

**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.

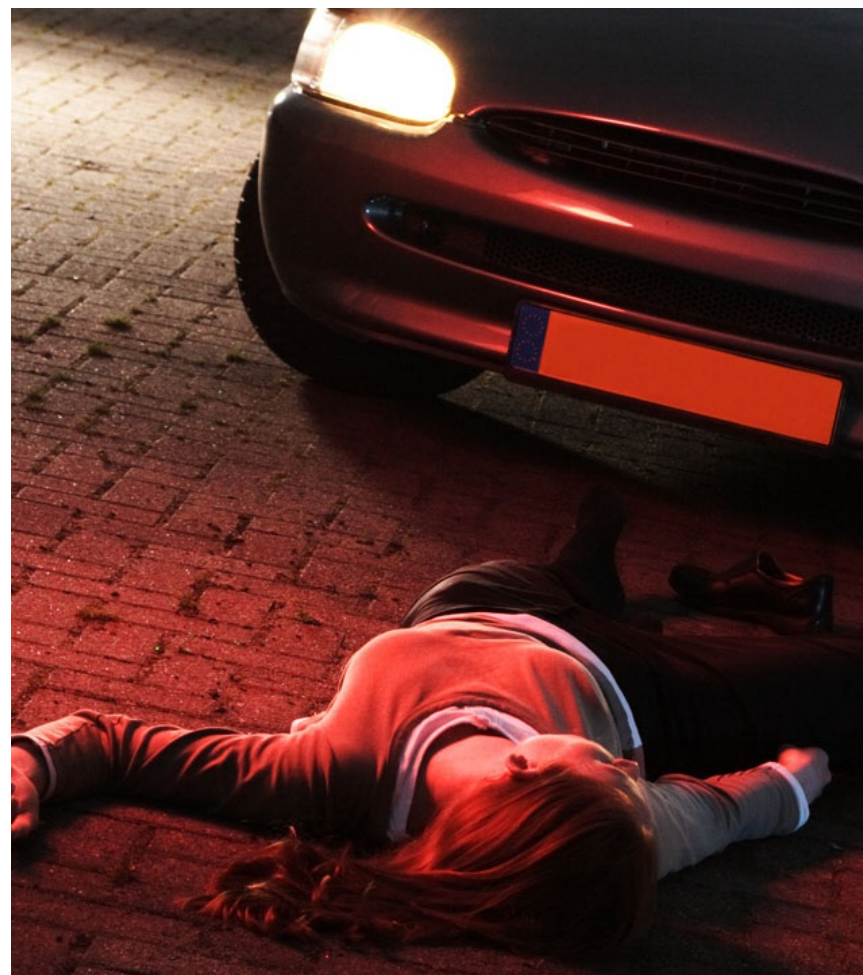
Za drogę do pracy lub z pracy uważa się – oprócz drogi z domu do pracy lub z pracy do domu – **również drogę do miejsca lub z miejsca:**

- 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

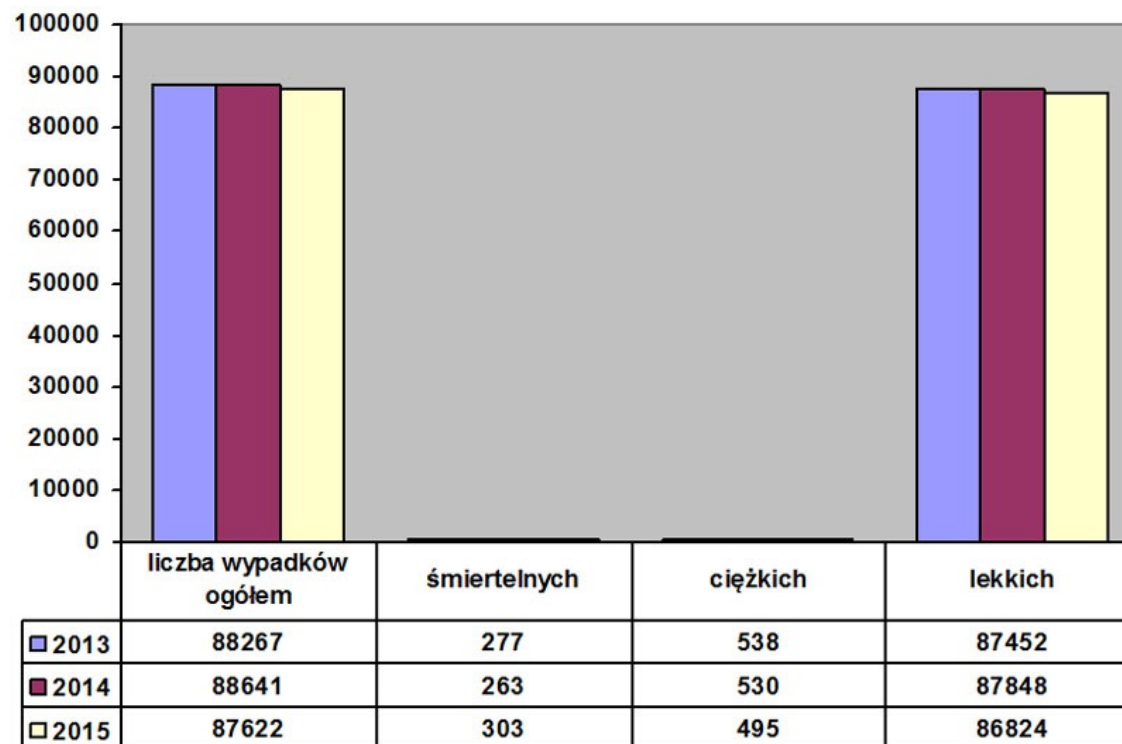
Zbiorowy wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby

