jest uraz lub śmierć:** uszkodzenie tkanek ciała lub narządów pracownika w wyniku zadziałania czynnika zewnętrznego, np.: skaleczenia, amputacje, zatrucia.

## Wypadek traktowany na równi z wypadkiem przy pracy

Na równi z wypadkiem przy pracy w zakresie praw pracownika do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:

- w czasie delegacji, gdy pracownik nie wykonywał pracy i nie przemieszczał się pomiędzy siedzibą firmy a miejscem wykonywania pracy, 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 związki związkowe.

## Osoby świadczące pracę na podstawie umowy innej niż umowa o pracę

Za wypadek przy pracy uważa się **również nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną**, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w okresie ubezpieczenia wypadkowego 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 lub przez inny podmiot kierujący, pobierania stypendium na podstawie przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w okresie odbywania studiów podyplomowych;
- 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;
- **wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia;**
- wykonywania pracy na podstawie umowy uaktywniającej, o której mowa w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2013 r. poz. 1457 oraz z 2015 r. poz. 1045 i 1217);



**Za wypadek przy pracy uważa się również nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w okresie ubezpieczenia wypadkowego podczas:**

- 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;
- 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 czynności związanych z powierzonymi funkcjami duszpasterskimi lub zakonnymi;
- odbywania służby zastępczej;
- nauki w Krajowej Szkole Administracji Publicznej przez słuchaczy pobierających stypendium;
- 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;
- pełnienia przez funkcjonariusza celnego obowiązków służbowych.



## Dokumentowanie wypadku

Dokumentowanie tego rodzaju wypadku należy sporządzić w **karcie wypadku**. Obowiązek sporządzenia karty wypadku spoczywa na podmiocie związanym z poszkodowanym.

W przypadku **umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług** kartę wypadku sporządza podmiot, na którego rzecz wykonywana jest praca na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

## Wypadek w drodze do/z pracy

**Za wypadek w drodze do pracy lub z pracy** 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 (*art. 57b ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych*).

Wypadkami w drodze do/z pracy są **również wypadki:**

- następujący w drodze do pracy lub z pracy, mimo że droga została przerwana, jeżeli przerwa była życiowo uzasadniona i jej czas nie przekraczał granic potrzeby,
- gdy droga, nie będąc drogą najkrótszą, była dla ubezpieczonego, ze względów komunikacyjnych, najdogodniejsza.

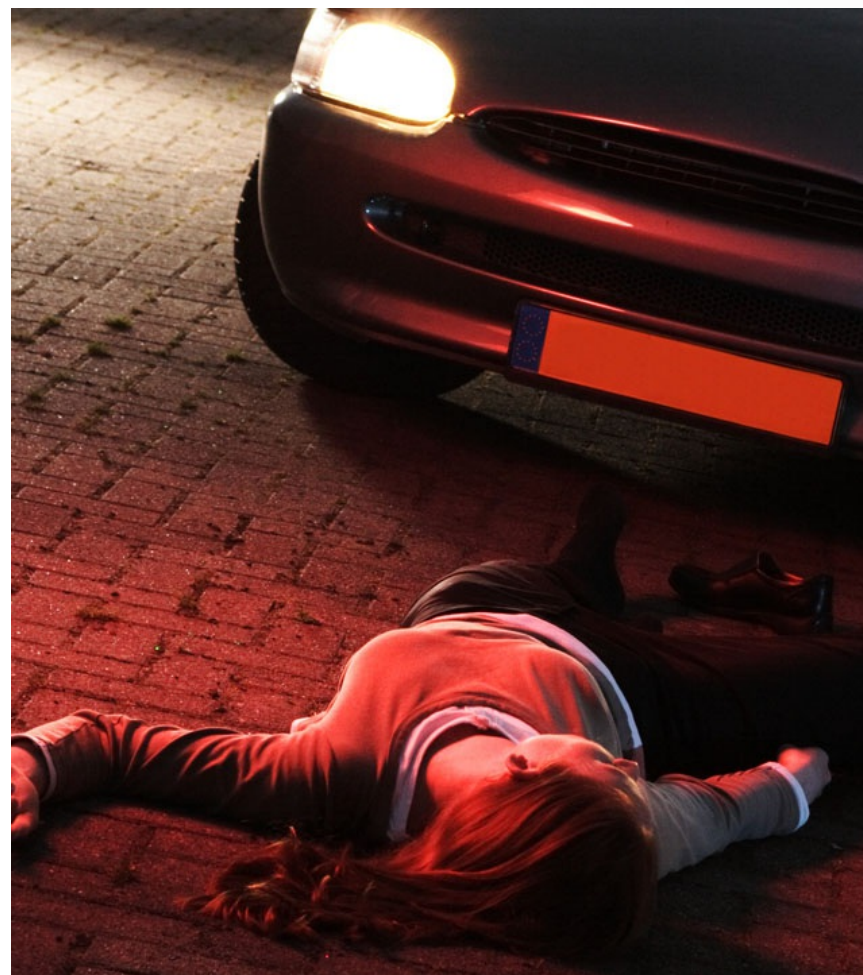
Za drogę do pracy lub z pracy uważa się – oprócz drogi z domu do pracy lub z pracy do domu – **również drogę do miejsca lub z miejsca:**

