



**Agata Tarnacka**

*Uniwersytet Jagielloński*

*Wydział Prawa i Administracji*

*ul. Gołębia 24, 31–007 Kraków*

## OBOWIĄZKI PRACODAWCY PO ZAISTNIENIU WYPADKU PRZY PRACY

**Streszczenie.** Procedura powypadkowa jest ściśle uregulowana prawnie, o czym świadczy choćby istnienie obowiązującego wzoru protokołu powypadkowego. Należy zwrócić również uwagę na istotne znaczenie pracodawcy w całej procedurze – dokonującego zatwierdzenia protokołu oraz wagę zgłaszanych uwag przez poszkodowanego, które mogą wpłynąć na ostateczny kształt protokołu. Należy jednak pamiętać, że sporządzenie protokołu powypadkowego, a nawet jego zatwierdzenie w formie odpowiadającej poszkodowanemu pracownikowi nie stanowi gwarancji wypłacenia przez ZUS świadczeń powypadkowych z ubezpieczenia. ZUS może bowiem odmówić wypłaty świadczeń, wydając decyzję o odmowie wypłaty świadczeń, uzasadniając, iż zawarte w protokole stwierdzenia są bezpodstawne. Poszkodowany pracownik ma prawo do odwołania się do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych.

**Słowa kluczowe:** choroba zawodowa, chodzenie powypadkowe, pracownik, renta, odszkodowanie, wypadek przy pracy.

## OBLIGATIONS OF THE EMPLOYER AFTER ACCIDENT AT WORK

**Abstract.** Accident procedure is closely regulated by law, as evidenced by the existence of the existing model of the accident protocol. Attention should also be paid to the importance of the employer in the whole procedure – the approval of the protocol and the importance of the comments made by the victim, which may affect the final shape of the protocol. However, it should be borne in mind that the preparation of the accident report and even its approval in the form corresponding to the injured employee does not constitute a guarantee of paying accident insurance benefits from ZUS. ZUS can refuse to pay benefits by issuing a decision refusing to pay benefits, justifying that the state-

ments contained in the record are unfounded. The injured employee has the right to appeal to the labor and social security tribunal.

**Keywords:** occupational disease, post-accident investigation, employee, pension, compensation, accident at work.

## Wstęp

Wypadki przy pracy to problem społeczny, który zaczął przybierać na sile w dobie rewolucji przemysłowej w XVIII wieku, kiedy to nastąpiło rozpowszechnienie zmechanizowanych narzędzi produkcji, przy jednoczesnym skupieniu obsługujących je osób w ciasnych pomieszczeniach fabrycznych<sup>1</sup>. W tamtym czasie nie można było mówić o żadnej pomocy pracownikom związanej z wypadkami przy pracy<sup>2</sup>. Dopiero w 1877 roku Szwajcaria, jako pierwszy kraj europejski, wprowadziła ustawę szczególną dotyczącą odpowiedzialności z tytułu szkód spowodowanych wypadkiem przy pracy<sup>3</sup>. W Polsce do jednolitości systemu ubezpieczeń społecznych dochodzono etapami. Po zakończeniu pierwszej wojny światowej na terenie Polski obowiązywały trzy różne systemy prawne<sup>4</sup>. Pierwszy projekt scaleniowy ustawy o ubezpieczeniu społecznym powstał w 1927 roku. Dnia 28 marca 1933 r. ustawa o ubezpieczeniu społecznym została uchwalona w ostatecznym kształcie, który nie przewidywał powszechności ubezpieczenia społecznego. Po drugiej wojnie światowej system ubezpieczeń społecznych uległ kolejnym przeobrażeniom. Finansowanie systemu zostało oparte na jednolitej składce pokrywanej wyłącznie przez zakłady pracy, a odpowiedzialność za wypłatę świadczeń ubezpieczeniowych ponosił Skarb Państwa. Obecnie prawo do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego oraz ich wysokość ustalają i wypłacają płatnicy składek, którzy są zobowiązani do wypłacania świadczeń w razie choroby i macierzyństwa, a w pozostałych przypadkach obowiązek ten wykonuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> J. Longa, *Wypadek przy pracy. Pojęcie prawne*, Warszawa 1981, s. 9.

<sup>2</sup> Zob. A. Schönberger, *Über die Institutionem zu Schutze unfallverletzer Personen im früheren Recht*, BG 1960, s. 199.

<sup>3</sup> J. Longa, op. cit., s. 17; Jednak za ojczyznę ubezpieczeń społecznych mimo wszystko uważa się Rzeszę Niemiecką czasów Bismarcka, gdzie co prawda pierwszy rządowy projekt ustawy o społecznym ubezpieczeniu przed skutkami wypadków przy pracy powstał w 1881 roku, ale Rzesza jako pierwsza wprowadziła ubezpieczenie od choroby, starości, inwalidztwa wypadkowego. Tamże, s. 19–20.

<sup>4</sup> W byłym zaborze pruskim obowiązywała Księga Trzecia Ordynacji Ubezpieczeniowej Rzeszy (RVO) z 19 lipca 1911 r., na terenie byłego zaboru austriackiego obowiązywała ustawa z 28 grudnia 1887 r. o przymusowym ubezpieczeniu społecznym od wypadków przy pracy, a w byłym zaborze rosyjskim pozostała w mocy ustawa z 2 czerwca 1903 r. o pracy w przemyśle. J. Longa, op.cit., s. 27.