Tzw. lekki wypadek powodujący jedynie czasową niezdolność do pracy

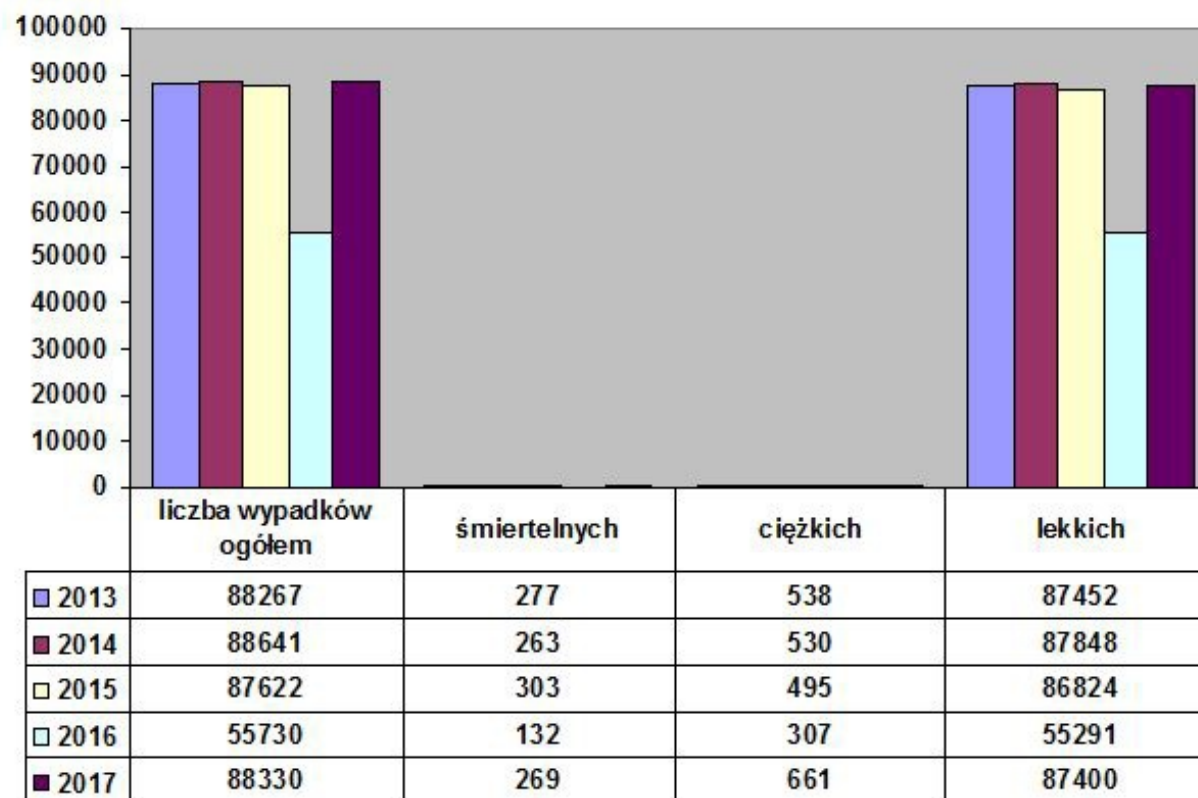
Indywidualny każdy wypadek przy pracy inny niż zbiorowy może być zakwalifikowany łącznie z wypadkiem ciężkim, śmiertelnym lub tzw. lekkim



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).



W poniższej tabeli zebrano dane liczbowe poszkodowanych w wypadkach przy pracy, według ciężkości skutków w latach 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 Dane liczbowe zaczerpnięte z GUS (opracowanie podstawie danych zgłoszonych na formularzu Z-KW Statystyczna karta wypadku).