- innego zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego,
- zwykłego wykonywania funkcji lub zadań zawodowych albo społecznych,
- zwykłego spożywania posiłków, odbywania nauki lub studiów.

Ustalenie okoliczności wypadku w drodze do pracy lub z pracy jest dokonywane w **karcie wypadku w drodze do pracy lub z pracy.**

Kartę wypadku sporządza się po ustaleniu okoliczności i przyczyn zdarzenia, nie później niż w terminie **14 dni** od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku, w dwóch egzemplarzach, z których jeden otrzymuje poszkodowany lub członek jego rodziny, a drugi przechowuje się w dokumentacji powypadkowej.

Odmowa uznania zdarzenia za wypadek w drodze do pracy lub z pracy wymaga uzasadnienia.



## Wypadki przy pracy

**Ciężki** wypadek, powodujący ciężkie uszkodzenie ciała takie jak utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także m.in. choroba nieuleczalna, zagrażająca życiu, trwałe, istotne zniekształcenie

**Śmiertelny** wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku

**Zbiorowy** wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby

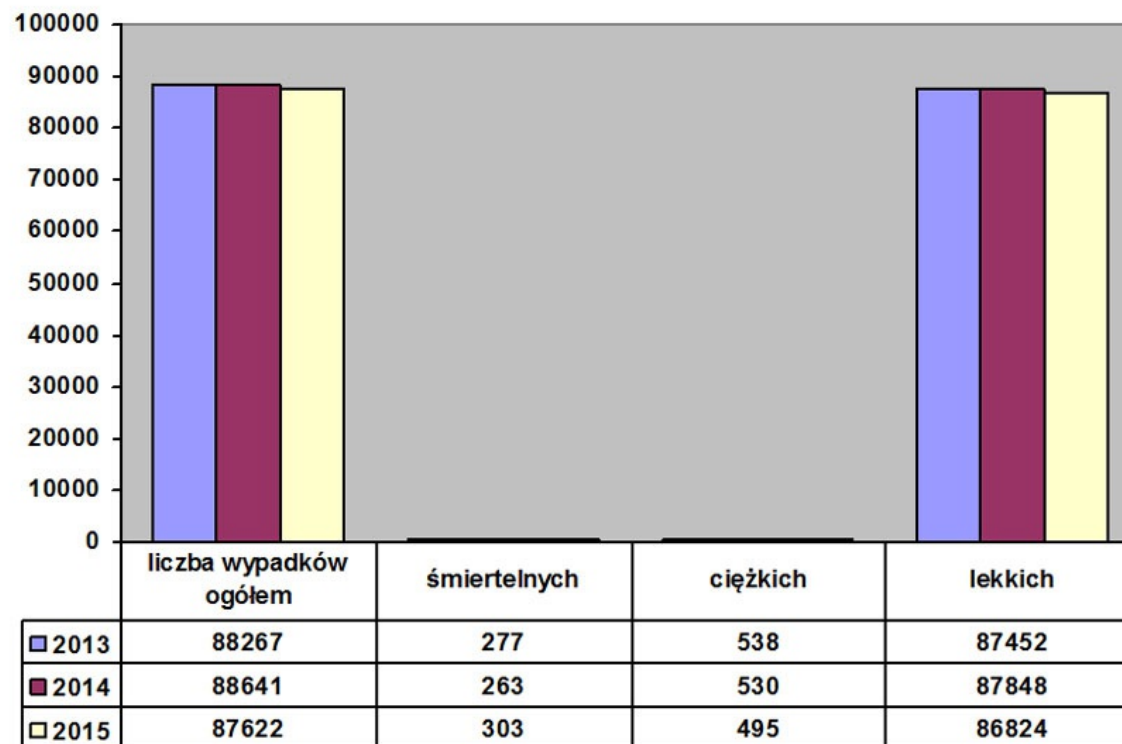
**Tzw. lekki** wypadek powodujący jedynie czasową niezdolność do pracy

