

15.06.2020r.

Wypadki przy pracy i choroby zawodowe

Do poczytania i uzupełnienia wiedzy z książki:

<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/warunki-pracy-wypadki-przy-pracy/wypadki-przy-pracy-w-okresie-styczen-wrzesien-2019-roku,3,37.html>

<https://biznes.radiozet.pl/News/Wypadki-przy-pracy.-lch-przyczyna-i-liczba-w-2019-roku>

<https://kadry.infor.pl/bhp/wypadki-w-pracy/3018106,Wypadek-przy-pracy-co-robic.html>

<https://bezprawnik.pl/wypadek-pracownika-przy-pracy/>

<https://zdrowiewpracy.pl/zdrowie-pracownika/w-ktorych-branzach-pracuje-sie-najwiecej/>

ciała, wykonyw...
kroklimatu, prowadzone...
W załączniku nr 2 do rozporządzenia w sprawie...
cianym określono rodzaje prac pozwalających na zatrudnianie młodocianych powyżej 16.
roku życia w celu odbycia przygotowania zawodowego. Prace te nie mogą mieć jednak
charakteru pracy stałej, powinny ograniczać się do zaznajamiania młodocianych z podsta-
wowymi czynnościami, niezbędnymi do odbycia przygotowania zawodowego.
Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej,
która przypada pomiędzy godzinami 22.00 a 6.00, ale jeśli młodociany nie ukończył gim-
nazjum lub je ukończył, lecz nie ma 16 lat, zabronione jest zatrudnianie go między godzi-
nami 20.00 a 6.00.

1.9. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe

Wypadkiem przy pracy jest wywołane przyczyną zewnętrzną i powodujące uraz lub śmierć nagłe zdarzenie, do którego doszło:

- podczas pracy lub w związku z wykonywaniem przez pracownika poleceń przełożonych;
- podczas wykonywania lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
- w czasie pozostawiania pracownika do dyspozycji pracodawcy, w drodze między siedzibą zakładu pracy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Na równi z wypadkiem przy pracy, w zakresie uprawnień do świadczeń określonych w Ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. DzU z 2015 r., poz. 1242), traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:

- w czasie podróży służbowej – z wyjątkiem wypadku, który został spowodowany postępowaniem pracownika niepozostającym w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań;
- podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony;
- podczas wykonywania zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

Postępowanie w razie wypadku regulują: art. 234 § 1 Kodeksu pracy oraz Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Pracownik, który uległ wypadkowi, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić o nim swojego przełożonego. Jeśli skutki wypadku ujawniły się w późniejszym okresie, pracownik ma obowiązek zawiadomić o tym swojego przełożonego niezwłocznie po ich ujawnieniu.

ZAPAMIĘTAJ

1. Każdy pracownik, który zauważył wypadek lub dowiedział się o nim, jest obowiązany natychmiast udzielić pomocy poszkodowanemu pracownikowi i zawiadomić o wypadku przełożonego poszkodowanego pracownika oraz służbę bhp.
2. Przełożony pracownika poszkodowanego w wypadku musi zabezpieczyć miejsce wypadku i niezwłocznie zawiadomić o nim kierownika zakładu pracy oraz służbę bhp.

Kierownik zakładu pracy jest obowiązany:

- zapewnić pierwszą pomoc pracownikowi, który uległ wypadkowi,
- zabezpieczyć miejsce wypadku,
- zbadać okoliczności i przyczyny wypadku,
- sporządzić dokumentację wypadku.

Postępowanie powypadkowe obejmuje:

- zgłoszenie wypadku;
- zabezpieczenie miejsca wypadku;
- powołanie zespołu powypadkowego, którego zadaniem jest ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku oraz sporządzenie na podstawie uzyskanych danych (nie później niż w ciągu czternastu dni od dnia otrzymania zawiadomienia o wypadku) protokołu powypadkowego;
- zawiadomienie o wypadku właściwego 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 on zostać uznany za wypadek przy pracy;
- działania zespołu powypadkowego;
- sporządzenie dokumentacji powypadkowej;
- zatwierdzenie protokołu powypadkowego;
- zarejestrowanie wypadku;
- sporządzenie karty statystycznej GUS.