Poniżej zestawiono dane zebrane przez GUS w opracowaniu sygnalnym „Monitoring rynku pracy” za okres I—III kwartału 2016:

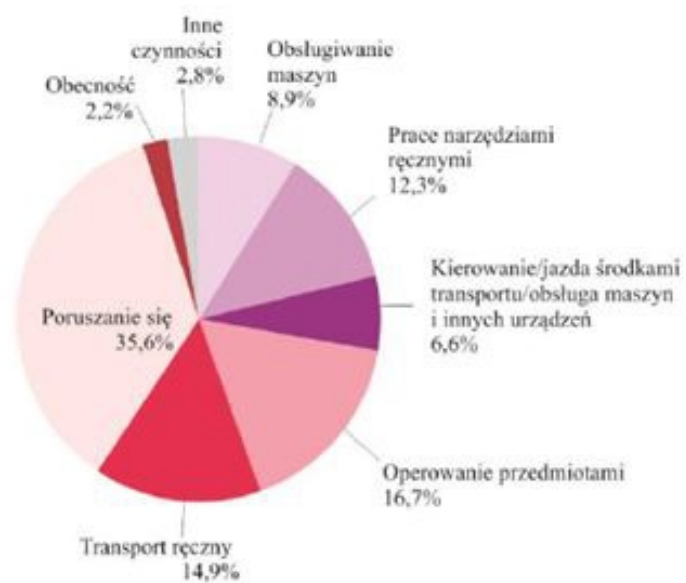
PRZYCZYNY WYPADKÓW PRZY PRACY



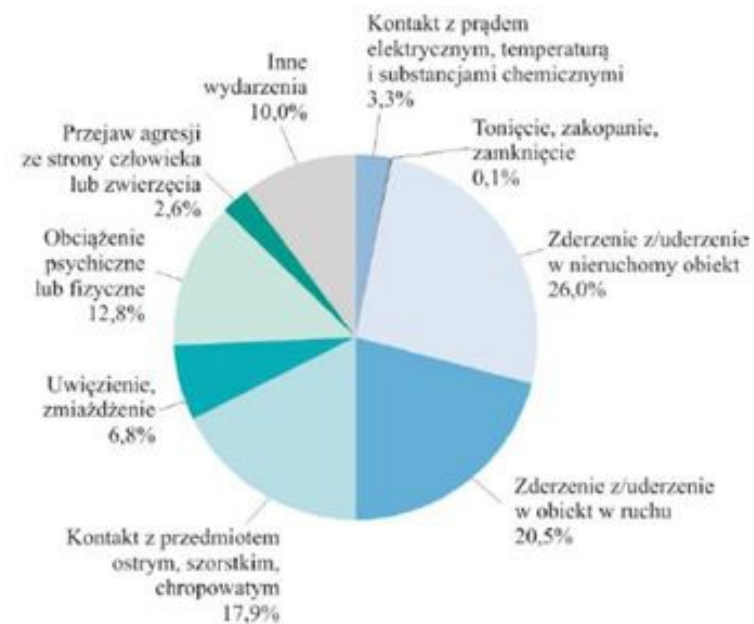
UMIEJSCOWIENIE URAZU