**Indywidualny** każdy wypadek przy pracy inny niż zbiorowy może być zakwalifikowany łącznie z wypadkiem ciężkim, śmiertelnym lub tzw. lekkim



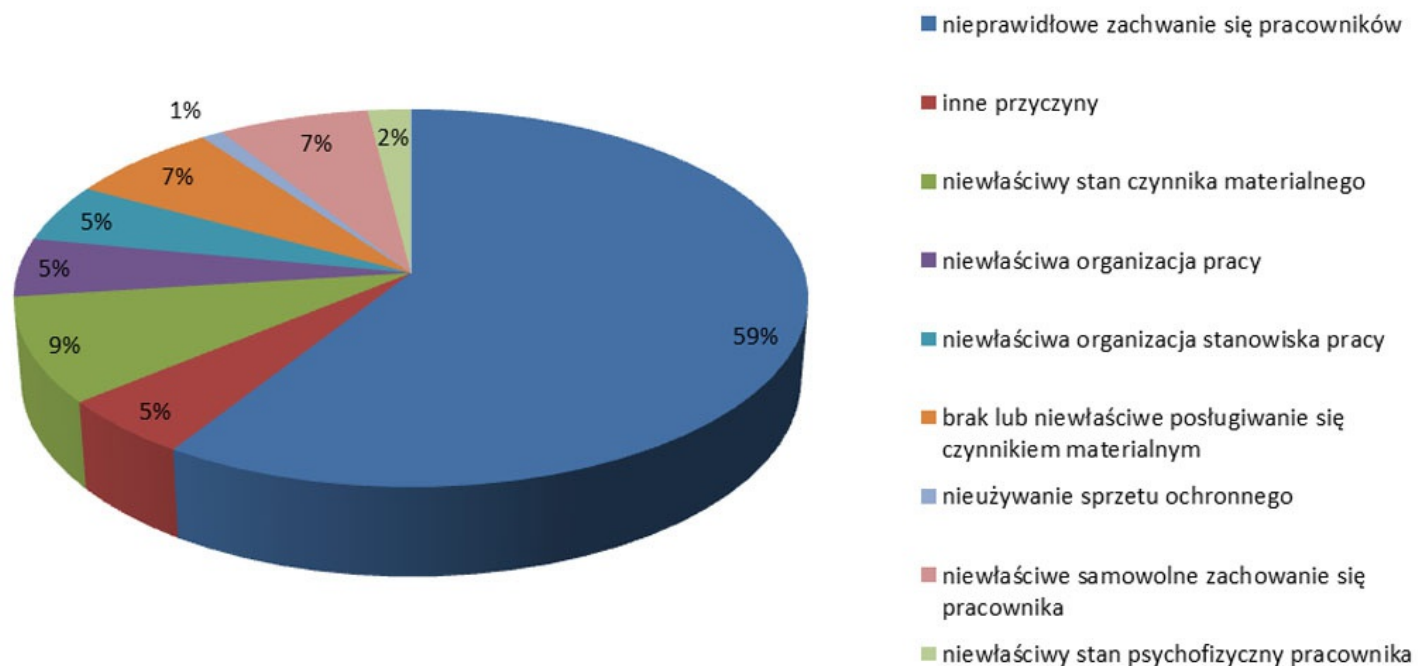


W poniższej tabeli zebrano dane liczbowe poszkodowanych w wypadkach przy pracy, według ciężkości skutków w latach 2013, 2014, 2015. Dane liczbowe zaczerpnięte z GUS (opracowanie podstawie danych zgłoszonych na formularzu Z-KW Statystyczna karta wypadku).



