MARCIN JACHIMOWICZ[1]

USTALANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYN WYPADKÓW PRZY PRACY, WYPADKÓW W DRODZE DO PRACY ORAZ W DRODZE Z PRACY

Szczegółowy tryb ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy reguluje art. 234 k.p. oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 lipca 1998 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy[2] (dalej zwanego rozporządzeniem). Określone w tym rozporządzeniu zasady ustalania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy nie naruszają zasad, według których dokonywane są tego typu ustalenia określone w przepisach prawa górniczego, jak również zasady ustalania okoliczności i przyczyn wypadków w lotnictwie, wypadków morskich, a także w komunikacji lądowej[3].

Definicję wypadku przy pracy zamieścił ustawodawca w art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych[4] (zwanej dalej ustawą wypadkową). W myśl tego przepisu, za wypadek przy pracy uważa się zdarzenie nagłe, wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą: 1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych; 2) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia; 3) w czasie

[1] Autor jest wiceprokuratorem Prokuratury Rejonowej w Świebodzinie i wykładowcą PWSZ w Sulechowie.
[2] Dz. U. z 1998 r., Nr 115, poz. 744.
[3] A. Chobot, *Ochrona pracy*, Poznań 1999, s. 29.
[4] Dz. U. z 2002 r., Nr 199, poz. 1673 z późn. zm.

pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy. Z definicji powyższej wynika, że „wypadek przy pracy" jest pojęciem normatywnym, wyznaczonym przez cztery czynniki: 1) nagłość zdarzenia, której zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, w tym przedmiocie, nie można pojmować sztywno i potocznie, bowiem nie oznacza natychmiastowości, lecz zachodzi również wtedy, gdy nie trwa dłużej niż wynosi czas jednej zmiany roboczej z uwzględnieniem czasu drogi do i z pracy[5]; 2) zewnętrzność przyczyny rozumiana szeroko jako konieczność, aby w zespole przyczyn rozstrzygających o szkodliwości skutku wystąpiła również przyczyna zewnętrzna[6]; 3) śmierć lub uraz – czyli uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego; 4) związek z pracą, który zachodzi, gdy istotną przyczyną

[5] A. Chobot, *Ochrona pracy*, Poznań 1999, s. 12. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 lipca 1977 r., III PRN 22/77, uznał za zdarzenie nagłe pozostawanie przez ponad jedną dobę bez odpowiedniej opieki lekarskiej marynarza, u którego w czasie rejsu wystąpił zawał serca. W wyniku opóźnienia spowodowanego sztormem doszło do pogorszenia stanu zdrowia chorego i nastąpił jego zgon – por. G. Szymańska, Zawał serca jako wypadek przy pracy na tle orzecznictwa Sądu Najwyższego, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" z 1984, nr 11, ss. 37-42.

[6] Por. A. Chobot, op. cit. s. 12-13. Konieczność istnienia przyczyny zewnętrznej dla bytu wypadku przy pracy oznacza, że zdarzenie wywołane przyczyną wewnętrzną (chorobą pracownika) nie będzie mogło być uznane za wypadek przy pracy. Wymóg zewnętrzności przyczyny wypadku przy pracy nie oznacza, że ma być ona wyłączną przyczyną doprowadzającą bezpośrednio do choroby, kalectwa lub śmierci pracownika. SN w uchwale z dnia 11 lutego 1963 r. III PO 15/62 (OSPiKA z 1964 r., nr 23) wyjaśnił, że zawarta w definicji legalnej wypadku przy pracy cecha zewnętrzności przyczyny nie może być rozumiana dosłownie, wskazane jest natomiast przyjmowanie tej przesłanki rozciągle, jako konieczności, aby w zespole przyczyn rozstrzygających o szkodliwości skutku była również przyczyna zewnętrzna. Do uznania zdarzenia za wypadek przy pracy wystarczy, że jej działanie miało choćby tylko pośredni wpływ na skutek, że wzmogło dolegliwości natury wewnętrznej. Takie właśnie ujęcie przyczyny zewnętrznej pozwoliło na uznanie za wypadek przy pracy zawałów serca oraz wylewów krwi do mózgu, stresów – por. T. Sojka, T. Kałusowski, Wypadki przy pracy. Świadczenia wypadkowe i wyrównawcze, Komentarz, Przepisy, Orzecznictwo Sądu Najwyższego, Zielona Góra 1999, s. 10–11. Wśród ważniejszych przyczyn „zewnętrznych" można wymienić: urazy spowodowane działaniem elementów ruchomych, luźnych, ostrych i wystających, maszyn, urządzeń, narzędzi; działanie zbyt wysokich lub zbyt niskich temperatur (oparzenia, odmrożenia), działanie energii elektrycznej (porażenie prądem elektrycznym), działanie substancji chemicznych (np. zatrucia), wysiłek fizyczny (np. dźwiganie) – por. A. Chobot, op. cit, s. 13-14. Przykładowo, jako przyczynę zewnętrzną wypadku przy pracy można podać: nieudzielenie pomocy pracownikowi, który zasłabł w miejscu pracy (wyrok SN z dnia 22 stycznia 1999 r., II UKN 443/98, OSNPiUS 2000, nr 6, poz. 237), pobicie, bez względu na jego przyczynę (uchwała SN z dnia 7 listopada 1980 r., III UZP 9/80, OSNCAPiUS 1981, nr 5, poz. 73), poślizg samochodu, niezależnie od kwestii, że spowodowała go nadmierna prędkość i nieostrożność poszkodowanego (wyrok SN z dnia 18 lutego 1998 roku, II UKN 529/97, OSNPiUS 1999, nr 4, poz. 144), wykonywanie codziennych obowiązków pracowniczych, jeżeli przyczyniły się w znaczącym stopniu do pogorszenia samoistnej choroby pracownika (wyrok SN z dnia 5 lutego 1997 r. II UKN 85/96, OSNAPiUS 1997, nr 19, poz. 386), stres, którego normalny organizm nie może znieść (wyrok S.A. w Poznaniu z dnia 16 stycznia 1996 r., III Aur 664/95, PP 1996, nr 9).