CZYNNOŚCI WYKONYWANE PRZEZ POSZKODOWANEGO W CHWILI WYPADKU

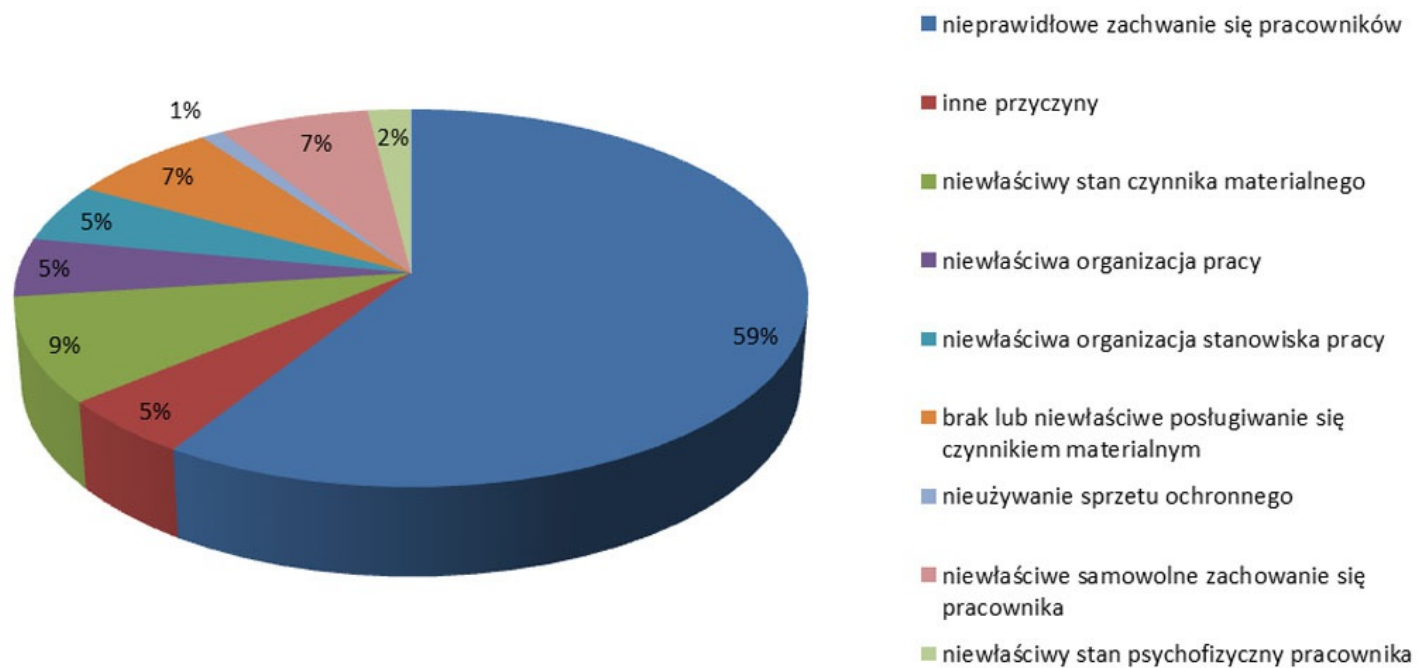


WYDARZENIA POWODUJĄCE URAZY

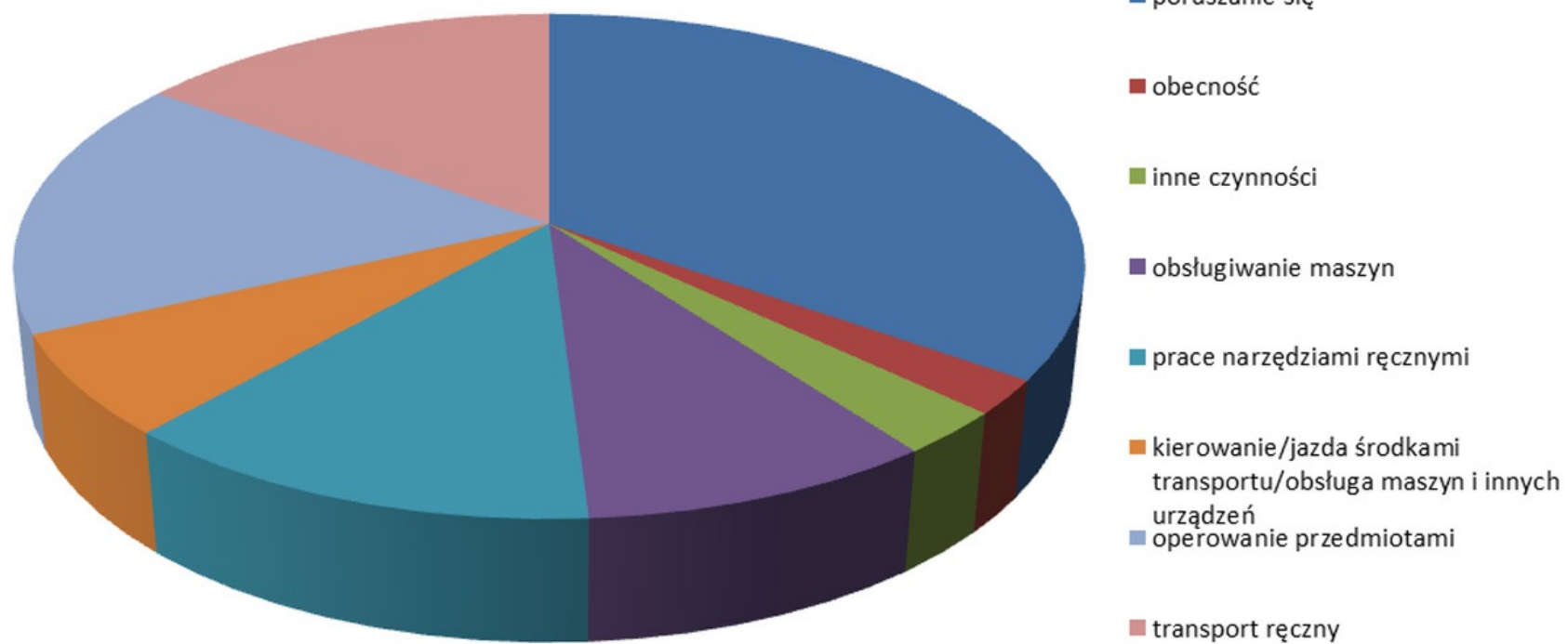


Poniżej zestawiono dane zebrane przez GUS w opracowaniu sygnałnym „Monitoring rynku pracy” za rok 2015:

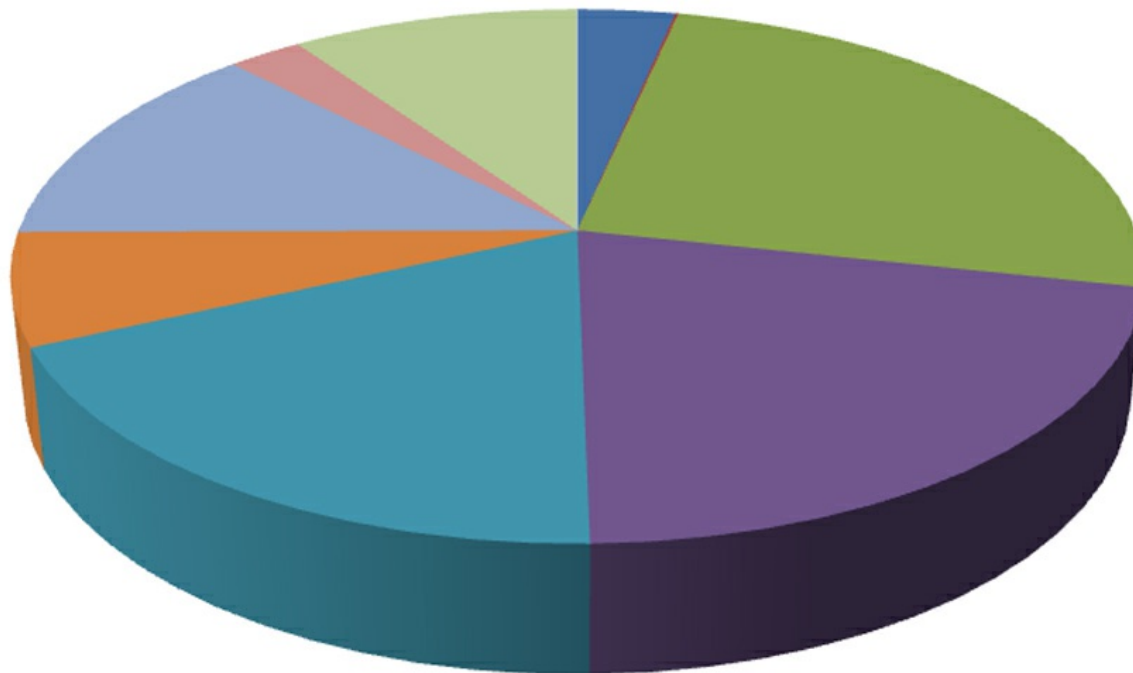
Przyczyny wypadków przy pracy



Czynności wykonywane przez poszkodowanego w chwili wypadku

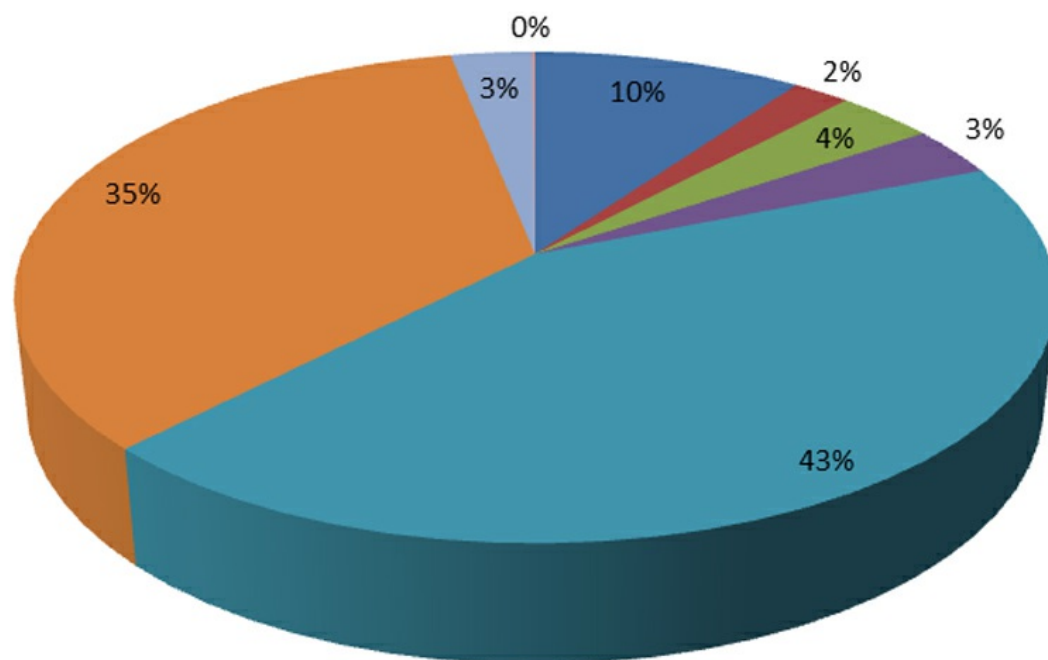


Wydarzenia powodujące urazy



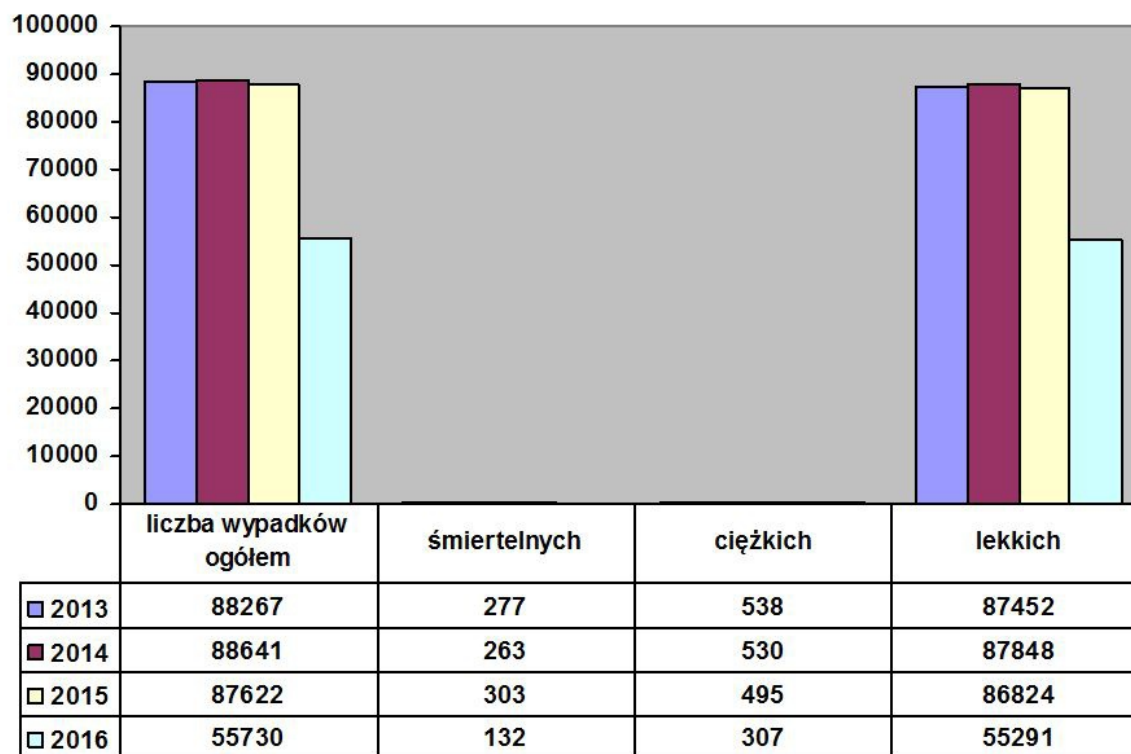
- kontakt z prądem elektrycznym, temperaturą i substancją chemiczną
- tonięcie, zakopanie, zamknięcie
- zderzenie z/uderzenie w nieruchomy obiekt
- zderzenie z/uderzenie w obiekt w ruchu
- kontakt z przedmiotem ostrym, szorstkim, chropowatym
- uwężenie, zmiżdżenie
- obciążenie psychiczne lub fizyczne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