<sup>5</sup> Dalej: ZUS.

W każdym przypadku pracodawca jest zobowiązany do podjęcia ściśle określonych czynności po zaistnieniu wypadku przy pracy. W niniejszym rozważaniu przedstawiona zostanie procedura, czyli sposób i tryb postępowania przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, do których odnoszą się przepisy wielu aktów prawnych<sup>6</sup>. Procedura ta została ściśle określona w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy<sup>7</sup>, którym opracowanie to posłuży się przede wszystkim.

## Wypadek przy pracy – definicja

Definicja legalna wypadku przy pracy zawarta została w ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, zwanej ustawą wypadkową<sup>8</sup>. Zgodnie z art. 3, ust. 1 wskazanej ustawy, wypadkiem przy pracy jest nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz albo śmierć, które nastąpiło w związku z pracą. Przy czym określono trzy dodatkowe okoliczności decydujące o wystąpieniu takiego wypadku<sup>9</sup>. Wypadek przy pracy może mieć miejsce: podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych; podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika

<sup>6</sup> Wymienić tu należy takie akty prawne jak: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2016, poz. 1666 j.t.); Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie warunków odbywania rehabilitacji zawodowej uprawniających do zasiłku wyrównawczego oraz szczegółowych zasad przyznawania tego zasiłku (Dz. U. z 1974, nr 51, poz. 325); Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzenia (Dz. U. z 2013, poz. 1618 j.t.); Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad oraz trybu uznawania zdarzenia za wypadek w drodze do pracy lub z pracy, sposobu jego dokumentowania, wzoru karty wypadku w drodze do pracy lub z pracy oraz terminu jej sporządzania (Dz. U. z 2013, poz. 924 j.t.); Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 16 maja 2007 r. w sprawie określenia wysokości jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy rolniczej lub rolniczej choroby zawodowej oraz zasiłku chorobowego (Dz. U. z 2015, poz. 1150 j.t.); Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (Dz. U. 2013, poz. 1367 j.t.); Rozporządzenie Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. z 2009 r. nr 105, poz. 870).; Rozporządzenie Ministra pracy i polityki społecznej z dnia 11 października 2011 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno-rentowe (Dz.U.2011, nr 237, poz. 1412).

<sup>7</sup> Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. Nr 105, poz. 870) (dalej: Rozporządzenie wypadkowe).

<sup>8</sup> Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. 2015, poz. 1242 j. t.) (dalej: ustawa wypadkowa).

<sup>9</sup> Występujące rozłącznie.

czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia lub w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy. Warto dodać, że zgodnie z art. 3 ust. 2 ustawy wypadkowej, na równi z wypadkiem przy pracy traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:

- w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określone w ust. 1, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań;
- podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony;
- przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

Przytoczona powyżej definicja ustawowa wskazuje na cztery elementy, które muszą wystąpić łącznie, aby można było dany wypadek uznać za wypadek przy pracy. Tymi elementami są:

- nagłość zdarzenia,
- przyczyna zewnętrzna,
- związek z pracą,
- skutek zdarzenia w postaci urazu lub śmierci.

Elementy te, co prawda, znalazły się w ustawie wypadkowej, ale nie zostały przez nią zdefiniowane. W orzecznictwie jednak znaleźć można doprecyzowanie znaczenia każdego z nich. Odnosnie do nagłości zdarzenia, zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 30 czerwca 1999 roku: „zdarzenie będące istotnym zewnętrznym czynnikiem wywołującym negatywną reakcję organizmu i stanowiące przyczynę wypadku przy pracy, posiada cechę nagłości tylko wtedy, gdy przebiega w czasie nie dłuższym niż trwanie dnia pracy”<sup>10</sup>. Natomiast przyczyna zewnętrzna to okoliczność stanowiąca przyczynę sprawczą zdarzenia, która nie musi być przyczyną wyłączną. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego przyczyną zewnętrzną lub współprzyczyną sprawczą mogą być: obciążenie fizyczne wynikające z przenoszenia ciężarów, chociaż ciężar nie przekraczał dopuszczalnych norm<sup>11</sup>, nieudzielenie pierwszej pomocy<sup>12</sup>, niezapewnienie odpowiedniej opieki medycznej<sup>13</sup>, brak lub błędne orzeczenie co do braku przeciwwskazań do wykonywania określonej pracy<sup>14</sup>. Zgodnie z treścią uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego związek zdarzenia z pracą może mieć wymiar czasowy, funkcjonalny i miejscowy<sup>15</sup>. „Czasowy związek zdarzenia z pracą polega na tym, że zdarzenie powinno

<sup>10</sup> Wyrok z dnia 30 czerwca 1999 r. (sygn. akt. II UKN 24/99); Zob. więcej: J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Kraków 2001.

<sup>11</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2001 r. (sygn. akt II UKN 419/00).

<sup>12</sup> Postanowienie Sądu Najwyższego z 22 stycznia 1999 r., (sygn. akt II UKN 444/98).

<sup>13</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2001 r., (sygn. akt II UKN 225/00).

<sup>14</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2000 r., (sygn. akt II UKN 49/00).