wypadku przy pracy jest wykonywanie przez pracownika obowiązków wynikających ze stosunku pracy lub powinności z nim związanych[7].

Ustalanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy ma na celu zapobieganie i przeciwdziałanie wypadkom w przyszłości (funkcja profilaktyczna), jak również umożliwienie pracownikowi poszkodowanemu w następstwie takiego zdarzenia uzyskanie świadczeń przysługujących z tytułu doznanej szkody, która spowodowana została wypadkiem (funkcja socjalna, kompensacyjna). Rozporządzenie pod względem zasięgu osobowego obejmuje pracowników, a więc osoby, które świadczą pracę na podstawie stosunku pracy (art. 2 k.p.). Przepisy rozporządzenia znajdują zastosowanie odpowiednio również do ustalania okoliczności i przyczyn wypadków, którym uległa osoba przy wykonywaniu umowy agencyjnej, jak i umowy zlecenia. Obowiązek ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy spoczywa na każdym pracodawcy, który w związku z wystąpieniem takiego zdarzenia zobowiązany jest zapewnić ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, jak również w następstwie tych ustaleń zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym zdarzeniom.

Zgodnie z przepisem § 4 art. 234 k.p. pracodawca ponosi wszelkie koszty związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Przepis art. 234 § 1 zd. 2 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek udzielenia pierwszej pomocy osobom, które poszkodowane zostały w wypadku przy pracy. Przepis ten jest konkretyzacją powszechnego obowiązku udzielenia pomocy osobie znajdującej się w stanie zagrożenia życia lub zdrowia, którego zaniechanie wypełnia ustawowe znamiona występku opisanego w art. 160 k.k.

W razie wystąpienia wypadku przy pracy na pracodawcy ciąży obowiązek podjęcia niezbędnych działań eliminujących lub ograniczających zagrożenie. O konieczności podjęcia takich działań nie wspomina wprawdzie wyraźnie rozporządzenie, wynika on jednak instrumentalnie z całokształtu zawartych w nim uregulowań. Stosownie do treści art. 234 § 2 k.p. pracodawca zobowiązany jest niezwłocznie zawiadomić właściwego inspektora pracy i prokuratora o każdym przypadku śmiertelnego[8], ciężkiego[9] lub zbiorowego[10] wypadku przy pracy oraz

[7] Domniemanie związku przyczynowego z pracą stwarza zajście wypadku w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy (związek czasowy) i w miejscu pracy (związek miejscowy).

[8] Za śmiertelny wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku (art. 3 ust. 4 ustawy wypadkowej).

[9] Za wypadek ciężki przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie lub trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała (art. 3 ust. 5 ustawy wypadkowej).

[10] Za zbiorowy wypadek przy pracy uważa się wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby (art. 3 ust. 5 ustawy wypadkowej).

o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione wyżej skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy.

Przepisy rozporządzenia zobowiązują pracownika, który uległ wypadkowi przy pracy, jeżeli pozwala na to stan jego zdrowia, do niezwłocznego powiadomienia o tym zdarzeniu swojego przełożonego. Jeżeli skutki wypadku ujawniły się w okresie późniejszym, pracownik ma obowiązek powiadomienia swojego przełożonego niezwłocznie po ich ujawnieniu[11].

