

Zmiany w przepisach bhp

W artykule omówiono nowelizację działu dziesiątego Kodeksu pracy dokonaną z dniem 3 lipca 2009 r. na mocy ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 99, poz. 825).

W wyroku z dnia 19 czerwca 2008 r. (P 23/07, Dz. U. Nr 116, poz. 740), Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że punkty 2 i 3 § 1 art. 237 Kodeksu pracy, w zakresie w jakim nie określają wytycznych dotyczących treści rozporządzenia, oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 lipca 2002 r. w sprawie wykazu chorób zawodowych, szczegółowych zasad postępowania w sprawach zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych oraz podmiotów właściwych w tych sprawach (Dz. U. Nr 132, poz. 1115) – są niezgodne z art. 92 ust. 1 Konstytucji RP.

Konsekwencją tego wiążącego stwierdzenia była konieczność nowelizacji przepisów Kodeksu pracy w ciągu 12 miesięcy od opublikowania powołanego rozstrzygnięcia Trybunału Konstytucyjnego, co nastąpiło na mocy ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 99, poz. 825).

Dokonując porządkowania przepisów bhp dotyczących problematyki wypadków przy pracy i chorób zawodowych, ustawodawca dodał do art. 234 nowy § 3¹ K.p., w którym stwierdził, że pracodawca jest obowiązany przechowywać protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową przez 10 lat.

Tym zabiegiem legislacyjnym dokonano przeniesienia obowiązku zapisanego dotychczas w § 15 rozporządzenia 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 (Dz. U. Nr 115, poz. 774, z późn. zm.).

Powołane wyżej rozporządzenie zostało zastąpione z dniem 3 lipca 2009 r. rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. Nr 105, poz. 870).

Obowiązek przechowywania protokołów powypadkowych przez okres 10 lat należy rozumieć jako powinność przechowywania zarówno samego protokołu, jak i wszystkich dołączonych do niego załączników, stanowiących integralną jego część, o czym wyraźnie stanowi § 12 ust. 2 cyt. rozporządzenia z dnia 1 lipca 2009 r.

Obowiązek przekazania poszkodowanemu pracownikowi protokołu powypadkowego polega zatem na dostarczeniu mu pełnej, integralnej dokumentacji powypadkowej, czyli protokołu wraz ze wszystkimi załącznikami.

W związku z obowiązkiem przechowywania przez pracodawcę protokołu powypadkowego wraz z jego załącznikami, czyli pełnej dokumentacji powypadkowej przez 10 lat, pracownicy, którzy ulegli wypadkowi przy pracy, nie powinni zapominać o konieczności dbania o posiadaną dokumentację powypadkową.

Trzeba bowiem pamiętać, że skutki schorzeń związanych z zaistniałym wypadkiem ujawniają się niekiedy w odległym czasie od samego wypadku, toteż dokumentacja powypadkowa jest niezbędna dla celów dochodzenia roszczeń pozaubezpieczeniowych związanych z takimi negatywnymi skutkami zdrowotnymi.

Po upływie 10 lat od dnia zatwierdzenia protokołu powypadkowego, pracodawca może posiadaną dokumentację usunąć ze zbiorów, co – na wypadek zagubienia własnego egzemplarza protokołu powypadkowego – wyeliminuje poszkodowanemu możliwość sięgnięcia do tych dokumentów i dokonania stosownych odpisów.

W zmienionym art. 235 K.p. ustawodawca inaczej kształtował obowiązek podmiotów zobowiązanych dotychczas do zgłaszania chorób zawodowych. W aktualnym stanie prawnym na pracodawcy ciąży obowiązek zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej do państwowego inspektora sanitarnego oraz do okręgowego inspektora pracy.

Ustawodawca zrezygnował z obowiązku powiadamiania o stwierdzeniu choroby zawodowej. Inaczej też ukształtowano obowiązki lekarzy w tym zakresie, ustalając, że powinność zgłoszenia podejrzenia choroby dotyczy lekarzy przeprowadzających profilaktyczne badania lekarskie pracowników.

Natomiast każdy lekarz, w tym lekarz dentysta, w razie podejrzenia choroby zawodowej u pacjenta ma obowiązek skierowania pracownika do właściwej jednostki rozpoznającej choroby zawodowe.

Zgłoszenia choroby zawodowej może także dokonać sam pracownik lub były pracownik, z tym że pracownik aktualnie zatrudniony dokonuje tego zgłoszenia za pośrednictwem lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę lekarską nad pracownikami.