<sup>15</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 listopada 2012 r., (sygn. akt II PK 80/12).

nastąpić albo w czasie wykonywania przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych, ewentualnie w czasie wykonywania czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia lub w związku z wykonywaniem tych czynności albo w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy. Funkcjonalny związek zdarzenia z pracą wyraża się w tym, że zdarzenie powinno nastąpić w czasie lub w związku z wykonywaniem przez pracownika określonych czynności, „zwykłych czynności lub poleceń przełożonych”, „czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia”, a także „w czasie pozostawiania w dyspozycji pracodawcy”. Ostatni z wymienionych – miejscowy związek zdarzenia z pracą polega na tym, że zdarzenie następuje w miejscu, które jest albo miejscem wykonywania czynności służbowych albo miejscem na „drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy”<sup>16</sup>. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego<sup>17</sup>: „(...) wprowadzenie do definicji wypadku przy pracy przesłanki urazu nie oznacza, że wykluczone jest kwalifikowanie istotnego pogorszenia stanu zdrowia jako urazu i wypadku przy pracy w rozumieniu art. 3 ust. 1 i art. 2 pkt 13 ustawy wypadkowej”<sup>18</sup>.

Warto dodać, że w ustawie wypadkowej wyróżniono trzy rodzaje wypadków przy pracy: wypadki śmiertelne, ciężkie i zbiorowe. Na podstawie art. 3 ust. 4–6 należy stwierdzić, iż wypadek śmiertelny to wypadek, w wyniku którego śmierć nastąpiła w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku. Wypadek ciężki to wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała (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 albo trwałe, istotne zszpecenie lub zniekształcenie ciała). Co istotne, definicja ciężkiego wypadku pokrywa się z określeniem ciężkiego uszczerbku na zdrowiu (art. 156 Kodeksu karnego), co ułatwia kwalifikację prawną czynu. Wypadek zbiorowy to wypadek, w którym poszkodowane zostały, co najmniej dwie osoby.

## Ubezpieczenie wypadkowe

Ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawę do wypłacania przez ZUS świadczeń powypadkowych. Ubezpieczenie wypadkowe oznacza tutaj pewien

<sup>16</sup> Por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2012 r., (sygn. akt. II UK 253/11, niepublikowany).

<sup>17</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011 r., (sygn. akt II PK 311/10).

<sup>18</sup> Za: B. Krzyśków, Sz. Ordysiński Z. Pawłowska, M. Pęciłło-Pacek, *Badanie wypadków przy pracy*, Warszawa 2015, s. 10–11.

rodzaj ubezpieczenia od ryzyka urazu lub śmierci. Dochodzenie roszczeń odbywa się w trybie powództwa cywilnego przeciwko pracodawcy. Ubezpieczenie wypadkowe obejmuje również (choć w ograniczonym stopniu) ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej pracodawcy<sup>19</sup>. Co istotne, żądanie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku nie ulega przedawnieniu na podstawie art. 291 Kodeksu pracy<sup>20</sup>. Zatem w ogóle nie dochodzi do przedawnienia roszczeń powypadkowych. Istotne jest jedynie określenie, czy był to wypadek przy pracy oraz ustalenie urazu, jaki poniósł pracownik na skutek zaistnienia wypadku. Sąd Najwyższy wyraźnie wskazał w swym orzecznictwie, iż wniosek pracownika o ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy może być zgłoszony w każdym czasie, jeżeli pracownik ma w tym interes prawny<sup>21</sup>.

### Podmioty objęte ubezpieczeniem wypadkowym

Oczywistym jest, że każdy będący pracownikiem w rozumieniu Kodeksu pracy posiada ubezpieczenie wypadkowe. Jednak katalog osób objętych przedmiotowym ubezpieczeniem jest dużo szerszy. Zawiera on szereg podmiotów niebędących pracownikami. Podmioty te zostały w ustawie wyliczone enumeratywnie, zatem ich katalog jest zamknięty. Takie osoby również będą otrzymywały świadczenia z ZUS w przypadku, gdy dotknie je zdarzenie nagłe, wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz albo śmierć, które – zgodnie z art. 3, ust. 3 ustawy wypadkowej – nastąpiło 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;

<sup>19</sup> B. Krzyśków, Sz. Ordysiński Z. Pawłowska, M. Pęciłło-Pacek, op. cit., s. 9.

<sup>20</sup> Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r., poz. 1666 j. t.) (dalej: Kodeks pracy).

<sup>21</sup> Zob. orzeczenia SN z 26.05. 1981 r. III PRN 18/81; z 04.08.1981 r. III PRN 25/81; z 18.11. 1982 r. II PRN 25/82. Por. L. Brzozowski, *Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy*, Warszawa 1989, s. 202

- 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;
- 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; 10) wykonywania przez osobę duchowną czynności religijnych lub czynności związanych z powierzonymi funkcjami duszpasterskimi lub zakonnymi;
- odbywania służby zastępczej;
- nauki w Krajowej Szkole Administracji Publicznej im. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Lecha Kaczyńskiego 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 Służby Celno-Skarbowej obowiązków służbowych.