Z powyższego wynika, że pracownik powinien dokonać tego zawiadomienia bez zbędnej i nieuzasadnionej zwłoki, by jak najszybciej mógł być wyjaśniony i ustalony charakter zdarzenia, co niewątpliwie leży tak w interesie pracownika, jak i pracodawcy. Jednak nawet znaczna zwłoka pracownika w poinformowaniu o wypadku nie zwalnia pracodawcy z obowiązku ustalenia okoliczności i przyczyn tego zdarzenia[12]. Stwierdzić należy, mimo braku regulacji prawnej w tym zakresie, że obowiązek zawiadomienia przełożonego o wypadku przy pracy spoczywa również na każdym pracowniku, który wypadek taki zauważył lub dowiedział się o nim. Na przełożonym natomiast ciąży obowiązek powiadomienia o takim zdarzeniu kierownika zakładu pracy oraz służby bhp.

Do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy pracodawca ma obowiązek zabezpieczyć miejsce zdarzenia w sposób wykluczający: dopuszczenie do miejsca wypadku osób niepowołanych, uruchamiania bez koniecznej potrzeby maszyn i innych urządzeń, które w związku z wypadkiem zostały wstrzymane, dokonywania zmiany ich położenia, jak i zmiany położenia innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub pozwalają na odtworzenie jego okoliczności.

Zgodę na uruchomienie maszyn i innych urządzeń technicznych, bądź też dokonywanie zmian w miejscu wypadku, wyraża pracodawca w uzgodnieniu ze społecznym inspektorem pracy, po uprzednim sporządzeniu, jeżeli zachodzi taka konieczność szkicu, fotografii, bądź też nagarnia video miejsca wypadku. W sytuacji, gdy zabezpieczenie miejsce wypadku przy pracy zarządził organ prowadzący postępowanie przygotowawcze, które ma na celu ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego zgodę na uruchomienie maszyn i urządzeń wyraża pracodawca po uzyskaniu akceptacji właściwego inspektora pracy i prokuratora, a w sytuacji zaistnienia takiego wypadku w zakładzie górniczym również właściwego organu państwowego nadzoru górniczego. Dokonywanie zmian w miejscu wypadku bez uzyskania zgody wymienionych podmiotów jest niedopuszczalne, chyba że zachodzi konieczność ratowania osób lub mienia albo zapobieżenia grożącemu niebezpieczeństwu. W sytuacji, gdy pracownik uległ wypadkowi na terenie innego niż macierzysty

[11] Z. Hildebrandt, Nowe przepisy ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, Służba Pracownicza, nr 2 z 1999, s. 8.
[12] Z. Hildebrandt, op. cit, s. 11

zakładu pracy, zabezpieczenie miejsca takiego zdarzenia należy do obowiązków pracodawcy, na terenie którego zdarzył się wypadek.

Pracodawca ma obowiązek przeprowadzić postępowanie powypadkowe niezwłocznie i z urzędu. Do jego wdrożenia nie jest konieczny wniosek pracownika. Postępowanie powypadkowe prowadzi zespół powypadkowy, który obowiązany jest przystąpić do pracy niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku. Zespół powypadkowy tworzą dwie osoby. Przy wypadkach śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych w skład zespołu wchodzą: pracownik kierujący służbą bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zakładowy społeczny inspektor pracy. W razie innych wypadków w skład takiego zespołu wchodzą: pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oddziałowy (wydziałowy) społeczny inspektor pracy. W przypadku pracodawcy, który zatrudnia mniej niż 10 pracowników i który zgodnie z treścią art. 237^{11} § 1 k.p. nie ma obowiązku tworzenia służby bezpieczeństwa i higieny pracy w skład zespołu powypadkowego zamiast pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy wchodzi pracodawca lub pracownik wyznaczony przez pracodawcę albo specjalista spoza zakładu pracy. W przypadku pracodawcy zatrudniającego mniej niż 50 pracowników, w skład zespołu ustalającego okoliczności wypadku przy pracy zamiast pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy wchodzić może specjalista spoza zakładu pracy, o którym mowa w art. 237^{11} § 2 k.p. W sytuacji, gdy pracodawca zatrudnia nie więcej niż 100 pracowników, zamiast pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy w skład zespołu powypadko-wego wchodzić może pracownik, któremu pracodawca powierzył, stosownie do treści art. 237^{11} § 3 k.p., wykonywanie zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Natomiast u pracodawcy, u którego nie działa społeczna inspekcja pracy, w skład zespołu powypadkowego zamiast społecznego inspektora pracy wchodzi przedstawiciel pracowników przeszkolony w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W sytuacji, gdy ze względu na niewielką ilość zatrudnionych pracowników pracodawca nie może dopełnić obowiązku powołania zespołu powypadkowego w składzie dwuosobowym, tworzą go: pracodawca oraz specjalista spoza zakładu pracy[13].