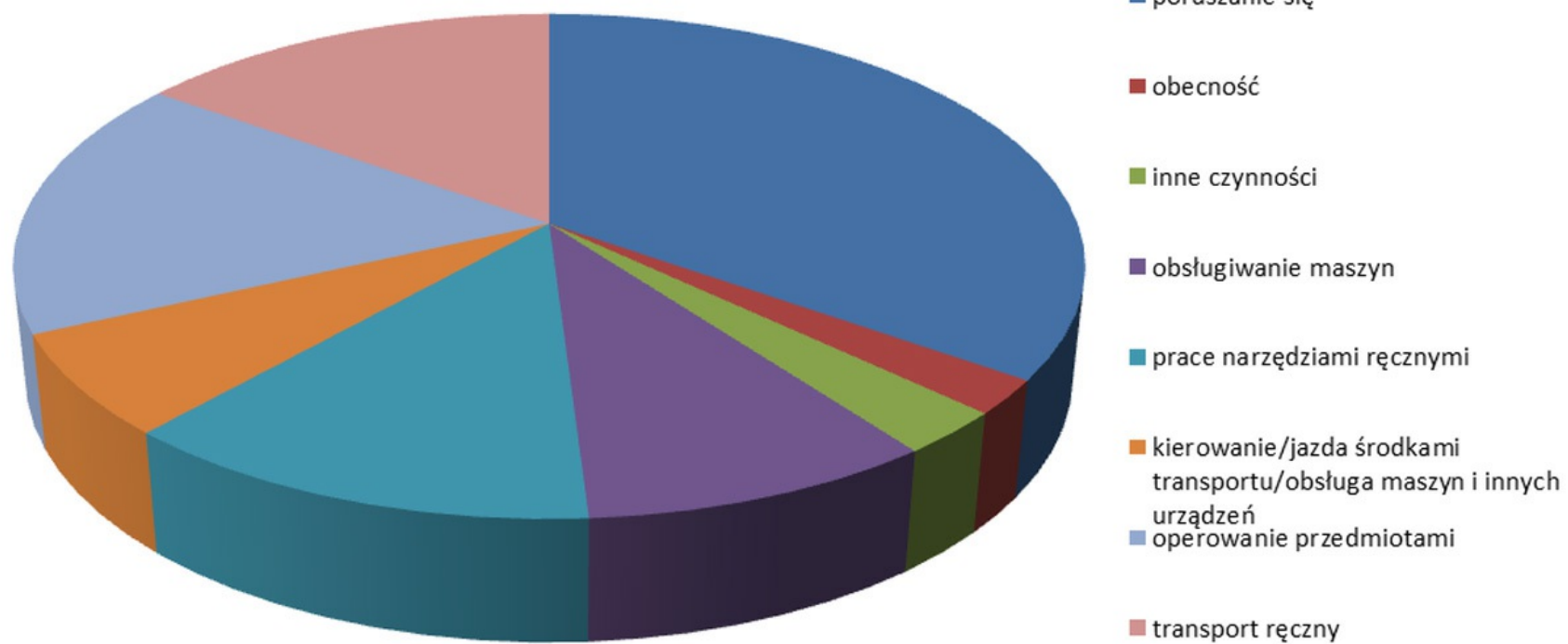
Poniżej zestawiono dane zebrane przez GUS w opracowaniu sygnałnym „Monitoring rynku pracy” za rok 2015:

### Przyczyny wypadków przy pracy

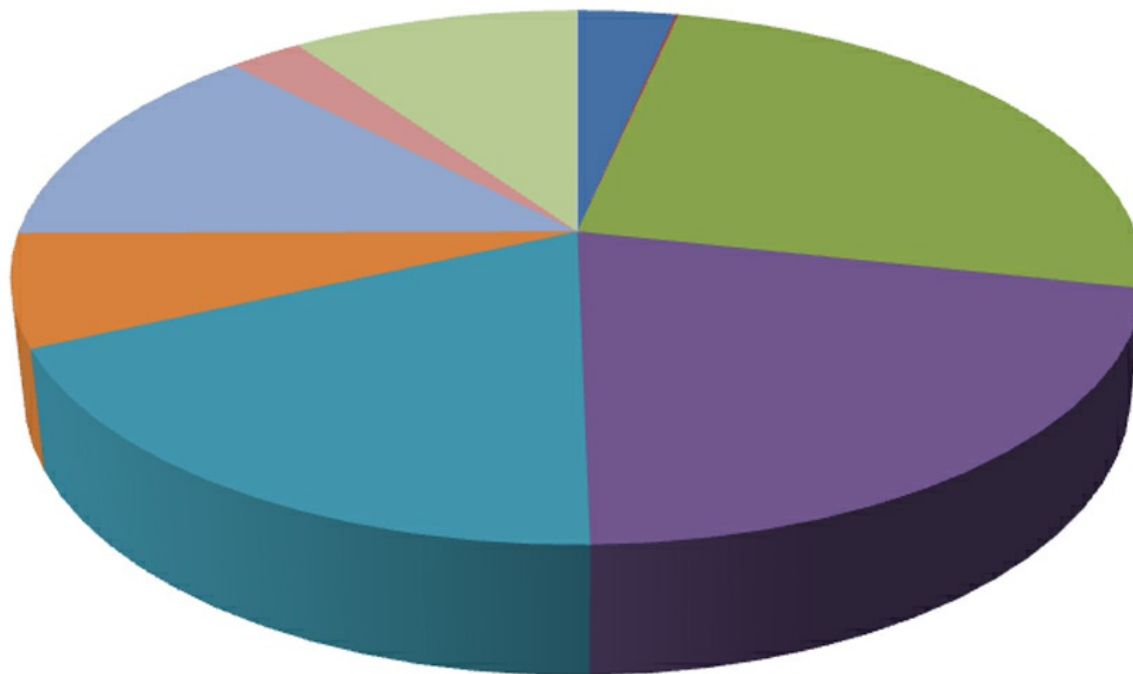




Czynności wykonywane przez poszkodowanego w chwili wypadku

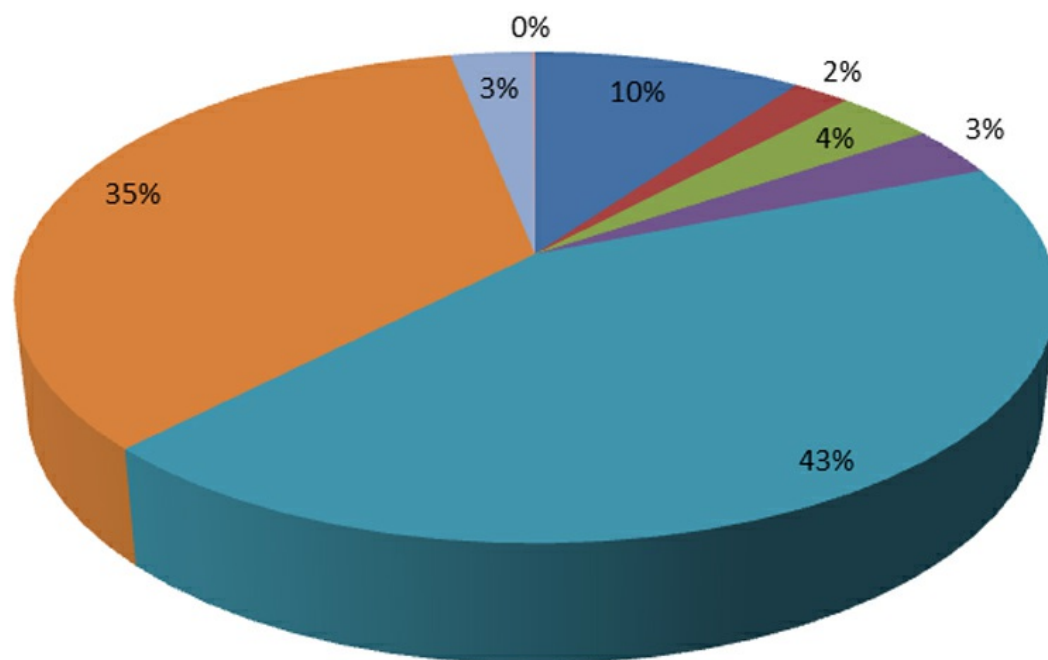


## Wydarzenia powodujące urazy



- kontakt z prądem elektrycznym, temperaturą i substancją chemiczną
- tonięcie, zakopanie, zamknięcie
- zderzenie z/uderzenie w nieruchomy obiekt
- zderzenie z/uderzenie w obiekt w ruchu
- kontakt z przedmiotem ostrym, szorstkim, chropowatym
- uwieżenie, zmiżdżenie
- obciążenie psychiczne lub fizyczne
- przejaw agresji ze strony człowieka lub zwierzęcia
- inne wydarzenia

## Umiejscowienie urazów



- głowa
- szyja wraz z kręgosłupem szyjnym
- grzbiet, łącznie z kręgosłupem
- tułów i organy wewnętrzne
- kończyny górne
- kończyny dolne
- całe ciało i jego różne części
- inne lub nieznanne części ciała

## Poszkodowani w wypadkach przy pracy według grup wybranych zawodów (2014) - dane GUS

**4%** przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy, kierownicy

**11%** specjaliści

**8%** technicy i średni personel

**7%** pracownicy biurowi

**10%** pracownicy usług i sprzedawcy

**9%** rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy

**26%** robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy

**17%** operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń

**8%** pracownicy przy pracach prostych

## Obowiązki pracodawcy w razie wypadku przy pracy

W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany:

podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie,

zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym,

zapewnić ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku – powołać zespół powypadkowy.