## **Obowiązki pracodawcy w razie zaistnienia wypadku przy pracy**

Obowiązki pracodawcy w razie zaistnienia wypadku przy pracy zostały określone w art. 234 Kodeksu pracy oraz rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków

przy pracy<sup>22</sup>. Art. 234 Kodeksu pracy wymienia obowiązki pracodawcy po zaistnieniu wypadku przy pracy, którymi są:

- podjęcie działań eliminujących lub ograniczających zagrożenie (art. 234. § 1),
- zapewnienie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym (art. 234. § 1),
- ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku (art. 234. § 1),
- zawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku (art. 234. § 2),
- prowadzenie rejestru wypadków (art. 234. § 3),
- przechowywanie protokołu powypadkowego przez 10 lat (art. 234. § 3<sup>1</sup>).

Zgodnie z rozporządzeniem wypadkowym do obowiązków pracodawcy należy:

- zabezpieczenie miejsca wypadku (§ 3) w sposób wykluczający: 1) dopuszczenie do miejsca wypadku osób niepowołanych; 2) uruchamianie bez koniecznej potrzeby maszyn i innych urządzeń technicznych, które w związku z wypadkiem zostały wstrzymane; 3) dokonywanie zmiany położenia maszyn i innych urządzeń technicznych, jak również zmiany położenia innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub pozwalają odtworzyć jego okoliczności,
- powołanie zespołu powypadkowego (§ 4),
- zatwierdzenie i doręczenie protokołu powypadkowego poszkodowanemu pracownikowi (§ 13, ust. 1: Protokół powypadkowy zatwierdza pracodawca nie później niż w terminie 5 dni od dnia jego sporządzenia, dalej § 14, ust. 1: Zatwierdzony protokół powypadkowy pracodawca niezwłocznie doręcza poszkodowanemu pracownikowi, a w razie wypadku śmiertelnego – członkom rodziny zmarłego pracownika, o których mowa w § 11 ust. 4.,
- prowadzenie rejestru wypadków przy pracy (§ 16, ust. 1–2).

Warto dodać, że gdyby do wypadku doszło na terenie zakładu innego pracodawcy niż pracodawca poszkodowanego, ma on obowiązek zapewnienia i udzielenia poszkodowanemu pomocy, zabezpieczenia miejsca wypadku w ten sam sposób, który wymagany jest od pracodawcy, zawiadomienia niezwłocznie o wypadku pracodawcy poszkodowanego oraz udostępnienia miejsca wypadku i niezbędnych materiałów oraz udzielenia informacji i wszechstronnej pomocy zespołowi powypadkowemu.

## Procedura powypadkowa

Wobec licznych obowiązków pracodawcy, w niniejszym opracowaniu uwaga zostanie skupiona na procedurze powypadkowej (sposobie i trybie postę-

<sup>22</sup> Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. Nr 105, poz. 870) (dalej: Rozporządzenie wypadkowe).



powania przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy), która obejmuje zawiadomienie odpowiednich organów, powołanie zespołu powypadkowego i ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku, zabezpieczenie miejsca wypadku oraz szereg obowiązków zespołu powypadkowego.

### **Zawiadomienie odpowiednich organów**

Zgodnie z § 2 rozporządzenia wypadkowego pracownik, który uległ wypadkowi, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, powinien poinformować niezwłocznie swojego przełożonego o wypadku. Jeżeli inny pracownik zauważył takie zdarzenie w zakładzie pracy również powinien je zgłosić. Zgłoszenia dokonuje się w formie ustnej, a następnie w formie pisemnej<sup>23</sup>.

Zgodnie z art. 234 § 2 Kodeksu pracy, jeśli dojdzie do wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego, pracodawca ma obowiązek zawiadomienia odpowiednich organów: właściwego okręgowego inspektora pracy oraz prokuratora. Powinien zrobić to niezwłocznie – czyli bez zbędnego, nieuzasadnionego okolicznościami, opóźnienia.

### **Powołanie zespołu powypadkowego oraz ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku**

Zespół powypadkowy jest powoływany przez pracodawcę w celu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku. Skład zespołu powypadkowego uzależniony jest od liczby pracowników danej instytucji. Gdy zatrudnionych jest powyżej 100 osób, pracodawca ma obowiązek utworzenia służby bhp oraz wybrania społecznego inspektora pracy, wtedy też do zespołu powypadkowego należy pracownik służby bhp oraz społeczny inspektor pracy<sup>24</sup>. Pracodawca zatrudniający poniżej 100 pracowników tworzy zespół powypadkowy, w którego skład wchodzi osoba pełniąca w zakładzie pracy zadania służby bhp, może to być jeden z pracowników lub specjalista bhp spoza zakładu pracy, a nawet sam pracodawca<sup>25</sup>.

### **Zabezpieczenie miejsca wypadku**

Do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku pracodawca jest obowiązany zabezpieczyć miejsce wypadku w sposób wykluczający:

- dopuszczenie do miejsca wypadku osób niepowołanych,
- uruchamianie bez koniecznej potrzeby maszyn i innych urządzeń, które w związku z wypadkiem zostały wstrzymane,
- dokonywanie zmian położenia maszyny i innych urządzeń technicznych, jak również zmiany położenia innych przedmiotów istotnego dla ustale-

<sup>23</sup> B. Krzyśków, Sz. Ordysiński Z. Pawłowska, M. Pęciło-Pacek, op. cit., s. 121.