Zespół powypadkowy, jak już wspomniano, obowiązany jest niezwłocznie przystąpić do ustalania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. W szczególności ciąży na nim obowiązek przeprowadzenia oględzin miejsca

[13]Rozwiązanie takie jest zadziwiające – pracodawca bowiem zajmuje w zespole powypadkowym miejsce reprezentanta pracowników, czyli miejsce niejako swego przeciwnika w rozpatrywanej sprawie. Może nadto zdarzyć się zaskakująca sytuacja, że pracodawca, u którego nie ma obowiązku powoływania służby bhp i nie skorzysta on z niemożliwości zastąpienia się w wykonywaniu zadań służby bhp specjalistą spoza zakładu, będzie w zespole powypadkowym występował w dwóch ro-lach jednocześnie: zarówno jako ten, który zastępuje reprezentanta pracowników, jak i ten który wykonuje zadania specjalisty spoza zakładu pracy – por. T. Wyka, Kilka uwag na temat ustalania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne"z 2003 r., nr 7, s. 19.

zdarzenia, jak również maszyn i urządzeń technicznych oraz stanu urządzeń ochronnych, zbadania warunków wykonywania prac oraz innych okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku, jak również przesłuchania poszkodowanego, o ile pozwala na to stan jego zdrowia. Zespół powypadkowy przesłuchuje także, po uprzednim pouczeniu o odpowiedzialności karnej z art. 233 § 1 k.k., świadków zdarzenia. Powinien również zasięgnąć opinii lekarza, w szczególności zaś sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikiem, który uległ wypadkowi, a w razie potrzeby też innych specjalistów. Ustalając okoliczności i przyczyny wypadku zespół powypadkowy zobowiązany jest wykorzystać materiały zebrane przez organy prowadzące postępowanie przygotowawcze, o ile takowe zostały mu przez te organy udostępnione.

Ustalając okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy zespół powypadkowy sporządza również odpowiednią dokumentację przeprowadzonych czynności w postaci szkiców, fotografii, nagrań video oraz protokołów przesłuchań.

W sytuacji, gdy pracownik uległ wypadkowi przy pracy na terenie innego niż macierzysty zakładu pracy ustalenia okoliczności i przyczyn takiego wypadku dokonuje zespół powypadkowy powołany przez pracodawcę poszkodowanego pracownika, z udziałem przedstawiciela pracodawcy, na terenie którego miało miejsce zdarzenie. Na tym ostatnim spoczywa również obowiązek niezwłocznego udzielenia pomocy osobom, które uległy wypadkowi lub którym zagraża niebezpieczeństwo, zabezpieczenia miejsca wypadku, niezwłocznego zawiadomienia o wypadku macierzystego zakładu pracy pracownika poszkodowanego w następstwie takiego zdarzenia, udostępnienia niezbędnych informacji i materiałów oraz udzielenia wszechstronnej pomocy osobom badającym okoliczności i przyczyny wypadku. Nadto na wniosek macierzystego zakładu pracy poszkodowanego pracownika zespół powypadkowy zakładu pracy, na terenie którego doszło do wypadku powinien zbadać okoliczności i przyczyny wypadku na zasadach, które przedstawiono, a po zakończeniu prac przekazać dokumentację zakładowi pracy pracownika poszkodowanego.

Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy zespół powypadkowy sporządza, nie później niż w ciągu 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku, protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, tzw. protokół powypadkowy, według wzoru ustalonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w rozporządzeniu wydanym w oparciu o delegację ustawową zawartą w art. 237 § 2 k.p[14].

Przekroczenie wskazanego terminu dopuszczalne jest tylko w razie wystąpienia przeszkód lub trudności, które uniemożliwiają jego terminowe sporządzenie, np. zły stan zdrowia poszkodowanego, który uniemożliwia jego przesłuchanie, przedłuża-

[14] Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 16 września 2004 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy – Dz. U. z 2004 r., Nr 227, poz. 2298.

jące się sporządzenie ekspertyzy przez specjalistów i musi być wyraźnie omówione w treści protokołu. Protokół powypadkowy powinien zawierać: 1) skład zespołu (imiona, nazwiska i ich funkcje; dokładne dane osobowe pracownika, który uległ wypadkowi: imię i nazwisko, imiona rodziców, datę i miejsce urodzenia, miejsce zatrudnienia i stanowisko, na którym poszkodowany pracownik był zatrudniony w chwili wypadku; 2) imię i nazwisko osoby zgłaszającej wypadek oraz datę tego zgłoszenia; 3) rodzaj wypadku, tzn.: indywidualny, śmiertelny, zbiorowy, ciężki, powodujący czasową niezdolność do pracy; 4) okoliczności i przyczyny wypadku; 5) stwierdzenie, czy wypadek jest wypadkiem przy pracy; 6) wskazanie naruszonych przez zakład pracy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy albo innych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia (przez przepisy dotyczące ochrony życia i zdrowia rozumie się przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej, przepisy ruchu drogowego i inne przepisy regulujące sprawy bezpieczeństwa w zakładzie pracy).