Umiejscowienie urazów

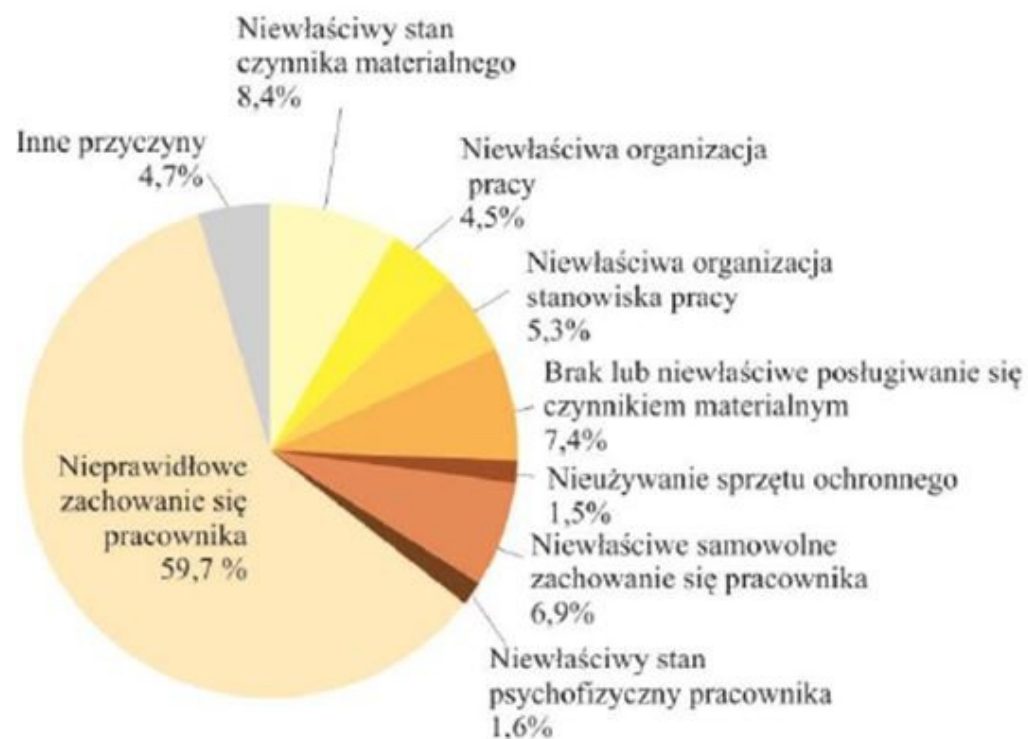


- głowa
- szyja wraz z kręgosłupem szyjnym
- grzbiet, łącznie z kręgosłupem
- tułów i organy wewnętrzne
- kończyny górne
- kończyny dolne
- całe ciało i jego różne części
- inne lub nieznanne części ciała

W poniższej tabeli zebrano dane liczbowe poszkodowanych w wypadkach przy pracy, według ciężkości skutków w latach 2013, 2014, 2015, 2016. Dane liczbowe zaczerpnięte z GUS (opracowanie podstawie danych zgłoszonych na formularzu Z-KW Statystyczna karta wypadku).