<sup>24</sup> Rozporządzenie wypadkowe, § 4; Zob. więcej: Art. 237, ust. 11<sup>1</sup> § 1, zd. pierwsze Kodeksu pracy.

<sup>25</sup> Rozporządzenie wypadkowe § 5-6; Zob. więcej: Art. 237, ust. 11<sup>1</sup>, § 2.

nia przebiegu zdarzenia<sup>26</sup>.

Gdyby jednak uruchomienie maszyn lub urządzeń było konieczne, albo też konieczne byłoby dokonywanie zmian w miejscu wypadku, może do nich dojść jedynie za zgodą pracodawcy po porozumieniu ze społecznym inspektorem pracy<sup>27</sup>. Może jednak dojść do dokonywania zmian w miejscu wypadku bez takiej zgody, w przypadku gdy zajdzie konieczność ratowania osób lub mienia albo zapobieżenia grożącemu niebezpieczeństwu<sup>28</sup>. W razie potrzeby, przed uruchomieniem maszyn i urządzeń muszą zostać dokonane oględziny, szkice oraz fotografie miejsca wypadku<sup>29</sup>. Ponadto jeżeli wypadek był śmiertelny, ciężki lub zbiorowy pracodawca ma obowiązek uzgadniać kwestię włączania maszyn i dokonywania zmian w miejscu wypadku z okręgowym inspektorem pracy i prokuratorem<sup>30</sup>.

### **Zadania zespołu powypadkowego**

Zadaniem zespołu powypadkowego jest ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku, a także zakwalifikowanie, bądź nie - na podstawie dokonanych ustaleń – danego zdarzenia do grupy wypadków przy pracy. Zespół ustala powyższe, po podjęciu działań, które zostały określone w § 7, ust. 1 rozporządzenia wypadkowego. Zgodnie z tym przepisem zespół ma obowiązek:

- dokonać oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadać warunki wykonywania pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku;
- jeżeli jest to konieczne, sporządzić szkic lub wykonać fotografię miejsca wypadku;
- wysłuchać wyjaśnień poszkodowanego, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala;
- zebrać informacje dotyczące wypadku od świadków wypadku;
- zasięgnąć opinii lekarza, a w razie potrzeby opinii innych specjalistów, w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku;
- zebrać inne dowody dotyczące wypadku.

Wskazana lista zadań nie jest jednak wyczerpująca, bowiem zespół powypadkowy w przypadku uzyskania dostępu do materiałów, które zebrały organy inspekcji pracy oraz organy ścigania jest zobowiązany do ich wykorzystania. Na taki obowiązek wskazuje § 7, ust. 2 rozporządzenia wypadkowego: zespół powypadkowy jest obowiązany wykorzystać materiały zebrane przez

<sup>26</sup> Rozporządzenie wypadkowe, § 3, ust. 1.

<sup>27</sup> Rozporządzenie wypadkowe, § 3, ust. 2.

<sup>28</sup> Rozporządzenie wypadkowe, § 3, ust. 4.

<sup>29</sup> Rozporządzenie wypadkowe, § 3, ust. 2.

<sup>30</sup> Rozporządzenie wypadkowe, § 3, ust. 3.

organy prowadzące śledztwo lub dochodzenie, jeżeli materiały te zostaną mu udostępnione.

Ponadto zgodnie z § 9.1. rozporządzenia wypadkowego, po dokonaniu przez zespół powypadkowy ustaleń okoliczności wypadku i jego przyczyn, zespół zajmuje się sporządzeniem protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku (zwanego protokołem powypadkowym). Nie jest on tworzony w sposób dowolny, bowiem należy go sporządzić na wzorze opracowanym przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy w 2004 roku. Wzór protokołu powypadkowego stanowi załącznik nr 1 do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 16 września 2004 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy<sup>31</sup>.

## **Sporządzenie protokołu powypadkowego**

### **Treść protokołu powypadkowego**

Protokół powypadkowy jest bardzo rozbudowanym dokumentem. W jego treści muszą znaleźć się dane dotyczące pracodawcy, zespołu powypadkowego oraz poszkodowanego pracownika. Ponadto, takie kwestie, jak: informacja kto zgłosił wypadek; ustalone okoliczności i przyczyny wypadku; stwierdzenie, bądź nie, nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy (w tym przepisów bhp) lub innych dotyczących ochrony życia i zdrowia; stwierdzenie, bądź nie, faktu, że wyłączną przyczyną wypadku było umyślne (bądź wskutek rażącego niedbalstwa) naruszenie przez poszkodowanego pracownika przepisów innych dotyczących ochrony życia i zdrowia; stwierdzenie, bądź nie, stanu nietrzeźwości albo użycia przez poszkodowanego pracownika środków odurzających lub substancji psychotropowych przyczyniających się w znacznym stopniu do powstania wypadku przy pracy. Ustalenie kwestii trzeźwości poszkodowanego jest istotne, ponieważ ma wpływ na decyzje podejmowane przez organy ZUS dotyczące prawa do świadczeń przewidzianych w ustawie wypadkowej. Jeżeli bowiem zespół wypadkowy ustali, że to poszkodowany pracownik naruszył przepisy bhp umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa, nie otrzyma on – pomimo ubezpieczenia – świadczeń powypadkowych z ubezpieczenia. Art. 21 ustawy wypadkowej stanowi, iż świadczenia nie przysługują ubezpieczonemu, jeżeli wyłączną przyczyną wypadku było udowodnione naruszenie przez ubezpieczonego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowo-