W przypadku stwierdzenia w protokole powypadkowym, że wypadek nie jest wypadkiem przy pracy albo też, że zachodzą okoliczności, które mogą mieć wpływ na prawo pracownika do świadczeń, jakie przysługują mu z tytułu wypadku, wymagane jest szczegółowe uzasadnienie i wskazanie dowodów stanowiących podstawę takiego właśnie rozstrzygnięcia. Jeżeli zdania członków zespołu powypadkowego są rozbieżne o treści takiego protokołu decyduje pracodawca (kierownik zakładu pracy), a członkowi zespołu powypadkowego, który nie zgadza się z decyzja pracodawcy przysługuje legitymacja do złożenia do protokołu zdania odrębnego (*votum separatum*), które następnie powinien uzasadnić. Do tak sporządzonego protokołu powypadkowego załącza się protokoły przesłuchania poszkodowanego oraz świadków, a także inne dokumenty, które sporządzono w czasie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków, np. pisemną opinię lekarza, pisemną opinię innych specjalistów, szkice lub fotografie miejsca wypadku, a także zdanie odrębne złożone przez członka zespołu powypadkowego oraz uwagi i zastrzeżenia złożone przez poszkodowanego.

Po sporządzeniu protokołu, a przed zatwierdzeniem go przez pracodawcę, zespół powypadkowy obowiązany jest zapoznać z jego treścią poszkodowanego pracownika, któremu przysługuje prawo do zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w treści protokołu, o czym należy poszkodowanego pouczyć. W sytuacji, gdy mamy doczynienia z wypadkiem śmiertelnym, to na zespole powypadkowym spoczywa obowiązek zapoznania z treścią protokołu powypadkowego członków rodziny zmarłego pracownika oraz pouczyć ich o prawie do zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń jakie zawarte są w treści protokołu. Poszkodowanemu przysługuje również prawo wglądu do akt sprawy oraz sporządzania z nich notatek i odpisów oraz kopii. Mimo, iż rozporządzenie nie wskazuje, że z prawa tego korzystać mogą również członkowie rodziny poszkodowanego, których zespół powypadkowy zapoznać musi z treścią protokołu powypadkowego w razie

wypadku śmiertelnego, opowiedzieć się należy za przyznaniem również tej kategorii podmiotów takiej legitymacji.

Protokół powypadkowy zatwierdza pracodawca, nie później niż w ciągu 5 dni od daty jego sporządzenia. W razie zgłoszenia do protokołu zastrzeżeń przez poszkodowanego lub podmioty, o których mowa wyżej, bądź też, gdy protokół nie odpowiada wymogom formalnym, o których mowa w rozporządzeniu, pracodawca zwraca niezatwierdzony protokół powypadkowy celem wyjaśnienia i uzupełnienia go przez zespół powypadkowy. Zespół powypadkowy ma na to kolejnych 5 dni. W tym terminie musi dokonać wyjaśnień i uzupełnień, na podstawie których sporządza nowy protokół powypadkowy, do którego dołączyć musi poprzedni, niezatwierdzony przez pracodawcę protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Protokół powypadkowy należy sporządzić w niezbędnej liczbie egzemplarzy. W przypadku wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych sporządza się go zazwyczaj w pięciu egzemplarzach, tj. dla: 1) poszkodowanego (oryginał), 2) właściwego terenowo organu Państwowej Inspekcji Sanitarnej, 3) organu założycielskiego lub jednostki nadzorczej (kopia na żądanie), 4) ZUS, jeżeli poszkodowany ubiega się o odszkodowanie (kopia), 5) zakładu (pracodawcy) sporządzającego dokumentację powypadkową (kopia).

Zatwierdzony protokół powypadkowy pracodawca niezwłocznie doręcza poszkodowanemu pracownikowi, a w razie wypadku śmiertelnego członkom rodziny zmarłego pracownika, pouczając jednocześnie o sposobie i trybie odwołania, a w przypadku wypadków śmiertelnych, ciężkich lub zbiorowych również właściwemu inspektorowi pracy. Państwowy Inspektor Pracy w razie stwierdzenia, że protokół taki zawiera ustalenia, które naruszają uprawnienia pracownika, bądź też nieprawidłowe wnioski profilaktyczne, może protokół zwrócić wraz z uzasadnionym wnioskiem o ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Prawidłowo sporządzony protokół powypadkowy stanowi dokument urzędowy w rozumieniu art. 244 § 2 k.p.c., którego treść jest dowodem tego, że miały miejsce opisane w nim fakty, jak również, iż zakwalifikowano je jako wypadek przy pracy[15].