Protokół powypadkowy **zatwierdza pracodawca** nie później niż w terminie **5 dni** od dnia jego sporządzenia.

Pracodawca zwraca niezatwierdzony protokół powypadkowy, w celu wyjaśnienia i uzupełnienia go przez zespół powypadkowy, jeżeli do treści protokołu powypadkowego zostały zgłoszone zastrzeżenia przez poszkodowanego lub członków rodziny zmarłego wskutek wypadku pracownika albo protokół powypadkowy nie odpowiada warunkom określonym w rozporządzeniu.

## W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany:

- w przypadku ustalania okoliczności i przyczyn wypadku przez zespół powypadkowy pracodawcy, **na którego terenie miał miejsce wypadek** – **zatwierdzić** protokół powypadkowy;
- zatwierdzony protokół powypadkowy **niezwłocznie doręczyć poszkodowanemu pracownikowi**, a w razie wypadku śmiertelnego – **członkom rodziny** zmarłego pracownika;
- protokół powypadkowy dotyczący wypadków **śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych** – niezwłocznie **doręczyć właściwemu inspektorowi pracy**;
- **przechowywać** protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową **przez 10 lat**;
- **prowadzić rejestr wypadków przy pracy**. Pracodawca prowadzi rejestr wypadków przy pracy na podstawie wszystkich protokołów powypadkowych;
- zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom (*art. 234 § 1 k.p.*);
- zabezpieczyć miejsce wypadku w sposób wykluczający:
  - dopuszczenie do miejsca wypadku osób niepowołanych,
  - uruchamianie bez koniecznej potrzeby maszyn i innych urządzeń technicznych, które w związku z wypadkiem zostały wstrzymane,
  - dokonywanie zmiany położenia maszyn i innych urządzeń technicznych, jak również zmiany położenia innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub pozwalają odtworzyć jego okoliczności.

# Kary

**WAŻNE**

**(art. 283)**

**§ 1.** Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

**§ 2.** Tej samej karze podlega, kto:

**6)** wbrew obowiązkowi nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy, nie zgłasza choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę, nie ujawnia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, albo przedstawia niezgodne z prawdą informacje, dowody lub dokumenty dotyczące takich wypadków i chorób.



## **Skład zespołu powypadkowego**

### **Pracownik służby BHP**

- Brak służby BHP
- Pracodawca lub pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań służby BHP lub specjalista spoza zakładu pracy

### **Społeczny inspektor pracy**

- Brak SIP
- Przedstawiciel pracowników posiadający aktualne zaświadczenie o ukończeniu szkolenia BHP

### **Pracodawca oraz specjalista spoza zakładu**

- Brak możliwości powołania zespołu w składzie dwuosobowym

## Świadczenia z tytułu wypadku przy pracy

Z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przysługują następujące świadczenia:

1. zasiłek chorobowy,
2. świadczenie rehabilitacyjne,
3. zasiłek wyrównawczy,
4. jednorazowe odszkodowanie,
5. renta z tytułu niezdolności do pracy, w tym renta szkoleniowa,
6. renta rodzinna,
7. dodatek pielęgnacyjny,
8. dodatek do renty rodzinnej - dla sieroty zupełnej,
9. pokrycie kosztów leczenia z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne w zakresie określonym ustawą.

**UWAGA:** Świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego **nie przysługują ubezpieczonemu jeżeli wyłączną** przyczyną wypadku było:

- udowodnione naruszenie przez ubezpieczonego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa,
- stan nietrzeźwości lub wpływ środków odurzających lub substancji psychotropowych, który przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku.

**WAŻNE:** Powyższa regulacja nie dotyczy członków rodziny ubezpieczonego, którzy w takich przypadkach zachowują prawo do świadczeń określonych w ustawie wypadkowej.

**(art. 237<sup>1</sup> § 2 k.p.)** Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy, przysługuje od pracodawcy odszkodowanie za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy, z wyjątkiem utraty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych oraz wartości pieniężnych.

## Uszczerbek na zdrowiu a wypadek przy pracy

Oceny stopnia uszczerbku na zdrowiu oraz jego związku z wypadkiem przy pracy dokonuje się po zakończeniu leczenia i rehabilitacji.

Stały lub długotrwały uszczerbek na zdrowiu oraz jego związek z wypadkiem przy pracy ustala lekarz orzecznik ZUS lub komisja lekarska ZUS.