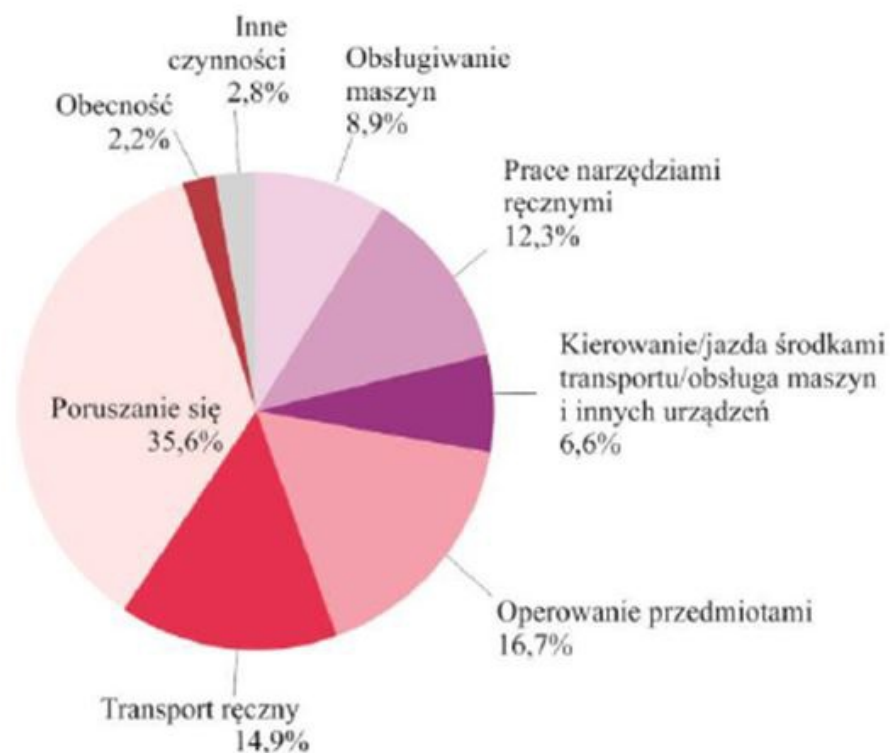
PRZYCZYNY WYPADKÓW PRZY PRACY



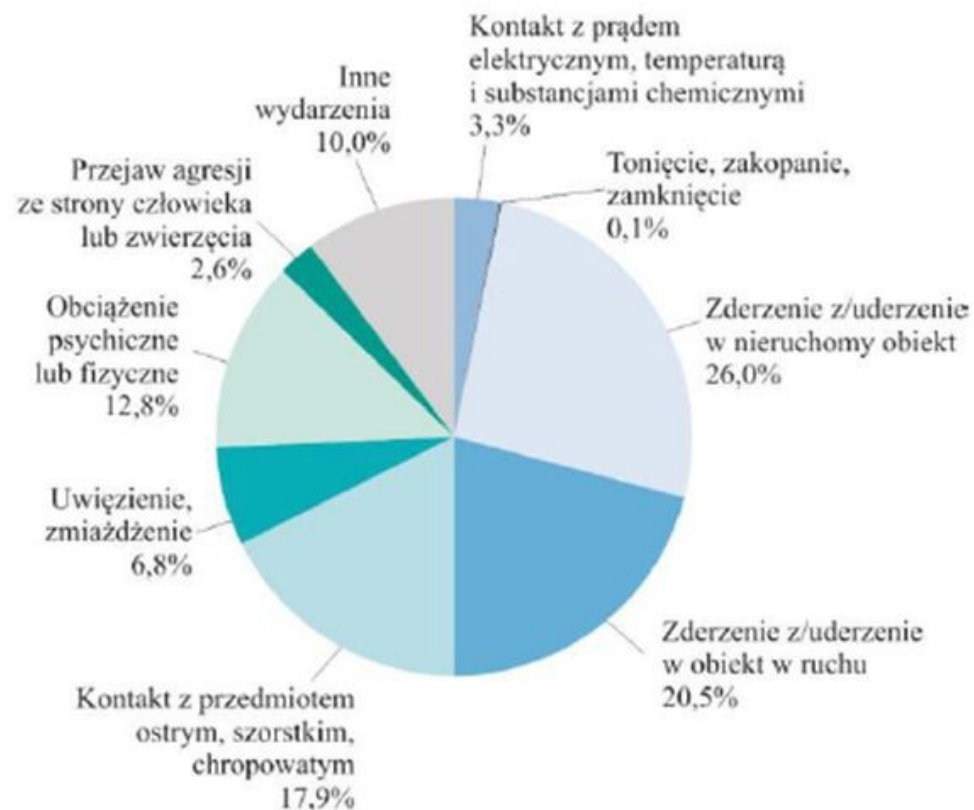
UMIEJSCOWIENIE URAZU



CZYNNOŚCI WYKONYWANE PRZEZ POSZKODOWANEGO W CHWILI WYPADKU



WYDARZENIA POWODUJĄCE URAZY



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.

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

W okresie **od 1 kwietnia 2018 r. do 31 marca 2019 r.** kwoty jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej wynoszą:

- **854 zł** za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;
- **854 zł** za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, z tytułu zwiększenia tego uszczerbku co najmniej o 10 punktów procentowych;
- **14 950 zł** z tytułu orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy oraz niezdolności do samodzielnej egzystencji ubezpieczonego;
- **14 950 zł** z tytułu orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy oraz niezdolności do samodzielnej egzystencji wskutek pogorszenia się stanu zdrowia rencisty;
- **76 887 zł**, gdy do jednorazowego odszkodowania uprawniony jest małżonek lub dziecko zmarłego ubezpieczonego lub rencisty;

- **38 444 zł**, gdy do jednorazowego odszkodowania uprawniony jest członek rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty inny niż małżonek lub dziecko;
- **76 887 zł**, gdy do jednorazowego odszkodowania uprawnieni są równocześnie małżonek i jedno lub więcej dzieci zmarłego ubezpieczonego lub rencisty oraz 14 950 zł z tytułu zwiększenia tego odszkodowania przysługującego na każde z tych dzieci;
- **76 887 zł**, gdy do jednorazowego odszkodowania uprawnionych jest równocześnie dwoje lub więcej dzieci zmarłego ubezpieczonego lub rencisty oraz 14 950 zł z tytułu zwiększenia tego odszkodowania przysługującego na drugie i każde następne dziecko;
- **14 950 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;
- **38 444 zł**, gdy do jednorazowego odszkodowania uprawnieni są tylko członkowie rodziny inni niż małżonek lub dzieci zmarłego ubezpieczonego lub rencisty oraz 14 950 zł z tytułu zwiększenia tego odszkodowania przysługującego na drugiego i każdego następnego uprawnionego.

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. 235¹ 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. 235² 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. 237¹ § 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.