Jeżeli pracownik ma interes prawny w ustaleniu, że określone zdarzenie było wypadkiem przy pracy lub zaistniało w okolicznościach uprawniających go do świadczeń „wypadkowych", mimo, że nie dochodzi on roszczeń odszkodowawczych lub rentowych, przysługuje mu prawo do wystąpienia do sądu pracy z powództwem o ustalenie i sprostowanie protokołu powypadkowego.[16] Na podstawie dokonanych przez zespół powypadkowy ustaleń okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy kierownik zakładu pracy zobowiązany jest zarządzić zastosowanie właściwych środków profilaktycznych, jak również środków

[15] Wyrok SN z dnia 25 maja 1999 r., II UKN 658/98, OSNP z 2000, nr 15, poz. 594.
[16] Uchwała SN z dnia 11 maja 1994 r., II PZP 1/94, OSN z 1994 r., nr 6, poz. 96.

mających na celu poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy, a nadto określić osoby odpowiedzialne za wykonywanie poleceń wydawanych w związku z wypadkiem, a także zapewnić omówienie okoliczności i przyczyn wypadku z kierownikami, mistrzami i pracownikami zainteresowanych komórek organizacyjnych zakładu pracy.

Pracodawca zobligowany jest do przechowywania dokumentacji powypadkowej w aktach przez okres 10 lat, jak również stosownie do dyspozycji art. 234 § 3 k.p. prowadzić rejestr wypadków przy pracy w sposób, o którym mowa w § 16 rozporządzenia, to znaczy na podstawie wszystkich protokołów powypadkowych. Rejestr ten powinien zawierać: imię i nazwisko poszkodowanego, miejsce i datę wypadku, informacje dotyczące skutków wypadku dla poszkodowanego, datę sporządzenia protokołu powypadkowego, stwierdzenie czy wypadek jest wypadkiem przy pracy, krótki opis okoliczności wypadku, datę przekazania wniosku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, informację o wypłaconych świadczeniach lub o przyczynach pozbawienia tych świadczeń oraz inne okoliczności wypadku, których zamieszczenie w rejestrze jest celowe. Nadto, na podstawie protokołu powypadkowego pracodawca zobowiązany jest do sporządzenia karty statystycznej wypadku przy pracy, której wzór określony został w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy[17]. Statystyczną kartę wypadku przy pracy sporządza pracodawca w dwóch egzemplarzach według objaśnień do wypełnienia tej karty, o których mowa w załączniku nr 2 do tegoż rozporządzenia na podstawie zatwierdzonego protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, zwanego dalej „protokołem powypadkowym", albo na podstawie karty wypadku, w których stwierdzono, że wypadek jest wypadkiem przy pracy lub wypadkiem traktowanym na równi z wypadkiem przy pracy. Jeden z egzemplarzy tej karty za wyjątkiem jej części II (uzupełniającej) pracodawca przekazuje do urzędu statystycznego właściwego dla województwa, na którego terenie znajduje się jego siedziba w terminie do 15 dnia roboczego miesiąca następującego po miesiącu, w którym został zatwierdzony protokół powypadkowy. Wypełnioną część II statystycznej karty wypadku przy pracy pracodawca musi przekazać nie później niż z upływem 6 miesięcy od daty zatwierdzenia protokołu powypadkowego. Drugi egzemplarz takiej karty pracodawca przechowuje wraz z protokołem ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy przez 10 lat.

Niesporządzenie protokołu powypadkowego oraz innej dokumentacji związanej z wypadkiem przy pracy stanowi o istocie występku opisanego w art. 221 k.k.[18]. W regulacji problematyki wypadkowej obok wypadków przy pracy występuję

[17] Dz. U. z 2004 r., Nr 269, poz. 2672.

[18] Szerzej na ten temat – Marcin Jachimowicz, *Niezawiadomienie o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej* (Przestępstwo z art. 221 k.k.), Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny nr 3 z 2003 r., s. 113 – 125.

również pojęcie wypadku w drodze do lub z pracy. Pojęcie wypadku w drodze do lub z pracy definiuje art. 57 b ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.[19] Stosownie do treści ustępu 1 wskazanego powyżej przepisu, za wypadek w drodze do lub z pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną[20], 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. Ustawodawca za drogę do lub z pracy uznał również oprócz drogi z domu do pracy lub z pracy do domu również drogę do lub z miejsca:

1. innego zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego,
2. zwykłego wykonywania funkcji lub zadań zawodowych albo społecznych,
3. zwykłego spożywania posiłków[21],
4. odbywania nauki lub studiów[22].

Droga do pracy rozpoczyna się w momencie wyjścia z domu (mieszkania) i kończy się z chwilą przybycia do miejsca świadczenia pracy[23]. Jeżeli ubezpieczony posługuje się własnym środkiem lokomocji, ochrona ubezpieczeniowa drogi obejmuje czynności zmierzające do zabezpieczenia pojazdu, czyli np. wstawienia samochodu do garażu[24]. Fizycznym końcem lub początkiem drogi w budynku wielomieszkaniowym będzie przekroczenie progu mieszkania, natomiast w przypadku budynku jednorodzinnego przekroczenie drzwi wejściowych[25]. Pamiętać przy tym należy, że miejsce świadczenia pracy nie zawsze tożsame będzie z siedzibą zakładu pracy, np. z ogrodzonym terenem zwartym, po przekroczeniu granic którego pracownik znajdzie się na terenie zakładu pracy. Niektóre prace wykonywane są z reguły poza siedzibą zakładu pracy (np. leśne, budowlane). Miejsce wykonywania czynności pracowniczych jest zatem miejscem pracy.