Stopień uszczerbku na zdrowiu jest niezbędny m.in. do obliczenia wysokości jednorazowego odszkodowania.

**UWAGA:** Świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują ubezpieczonemu, gdy:

- wyłączną przyczyną wypadku przy pracy lub zrównanego z wypadkiem przy pracy było udowodnione naruszenie przez ubezpieczonego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa,
- ubezpieczony, będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych, przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku.

## Jednorazowe odszkodowanie

Ubezpieczonemu, który wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, przysługuje jednorazowe odszkodowanie.

**Za stały uszczerbek na zdrowiu:** uważa się takie naruszenie sprawności organizmu, które powoduje upośledzenie czynności organizmu nierokujące poprawy.

**Za długotrwały uszczerbek na zdrowiu:** uważa się takie naruszenie sprawności organizmu, które powoduje upośledzenie czynności organizmu na okres przekraczający 6 miesięcy, mogące ulec poprawie.

**Oceny stopnia uszczerbku na zdrowiu oraz jego związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową dokonuje się po zakończeniu leczenia i rehabilitacji.**

Jednorazowe odszkodowanie przysługuje w wysokości **20% przeciętnego wynagrodzenia** za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu.

## **Kwoty jednorazowych odszkodowań z tytułu uszczerbku na zdrowiu spowodowanego wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową**

W okresie **od 1 kwietnia 2016 r. do 31 marca 2017 r.** kwoty jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej wynoszą:

- **780 zł** za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;
- **780 zł** za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, z tytułu zwiększenia tego uszczerbku co najmniej o 10 punktów procentowych;
- **13 649 zł** z tytułu orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy oraz niezdolności do samodzielnej egzystencji ubezpieczonego;
- **13 649 zł** z tytułu orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy oraz niezdolności do samodzielnej egzystencji wskutek pogorszenia się stanu zdrowia rencisty;
- **70 196 zł**, gdy do jednorazowego odszkodowania uprawniony jest małżonek lub dziecko zmarłego ubezpieczonego lub rencisty;
- **35 098 zł**, gdy do jednorazowego odszkodowania uprawniony jest członek rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty inny niż małżonek lub dziecko;
- **70 196 zł**, gdy do jednorazowego odszkodowania uprawnieni są równocześnie małżonek i jedno lub więcej dzieci zmarłego ubezpieczonego lub rencisty oraz **13 649 zł** z tytułu zwiększenia tego odszkodowania przysługującego na każde z tych dzieci;
- **70 196 zł**, gdy do jednorazowego odszkodowania uprawnionych jest równocześnie dwoje lub więcej dzieci zmarłego ubezpieczonego lub rencisty oraz **13 649 zł** z tytułu zwiększenia tego odszkodowania przysługującego na drugie i każde następne dziecko;
- **13 649 zł**, gdy obok małżonka lub dzieci do jednorazowego odszkodowania uprawnieni są równocześnie inni członkowie rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty; każdemu z nich przysługuje ta kwota, niezależnie od odszkodowania przysługującego małżonkowi lub dzieciom;
- **35 098 zł**, gdy do jednorazowego odszkodowania uprawnieni są tylko członkowie rodziny inni niż małżonek lub dzieci zmarłego ubezpieczonego lub rencisty oraz **13 649 zł** z tytułu zwiększenia tego odszkodowania przysługującego na drugiego i każdego następnego uprawnionego.



## Choroby zawodowe

(art. 235<sup>1</sup> k.p.) 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”.

(art. 235) Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zgłosić:

- właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu i
- właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy każdy przypadek podejrzenia choroby zawodowej.



## **Podejrzenie choroby zawodowej może zgłosić:**

- pracodawca,
- pracownik lub były pracownik, który podejrzewa, że występujące u niego objawy mogą wskazywać na taką chorobę, przy czym pracownik aktualnie zatrudniony zgłasza podejrzenie za pośrednictwem lekarza sprawującego nad nim profilaktyczną opiekę zdrowotną,
- lekarz lub lekarz dentyista, który podczas wykonywania zawodu powziął takie podejrzenie u pacjenta, kieruje go na badania w celu wydania orzeczenia o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania.

## **W razie rozpoznania u pracownika choroby zawodowej pracodawca jest obowiązany:**

- ustalić przyczyny powstania choroby zawodowej oraz charakter i rozmiar zagrożenia tą chorobą, działając w porozumieniu z właściwym państwowym inspektorem sanitarnym;
- przystąpić niezwłocznie do usunięcia czynników powodujących powstanie choroby zawodowej i zastosować inne niezbędne środki zapobiegawcze;
- zapewnić realizację zaleceń lekarskich.