---

<sup>31</sup> 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, nr 227, poz. 2298) (dalej: Rozporządzenie ws. protokołu powypadkowego).

dowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa<sup>32</sup>. Ponadto ważne jest, czy stwierdzono u poszkodowanego pracownika stan nietrzeźwości lub użycie przez niego środków odurzających lub psychotropowych. Jeżeli zespół wypadkowy ustali zaistnienie wskazanych okoliczności, musi stwierdzić również ich wpływ, bądź brak wpływu, na zaistnienie wypadku. Wszystkie ustalane okoliczności, a w szczególności te, od których zależy przyznanie prawa do świadczeń powypadkowych z ubezpieczenia muszą zostać szczegółowo uzasadnione dowodami.

Następnie w protokole należy wymienić skutki wypadku, stwierdzić, czy był to wypadek przy pracy oraz określić odpowiedni rodzaj wypadku (indywidualny, zbiorowy, śmiertelny, ciężki, powodujący czasową niezdolność do pracy). W części dotyczącej przyczyn wypadku, ważne jest wskazanie przepisów bhp, które zostały naruszone oraz osób, które je naruszyły, z określeniem, czy dokonały tego w sposób umyślny, czy też stało się to wskutek rażącego niedbalstwa. Ponadto każde twierdzenie zawarte w protokole powypadkowym musi być uzasadnione i poparte dowodami. Na końcu protokołu powypadkowego znajduje się miejsce na wnioski i zalecenia profilaktyczne<sup>33</sup>, czyli proponowane przez zespół wypadkowy działania i środki, które powinny zostać zastosowane, by podobne wypadki już się nie zdarzały. Zespół wypadkowy załącza do protokołu powypadkowego pełną liczbę dokumentów, w tym zapisy wyjaśnień poszkodowanego, szkice, fotografie miejsca zdarzenia. Dołącza również pisemną opinię lekarza. Co istotne, zgodnie z art. 234 § 3 Kodeksu pracy, pracodawca ma ustawowy obowiązek przechowywania protokołu wypadkowego wraz z całą dokumentacją przez kolejne 10 lat.

### **Wypadek przy pracy czy nie? – kwalifikacja zdarzenia**

Jak wyżej, wskazano w protokole powypadkowym musi znaleźć się stwierdzenie, czy dany wypadek nosi znamiona wypadku przy pracy. Ustalenia takiego dokonuje się na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad oraz trybu uznawania zdarzenia za wypadek w drodze do pracy lub z pracy, sposobu jego dokumentowania, wzoru karty wypadku w drodze do pracy lub z pracy oraz terminu jej sporządzenia<sup>34</sup>. Zgodnie z § 2 tego rozporządzenia, uznanie zdarzenia za wypadek w drodze do pracy lub z pracy następuje na podstawie: oświad-

<sup>32</sup> Nie dotyczy to jednak rodziny poszkodowanego. Zob. T. Cieszkowski, *Wypadki przy pracy oraz choroby zawodowe*, Warszawa 2015, s. 102.

<sup>33</sup> Por. Rozporządzenie ws. protokołu powypadkowego, zał. nr 1.

<sup>34</sup> Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad oraz trybu uznawania zdarzenia za wypadek w drodze do pracy lub z pracy, sposobu jego dokumentowania, wzoru karty wypadku w drodze do pracy lub z pracy oraz terminu jej sporządzenia (Dz. U. z 2013 r, poz. 924 t. j.).

czenia poszkodowanego, członka jego rodziny lub świadków co do czasu, miejsca i okoliczności zdarzenia, informacji i dowodów pochodzących od podmiotów badających okoliczności i przyczyny zdarzenia lub udzielających poszkodowanemu pierwszej pomocy; ustaleń sporządzającego kartę. Warto dodać, że zgodnie z § 11 ust. 2 rozporządzenia wypadkowego – uznanie, bądź nieuznanie, konkretnego zdarzenia za wypadek przy pracy w protokole powypadkowym jest ostatecznie wyrazem stanowiska pracodawcy, który zatwierdza protokół<sup>35</sup>. Poszkodowany pracownik może jedynie zgłaszać uwagi do ustaleń zawartych już w gotowym protokole powypadkowym, które mogą, ale nie muszą, zostać uwzględnione przez pracodawcę.

### **Termin sporządzenia protokołu**

Zespół powypadkowy w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o wypadku powinien sporządzić protokół powypadkowy. Gdyby jednak zaistniały nie dające się przewidzieć przeszkody w ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku, wtedy należy w sporządzanym protokole przedstawić przyczyny opóźnienia<sup>36</sup>. Do opóźnienia złożenia protokołu może dojść z różnych przyczyn, najczęściej jednak jest to nieodzyskanie przytomności przez poszkodowanego pracownika, powodujące niemożność zamieszczenia w protokole jego wyjaśnień. Jeżeli zespół przewiduje, że poszkodowany pracownik nie odzyska przytomności przez dłuższy czas, powinien skorzystać z akt dochodzeniowych lub opinii specjalistów, co dodatkowo wydłuża czas sporządzania protokołu. Inną częstą przyczyną opóźnień jest niejasny, skomplikowany stan faktyczny oraz obszerność materiału dowodowego. Co istotne, przyczyny opóźnienia nie może stanowić brak porozumienia w zespole, czyli brak jednomyślności jego członków. W takiej sytuacji członek zespołu nie zgadzający się z pozostałymi członkami powinien złożyć do protokołu zdanie odrębne wraz z uzasadnieniem<sup>37</sup>.