[19] Dz. U. z 1999 r., Nr 162, poz. 1118.

[20] Kryterium nagłości, jak i problematykę dotyczącą przyczyny zewnętrznej przy wypadkach w drodze do lub z pracy interpretować należy analogicznie jak w przypadku tych kwestii przy wypadkach przy pracy.

[21] Miejsce to można rozumieć dwojako: albo jako punkt świadczenia usługi gastronomicznej (restauracja, bar, stołówka), albo jako miejsce w którym poszkodowany zwyczajowo spożywa posiłki (np. prywatne mieszkanie, stancja).

[22] Miejsce wykonywania funkcji lub zadań zawodowych lub społecznych, a także miejsce odbywania nauki lub studiów stanowią kategorie nieostre, dlatego też wymagają one indywidualnej oceny w okolicznościach konkretnego przypadku.

[23] W wyroku z dnia 25 stycznia 1980 r. Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż pracownik rozpoczyna drogę do pracy po przekroczeniu progu swego mieszkania, co w przypadku zamieszkiwania w budynku jednomieszkaniowym oznacza przekroczenie progu domu – OSNCAPiUS 1980, nr 7 – 8, poz. 147.

[24] Wyrok TUS z dnia 29 grudnia 1952 r., III TR 444/1952 (niepublikowany).

[25] Wyrok SN z dnia 25 października 1994 r., II URN 39/94, OSNAPiUS 1995, nr 4, poz. 53.

Wypadek, któremu pracownik uległ w drodze do tego miejsca, jest wypadkiem w drodze do pracy. Podobnie rozumieć należy drogę z pracy do domu[26].

Drogą do pracy jest również droga powtórnie odbywana w tym samym dniu przez pracownika z domu do pracy, po załatwieniu sprawy osobistej, jeśli w tym celu uzyskał on zwolnienie od pracy[27].

Jak wspomniano wyżej, droga do pracy lub z pracy powinna być najkrótsza i nieprzerwana. Zgodnie jednak z brzmieniem art. 57 b ust. 1 wskazanej powyżej ustawy uważa się, że wypadek nastąpił w drodze do lub z pracy, mimo że droga została przerwana jeżeli przerwa taka była życiowo uzasadniona, a jej czas nie przekraczał granic potrzeby. Warunek ten jest spełniony również wtedy, gdy droga nie będąc najkrótszą była dla ubezpieczonego ze względów komunikacyjnych najdogodniejsza.

Droga w sensie kategorii prawnej oznacza zespół czynności związanych z jej pokonywaniem. Pojęcie to nie zawsze będzie tożsame z pojęciem drogi w znaczeniu fizycznym, rozumianej jako ścieżka, ulica, itp. W przypadku regulacji wypadkowych droga na przełaj podlega identycznej ochronie prawnej jak droga wytyczona publicznie. W rozważanej kwestii istotne jest to, by była to droga najkrótsza lub najbardziej dogodna. Nie ma tutaj, co istotne, jakiegokolwiek znaczenia okoliczność, iż drogę odbywano z naruszeniem przepisów – np. ubezpieczony przekraczał drogę w miejscu do tego niedozwolonym. Nie ma również podstaw do odmowy zastosowania przepisu art. 57 b ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w przypadku udowodnionego związku pomiędzy zajściem wypadku a spożyciem przez poszkodowanego alkoholu lub środków odurzających[28].

Ustalanie przyczyn i okoliczności wypadków w drodze do lub z pracy następuje stosownie do reguł określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 grudnia 2002 roku w sprawie szczegółowych zasad uznawania zdarzenia za wypadek w drodze do lub z pracy, sposobu jego dokumentowania, wzoru karty wypadku w drodze do lub z pracy oraz terminu jego sporządzania[29].

Na poszkodowanym, który uległ wypadkowi w drodze do lub z pracy, spoczywa wymóg zawiadomienia – niezwłocznego – o zajściu tego zdarzenia pracodawcy, bądź podmiotu wskazanego w art. 5 ust. 1 ustawy wypadkowej (niezwłocznego lub po ustaniu przeszkód uniemożliwiających niezwłoczne zawiadomienie; przeszkodami takimi będą m.in. pobyt w szpitalu, znaczna odległość od siedziby podmiotu

[26] T. Sojka (w:) T. Sojka, T. Kałusowski, op. cit., s. 35.
[27] Wyrok SN z dnia 25 stycznia 1980 r., III URN 59/79, OSNCAPiUS 1980, nr 7 – 8, poz. 147.
[28] K. Antonów (w:) K. Antonów, M. Bartnicki, *Ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych*, Komentarz, Kraków 2004, s. 324.
[29] Dz. U. z 2002 r., Nr 237, poz. 2015.

zawiadamianego, trudności komunikacyjne)[30]. Jednak nawet znaczna zwłoka ubezpieczonego, w poinformowaniu o wypadku w drodze do lub z pracy nie uprawnia pracodawcy do odmowy i nie zwalnia z obowiązku ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku w drodze do lub z pracy.