Pracodawca jest obowiązany prowadzić **rejestr** obejmujący przypadki **stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby.**

Pracodawca przesyła zawiadomienie o skutkach choroby zawodowej do instytutu medycyny pracy oraz do właściwego Państwowego Inspektora Sanitarnego.

## Rozpoznanie choroby zawodowej, analiza przyczyn oraz świadczenia przysługujące pracownikowi z tytułu choroby zawodowej

**(art. 235<sup>2</sup> k.p.)** Rozpoznanie choroby zawodowej u pracownika lub byłego pracownika może nastąpić w okresie jego zatrudnienia w narażeniu zawodowym albo po zakończeniu pracy w takim narażeniu, pod warunkiem wystąpienia udokumentowanych objawów chorobowych w okresie ustalonym w wykazie chorób zawodowych.

**(art. 236 k.p.)** Pracodawca jest obowiązany systematycznie analizować przyczyny wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy i na podstawie wyników tych analiz stosować właściwe środki zapobiegawcze.

**(art. 237<sup>1</sup> § 1 k.p.)** Pracownikowi, który zachorował na chorobę zawodową, przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego określone w odrębnych przepisach.

## Dokumentowanie działań profilaktycznych

1. **Wyznaczenie osoby** odpowiedzialnej za wdrożenie działań profilaktycznych.
2. Osoba odpowiedzialna za realizację ustala w porozumieniu z pracodawcą i zespołem powypadkowym **zakres działań**, osoby odpowiedzialne za podtematy (jeżeli związane są z zaangażowaniem innych komórek organizacyjnych), **sposób wykonania działań** profilaktycznych, finansowanie i graniczne terminy realizacji działań.
3. **Sporządzenie poleceń powypadkowych** przez pracodawcę, zespół powypadkowy lub osobę odpowiedzialną.
4. **Sporządzenie listy kontrolnej** w celu sprawdzenia realizacji poleceń oraz ich terminowości.
5. **Raportowanie** przez osoby odpowiedzialne za realizację podtematu ewentualnych problemów wraz z terminem, sposobem realizacji zaleceń lub finansowaniem działań – w celu podjęcia działań naprawczych. Konieczne jest, aby każde zagrożenie wykonania zalecenia profilaktycznego było raportowane do pracodawcy, ze względu na jego odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie.

## Informacje, które należy uwzględnić w ocenie ryzyka zawodowego po wypadku

Dokument potwierdzający dokonanie ponownej oceny ryzyka zawodowego powinien uwzględniać w szczególności:

- opis ocenianego stanowiska pracy, w tym wyszczególnienie:
  - stosowanych maszyn, narzędzi i materiałów,
  - wykonywanych zadań,
  - występujących na stanowisku niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy (**uwzględnienie czynników będących przyczyną wypadku/choroby zawodowej**),
  - stosowanych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,
  - osób pracujących na tym stanowisku;
- wyniki przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego dla każdego z czynników środowiska pracy oraz niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko (**przede wszystkim wynikające z przeprowadzonego postępowania powypadkowego i poleceń powypadkowych/ustaleń przyczyn wystąpienia choroby zawodowej**);
- datę przeprowadzonej oceny oraz osoby dokonujące oceny (warto, aby przy ponownej ocenie ryzyka zawodowego brali udział członkowie zespołu powypadkowego).

## **Unikanie wypadków/chorób zawodowych**

### **1. Wyeliminowanie przyczyn technicznych wypadku (związanych z czynnikiem materialnym):**

- usuwanie wad konstrukcyjnych lub niewłaściwych rozwiązań technicznych i ergonomicznych czynnika materialnego,
- usuwanie wad materiałowych czynnika materialnego,
- prowadzenie wzmożonego dozoru w celu właściwej eksploatacji czynnika materialnego.

### **2. Wyeliminowanie przyczyn organizacyjnych:**

- niewłaściwa ogólna organizacja pracy,
- niewłaściwa organizacja stanowiska pracy,
- brak lub niewłaściwe posługiwanie się czynnikiem materialnym przez pracownika,
- nieużywanie sprzętu ochronnego przez pracownika,
- niewłaściwe samowolne zachowanie się pracownika.

### **3. Wyeliminowanie przyczyn wynikających z zachowań ludzkich:**

- niewłaściwy stan psychofizyczny pracownika,
- nieprawidłowe zachowanie się pracownika.