Dokumentacja powypadkowa powinna zawierać:

- protokół powypadkowy (pracodawca ma obowiązek przechowywania go przez dziesięć lat wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową);
- rejestr wypadków (art. 234 § 3 Kodeksu pracy i Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy);
- statystyczną kartę wypadku;
- zaświadczenie o stanie zdrowia poszkodowanego (druk N-9);
- wniosek do ZUS o odszkodowanie.

Choroby zawodowe to choroby spowodowane wykonywaniem pracy w warunkach narażających na ich powstanie, określone w wykazie chorób zawodowych.

Wykaz chorób zawodowych zawarto w *Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych*.

Choroby zawodowe mogące wystąpić u pracowników branży budowlanej to między innymi:

- nowotwory złośliwe powstałe w następstwie działania czynników występujących w środowisku pracy, uznanych za rakotwórcze,
- choroby skóry,
- przewlekłe choroby układu ruchu wywołane sposobem wykonywania pracy,
- obustronny trwały odbiorczy ubytek słuchu typu ślimakowego lub czuciowo-nerwowego spowodowany hałasem,
- zespół wibracyjny,
- choroby wywołane działaniem wysokich albo niskich temperatur otoczenia,
- choroby układu wzrokowego wywołane czynnikami fizycznymi, chemicznymi lub biologicznymi.

Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

Z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej pracownikowi albo uprawnionym członkom jego rodziny (w przypadku śmierci pracownika) przysługują świadczenia. Mogą one mieć formę:

- świadczenia chorobowego w wysokości 100% wynagrodzenia,
- jednorazowego odszkodowania dla pracownika,
- jednorazowego odszkodowania dla członków rodziny zmarłego pracownika,
- świadczenia wyrównawczego dla pracownika, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu,
- świadczenia rehabilitacyjnego,
- renty inwalidzkiej,
- renty szkoleniowej,
- renty rodzinnej dla członków rodziny zmarłego pracownika,
- odszkodowania za przedmioty utracone lub uszkodzone wskutek wypadku przy pracy,
- nieodpłatnego świadczenia leczniczego, położniczego i rehabilitacyjnego oraz bezpłatnego, zryczałtowanego lub częściowo płatnego zaopatrzenia w leki, przedmioty ortopedyczne, protezy i inne środki,
- prawa do przysposobienia zawodowego i innych świadczeń.

Świadczenia nie przysługują pracownikowi, jeżeli:

- wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było udowodnione przez pracodawcę naruszenie przez pracownika przepisów ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa;
- pracownik, będąc w stanie nietrzeźwości, w znacznym stopniu przyczynił się do wypadku.

Pracodawca, formułując zarzut wyłącznego przyczynienia się zatrudnionego do wypadku przy pracy, musi wykazać, że pracownik:

- posiadał umiejętności potrzebne do wykonywania danej pracy;
- był należycie przeszkolony w zakresie znajomości przepisów o ochronie życia i zdrowia;
- miał zapewnione warunki pracy odpowiadające obowiązującym przepisom lub wymaganiom technicznym.

W związku z wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy pracownikowi przysługuje świadczenie chorobowe w wysokości 100% wynagrodzenia, renta inwalidzka i renta rodzinna na ogólnych zasadach ubezpieczenia. Świadczenia wypłaca Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Wysokość kwot jednorazowych odszkodowań obowiązujących w danym roku ZUS podaje do wiadomości według stosownych przepisów.

Słowniczek pojęć

Bezpieczeństwo i higiena pracy – dziedzina wiedzy zajmująca się kształtowaniem właściwych i bezpiecznych warunków pracy poprzez stosowanie określanych przez prawo warunków, w jakich powinna odbywać się praca.