Uznanie zdarzenia za wypadek w drodze do pracy lub z pracy następuje na podstawie: 1) oświadczenia poszkodowanego, członka jego rodziny lub świadków co do czasu, miejsca i okoliczności zdarzenia, 2) informacji i dowodów pochodzących od podmiotów badających okoliczności i przyczyny zdarzenia lub udzielających poszkodowanemu pierwszej pomocy, 3) ustaleń sporządzającego taką kartę.

Ustalanie okoliczności wypadku w drodze do lub z pracy następuje w karcie wypadku w drodze do lub z pracy, której wzór stanowi załącznik do wskazanego powyżej rozporządzenia wypadkowego. W prawidłowo wypełnionej karcie takiego wypadku powinny się znajdować: dane identyfikacyjne płatnika składek (dotyczy to podmiotów będących płatnikami składek na ubezpieczenie chorobowe/rentowe), dane identyfikujące poszkodowanego (z wyszczególnieniem tytułu ubezpieczenia chorobowego/rentowego), informacje o wypadku (data, miejsce zdarzenie, szczegółowy opis okoliczności i przyczyn tego zdarzenia, wzmianka o ewentualnym podjęciu czynności przez odpowiednie organy, dane dotyczące świadków zdarzenia, informacje o ewentualnym zgonie, uzasadnienie ewentualnego nieuznania zdarzenia za wypadek w drodze do lub z pracy), pozostałe informacje (data i miejsce sporządzenia karty, data odebrania jej przez uprawnionego). Odmowa uznania zdarzenia za wypadek w drodze do lub z pracy wymaga uzasadnienia.

Kartę wypadku w drodze do lub z pracy należy sporządzić po ustaleniu okoliczności i przyczyn zdarzenia, nie później jednak niż w terminie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku, w dwóch egzemplarzach. Jeden z tych egzemplarzy otrzymuje poszkodowany lub członek jego rodziny, drugi zaś przechowuje się w dokumentacji powypadkowej.

Ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków w drodze do lub z pracy dokonuje – pracodawca w stosunku do ubezpieczonego, będącego pracownikiem. Dla pozostałych ubezpieczonych ustaleń powyższych dokonują podmioty określone w art. 5 ust. 1 ustawy wypadkowej. Będą to m. in.: ZUS – dla osób prowadzących pozarolniczą działalność oraz osób współpracujących w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych[31] (za wyjątkiem twórców i artystów, dla których podmiotem właściwym jest Komisja ds. Zaopatrzenia Emerytalnego Twórców), Kancelaria Sejmu i Kancelaria Senatu – w stosunku do posłów i senatorów, właściwa zwierzchnia instytucja diecezjalna lub zakonna – dla duchownych, osoba wykonująca pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy

[30] K. Antonów, op. cit., s. 325.
[31] Dz. U. z 1998 r., Nr 137, poz. 887.

zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami k.c. stosuje się przepisy dotyczące zlecenia – w stosunku do współpracujących z tą osobą, podmiot, na którego rzecz wykonywana jest praca na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z k.c. stosuje się przepisy dotyczące zlecenia – w stosunku do wykonujących te umowy.

Do uznania doznanego urazu lub zgonu za wypadek w drodze do lub z pracy niezbędne i wystarczające jest ustalenie, że ubezpieczony w momencie zadziałania przyczyny zewnętrznej powodującej uraz lub śmierć odbywał drogę z pracy do domu. Nieistotnym natomiast jest tutaj charakter przyczyny zewnętrznej to jest jej związek z drogą. Inaczej mówiąc, przyczyna zewnętrzna nie musi być rodzajowo powiązana z drogą i jej właściwościami (może nią być np. piorun, pogryzienie przez psa czy napad). Przyczyna zewnętrzna musi jednak pozostawać w związku z drogą do pracy lub z pracy w związku miejscowym i czasowym, co oznacza, że ma ona zadziałać w miejscu i czasie odbywania tej drogi[32].

W przypadku niesporządzenia przez pracodawcę, bądź też podmiot właściwy, o którym mowa w art. 5 ust. 1 ustawy wypadkowej, wskazanej powyżej dokumentacji związanej z wypadkiem do lub z pracy mamy do czynienia z przestępstwem określonym w art. 221 k.k.

Zusammenfassung

Der Beitrag bespricht rechtliche Regulierungen, praktische Hinweise im Falle vorkommender Arbeitsunfälle.

[32] I. Jędrasik – Jaworska, *Wypadek w drodze do pacy lub z pracy*, PZiS 2003, nr 11, s. 20.