### **Zapoznanie poszkodowanego pracownika z protokołem**

Po sporządzeniu ostatecznej wersji protokołu powypadkowego, zespół powypadkowy obligatoryjnie zapoznaje poszkodowanego pracownika z jego treścią<sup>38</sup>. Natomiast w przypadku, gdy wypadek był śmiertelny, to zgodnie z § 13 ust. 2–3 rozporządzenia wypadkowego z protokołem zapoznawana jest rodzina, a dokładniej członkowie rodziny uprawnieni do świadczeń z ubezpieczenia na podstawie ustawy wypadkowej<sup>39</sup>. Poszkodowany (albo we wskazanej wyżej sytuacji członkowie rodziny) ma prawo do zgłaszania uwag i zastrzeżeń

<sup>35</sup> B. Krzyśków, Sz. Ordysiński Z. Pawłowska, M. Pęciłło-Pacek, op. cit., s. 22.

<sup>36</sup> Rozporządzenie wypadkowe § 9, ust. 1–2.

<sup>37</sup> Por. B. Krzyśków, Sz. Ordysiński Z. Pawłowska, M. Pęciłło-Pacek, op. cit., s. 22.

<sup>38</sup> Rozporządzenie wypadkowe § 11, ust. 4.

<sup>39</sup> Rozporządzenie wypadkowe § 11, ust. 4.

do treści protokołu<sup>40</sup>. Istotne jest, by poszkodowany (lub członkowie rodziny) zostali poinformowani o tej możliwości, bowiem niepoinformowanie może spotkać się z zarzutem nieprawidłowej realizacji ustalania okoliczności i przyczyn wypadku w późniejszym postępowaniu. Ponadto, osoba zapoznawana z protokołem ma również wgląd do pełnej dokumentacji będącej podstawą zawartych w protokole ustaleń. Co ważne, osoby te mają prawo do sporządzania notatek, odpisów i robienia kopii dokumentacji<sup>41</sup>.

### Zatwierdzenie protokołu powypadkowego

Zgodnie z § 13, ust. 1 rozporządzenia wypadkowego ostateczną wersję protokołu powypadkowego w ciągu 5 dni od daty jego sporządzenia zatwierdza pracodawca. Jeśli pracodawca nie zgadza się na zatwierdzenie protokołu, zwraca go zespołowi powypadkowemu. Może to uczynić, gdy do protokołu zostały zgłoszone – wskazane wcześniej – zastrzeżenia poszkodowanego lub członków rodziny zmarłego pracownika lub, kiedy protokół nie jest zgodny z wymaganiami przepisów prawa<sup>42</sup>. W takiej sytuacji zespół powypadkowy przedstawia wyjaśnienia i uzupełnia protokół w ciągu kolejnych 5 dni. Obie wersje protokołu przedkłada pracodawcy<sup>43</sup>. Ostateczna treść protokołu, w tym uznanie, bądź nieuznanie wypadku za wypadek przy pracy jest zależna od pracodawcy, który może – ale nie ma obowiązku – uwzględnić uwagi poszkodowanego w tym zakresie. To uwzględnienie uwag poszkodowanego pracownika przez pracodawcę jest – zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z 19 lutego 2013 r. – działaniem zgodnym z obowiązującym porządkiem prawnym<sup>44</sup>. Zatwierdzony przez pracodawcę protokół otrzymuje poszkodowany pracownik (lub jego rodzina)<sup>45</sup>, a także inspektor pracy w przypadku wypadku śmiertelnego, ciężkiego oraz zbiorowego. Po zakończeniu procedury powypadkowej pracodawca ma obowiązek przechowywać całą dokumentację powypadkową przez dziesięć lat<sup>46</sup>.

### Odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych

W przypadku gdy poszkodowany pracownik (lub jego rodzina) nie zgadza się z treścią sporządzonego protokołu ma prawo odwołania się do Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Najistotniejszą kwestią, z ustaleniem której

<sup>40</sup> Rozporządzenie wypadkowe § 11, ust. 1–3.

<sup>41</sup> B. Krzyśków, Sz. Ordysiński Z. Pawłowska, M. Pęciłło-Pacek, op. cit., s. 22.

<sup>42</sup> Rozporządzenie wypadkowe § 13, ust. 2.

<sup>43</sup> Rozporządzenie wypadkowe § 13, ust. 3.

<sup>44</sup> Postanowienie Sądu Najwyższego z 19 lutego 2013 r. (sygn. akt II PK 274/12).

<sup>45</sup> Rozporządzenie wypadkowe § 14, ust. 1.