Bezpieczeństwo pracy – działalność zmierzająca do zabezpieczenia pracownika przed wypadkiem w pracy, realizowana przez stosowanie różnych środków technicznych bezpieczeństwa pracy, właściwą organizację pracy oraz kształtowanie bezpiecznych zachowań.

Choroba zawodowa – zmiany chorobowe w organizmie pracownika powstałe w rezultacie nieprzestrzegania norm higienicznych i zasad bhp w pracy. W ujęciu prawnym chorobą zawodową jest schorzenie wymienione w *Wykazie chorób zawodowych* w załączniku do *Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych* (DzU z 2013 r., poz. 1367).

Dozór techniczny – działania zmierzające do zapewnienia bezpiecznego funkcjonowania urządzeń technicznych. Zasady, zakres i formy wykonywania dozoru technicznego zawarto w ustawie *O dozorze technicznym*. Instytucją odpowiedzialną za realizację zadań związanych z wykonywaniem dozoru technicznego jest Urząd Dozoru Technicznego (UDT).

Higiena pracy – nauka zajmująca się badaniem wpływu warunków pracy na zdrowie pracownika, ustalaniem występujących w środowisku pracy czynników szkodliwych i uciążliwych oraz zapobieganiem powstawaniu różnego rodzaju schorzeń u osób wykonujących określony zawód. Obejmuje wszystkie działania i środki służące zapobieganiu chorobom zawodowym.

Kodeks cywilny (k.c.) – zbiór przepisów prawnych z zakresu prawa cywilnego obejmujący normy prawne regulujące stosunki cywilnoprawne między osobami fizycznymi.

Kodeks pracy (k.p.) – zbiór przepisów prawnych regulujących prawa i obowiązki objęte stosunkiem pracy w odniesieniu do wszystkich pracowników, bez względu na podstawę prawną ich zatrudnienia. Składa się z piętnastu działów zawierających między innymi przepisy dotyczące: wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń, czasu pracy, obowiązków pracodawcy i pracownika, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Młodociany – osoba, która ukończyła szesnaście lat, lecz nie przekroczyła osiemnastu.

Mobbing – forma przemocy psychicznej charakteryzująca się długotrwałym nękaniami mającym na celu obniżenie czyjejś samooceny, wyrządzenie szkody i krzywdy, poniżenie. Artykuł 943 § 2 *Kodeksu pracy* określa mobbing jako działania lub zachowania dotyczące pracownika albo przeciwko niemu skierowane, polegające na jego uporczywym i długotrwałym nękaniami lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Winny mobbingowi nie musi być pracodawca, może to być przełożony lub współpracownik. Obowiązkiem pracodawcy jest przeciwdziałanie mobbingowi.

Ocena ryzyka zawodowego – analiza ryzyka zawodowego i wyznaczanie jego dopuszczalności. Bez względu na wielkość i rodzaj prowadzonej działalności powinien ją przeprowadzać każdy pracodawca.

Ochrona pracy – pojęcie obejmujące przedsięwzięcia z zakresu prawnej ochrony pracy, technicznego bezpieczeństwa i bezpiecznej organizacji pracy oraz higieny i medycyny pracy.

Środowisko pracy – warunki środowiska materialnego (określonego czynnikami fizycznymi, chemicznymi i biologicznymi), w których odbywa się proces pracy.

Wydatek energetyczny – ilość energii cieplnej produkowanej przez organizm podczas wykonywania jakiegokolwiek czynności roboczej.

Wypadek przy pracy – wywołane przyczyną zewnętrzną nagłe zdarzenie, które wystąpiło w związku z pracą, powodujące uraz lub śmierć.

Wypadek w drodze do pracy lub z pracy – wywołane przyczyną zewnętrzną nagłe zdarzenie, które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania pracy, stanowiące tytuł do ubezpieczenia rentowego, jeżeli droga ta była najkrótsza i nie została przerwana.

Zagrożenie – stan środowiska pracy, który może spowodować wypadek lub chorobę.