<sup>46</sup> Art. 234 § 3 Kodeksu Pracy; w Rozporządzeniu wypadkowym zrezygnowano z przepisu dotyczącego tego obowiązku pracodawcy.

może nie zgodzić się poszkodowany (lub jego rodzina) jest ustalenie czy wypadek, do którego doszło zakwalifikowano do wypadków przy pracy. Warto dodać, że zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2006 r.: „powództwo o ustalenie, że konkretne zdarzenie było wypadkiem przy pracy (...) jest dopuszczalne na podstawie art. 189 k.p.c.”<sup>47</sup>.

## Zakończenie

Podsumowując, należy stwierdzić, iż cała procedura powypadkowa, czyli sposób i tryb postępowania przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, jest ściśle uregulowana w rozporządzeniu wypadkowym, o czym dodatkowo świadczy istnienie obowiązującego wzoru protokołu powypadkowego stanowiącego załącznik do wskazanego rozporządzenia. Należy zwrócić również uwagę na istotne znaczenie pracodawcy w całej procedurze – dokonującego zatwierdzenia protokołu oraz wagę zgłaszanych uwag przez poszkodowanego, które mogą wpłynąć na ostateczny kształt protokołu. Należy jednak pamiętać, że sporządzenie protokołu powypadkowego, a nawet jego zatwierdzenie w formie odpowiadającej poszkodowanemu pracownikowi nie stanowi gwarancji wypłacenia przez ZUS świadczeń powypadkowych z ubezpieczenia. ZUS może bowiem odmówić wypłaty świadczeń, wydając decyzję o odmowie wypłaty świadczeń, uzasadniając, iż zawarte w protokole stwierdzenia są bezpodstawne. Poszkodowany pracownik ma prawo do odwołania do poszkodowanemu odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych.

## Literatura

- [1] Cieszkowski T., *Wypadki przy pracy oraz choroby zawodowe*, Warszawa 2015.
- [2] Gerdorf M., Rączka K., Skoczyński J., *Kodeks Pracy. Komentarz*, Warszawa 2003.
- [3] Hofmańska E., *Konsekwencje prawne śmierci pracownika*, Warszawa 2006.
- [4] Jończyk j., *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Kraków 2001.
- [5] Longa J., *Wypadek przy pracy. Pojęcie prawne*, Warszawa 1981.
- [6] Krzyśków B., Ordysiński Sz., Pawłowska Z., Pęciłło-Pacek M., *Badanie wypadków przy pracy*, Warszawa 2015.
- [7] Lach D., Samol S., Ślebzak K., *Ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2010.

---

<sup>47</sup> Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2006 r. (sygn. akt II PZP 14/05).

- 
- [8] Ludera-Ruszel A., *Brak kwalifikacji zawodowych jako uzasadniona przyczyna wypowiedzenia*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 11/2012.
- [9] Ludera-Ruszel A., *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników na gruncie kodeksu pracy oraz wybranych ustaw szczególnych*, Warszawa 2011.
- [10] Piotrowski W., *Prawo do odszkodowania w świetle norm Kodeksu pracy i Konstytucji RP* [w:] Z. Góral (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy – Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009, s. 401–416.
- [11] Samol S., *Pojęcie wypadku przy pracy jako zdarzenia pozostającego w związku z pracą* [w:] Z. Góral (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy – Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009, s. 417–428.
- [12] Strzelec D., *Świadczenia na rzecz pracowników. Aspekty podatkowe*, Warszawa 2011.
- [13] Widzisz R., *Odpowiedzialność karna za niezawiadomienie o wypadku przy pracy*, *Prokuratura i Prawo* 2007, nr 5, s. 41–64.
- [14] Konwencja (Nr 42) o chorobach zawodowych z roku 1934 (Dz. U. z 1949, nr 31, poz. 235).
- [15] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2016, poz. 1666 j.t.).
- [16] Ustawa z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 2016, poz. 963, j.t.).
- [17] Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, (Dz. U. z 2016, poz. 887 j.t.) (dalej: Ustawa o emeryturach i rentach z FUS)
- [18] Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2016, poz. 372 j.t.).
- [19] Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2015, poz. 1242 j.t.).
- [20] Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie warunków odbywania rehabilitacji zawodowej uprawniających do zasiłku wyrównawczego oraz szczegółowych zasad przyznawania tego zasiłku (Dz. U. z 1974, nr 51, poz. 325).
- [21] Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzenia (Dz. U. z 2013, poz. 1618 j.t.).
- [22] Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad oraz trybu uznawania zdarzenia za wypadek w drodze do pracy lub z pracy, sposobu jego dokumentowania,



- wzoru karty wypadku w drodze do pracy lub z pracy oraz terminu jej sporządzania (Dz. U. z 2013, poz. 924 j.t.).
- [23] Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 16 maja 2007 r. w sprawie określenia wysokości jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy rolniczej lub rolniczej choroby zawodowej oraz zasiłku chorobowego (Dz.U. z 2015, poz. 1150 j.t.).
- [24] Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (Dz. U. 2013, poz. 1367 j.t.).
- [25] Rozporządzenie Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. z 2009 r. nr 105, poz. 870).
- [26] Rozporządzenie Ministra pracy i polityki społecznej z dnia 11 października 2011 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno-rentowe (Dz.U.2011, nr 237, poz. 1412).
- [27] Główny Urząd Statystyczny, *Monitoring Rynku Pracy. Wypadki przy pracy w I kwartale 2017 r. — dane wstępne w I kwartale 2017 r.*, Warszawa 2017.