Rozwiązanie to oczywiście nie ogranicza możliwości zwrócenia się pracownika, czy byłego pracownika, bezpośrednio do państwowego inspektora sanitarnego, gdyż z mocy sprawowanego nadzoru nad tą problematyką organ PIS w takim przypadku wszczyna określone postępowanie w celu rozpoznania choroby zawodowej.

Wskazane zmiany wydają się słuszne, choć można mieć zastrzeżenia co do dokonywania zgłoszenia przez pracownika za pośrednictwem lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę lekarską nad pracownikami, co zwłaszcza dotyczy będzie małych pracodawców, którzy nie mają stałych umów z lekarzami, lecz okazjonalnie kierują pracowników na te badania.

W takim przypadku jednak, jak wyżej wspomniałem, pracownik zawsze może się zwrócić do państwowego inspektora sanitarnego, który poleci przeprowadzenie stosownego postępowania w zakresie rozpoznania choroby zawodowej, a następnie na tej podstawie wyda odpowiednią decyzję w sprawie uznania bądź odmowy uznania choroby za chorobę zawodową.

W art. 235 § 3 K.p. mamy kolejną istotną dla pracodawców zmianę, polega ona na obowiązku ustalenia przyczyn oraz charakteru i rozmiaru zagrożeń związanych z chorobą zawodową. Działania te pracodawca jest obowiązany przeprowadzić w porozumieniu z właściwym państwowym inspektorem sanitarnym.

Rozwiązanie to należy uznać za korzystne, zwłaszcza w zakresie ustalenia rozmiaru zagrożeń wynikających z rozpoznanej choroby zawodowej, gdyż ustalenie tych okoliczności pozwoli na ograniczenie negatywnych skutków wynikających z dotychczasowego stanu warunków pracy i ograniczenie tym samym liczby przypadków rozpoznanych chorób zawodowych.

W dziale dziesiątym Kodeksu pracy dodano dwa nowe przepisy, a mianowicie art. 235¹ i art. 235². W pierwszym z nich jest zawarta definicja choroby zawodowej, zasadniczo przeniesiona treściowo z dotychczasowego rozporządzenia wykonawczego.

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 dalej narażeniem zawodowym.

Tej treści definicja choroby zawodowej znacznie zawęży zakres chorób związanych z warunkami pracy, które będą następnie uznawane za choroby zawodowe. W konsekwencji ograniczać to będzie odpowiedzialność odszkodowawczą Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Część chorób nieuznanych za choroby zawodowe będzie mogła stanowić podstawę dochodzenia przez pracownika roszczeń odszkodowawczych od pracodawcy, na zasadach odpowiednio zastosowanych przez art. 300 K.p. przepisów Kodeksu cywilnego (por. zamieszczoną w serwisie głosę do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2.10.2008 r. I PK 5/08).

Trybunał Konstytucyjny w powołanym wcześniej wyroku zakwestionował przede wszystkim nielegalność delegacji do wydania przepisu wykonawczego na podstawie art. 237 § 1 K.p. W związku z tym ustawodawca został zmuszony do przerehabrowania tego przepisu.

Obecne brzmienie art. 237 § 1 K.p. zostało znacznie poszerzone, gdyż przepis składa się z 6 punktów, podczas gdy dotychczas były jedynie 3. Umocowanie Rady Ministrów zostało skonstruowane w sposób poprawny, niebudzący legislacyjnych wątpliwości.

Rada Ministrów została upoważniona do określenia w drodze rozporządzenia:

- sposobu i trybu postępowania przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy,
- składu zespołu powypadkowego,
- wykazu chorób zawodowych,
- okresu, w którym wystąpienie udokumentowanych objawów chorobowych upoważnia do rozpoznania choroby zawodowej, pomimo wcześniejszego zakończenia pracy w narażeniu zawodowym,
- sposobu i trybu postępowania dotyczącego zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych,
- podmiotów właściwych w sprawie rozpoznawania chorób zawodowych.

Przy wydawaniu przepisów wykonawczych na podstawie art. 237 § 1 K.p. normodawca winien uwzględniać aktualną wiedzę w zakresie patogenezy i epidemiologii chorób powodowanych przez czynniki szkodliwe dla człowieka występujące w środowisku pracy oraz kierować się koniecznością zapobiegania występowaniu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Ponadto w art. 237 K.p. dodano § 1¹ przewidujący upoważnienie dla Rady Ministrów do wydania przepisu wykonawczego określającego instytut medycyny pracy, do którego pracodawca przesyła zawiadomienie o skutkach choroby zawodowej, oraz termin, w jakim to powiadomienie winno być przesłane.

W ślad za przeprowadzoną nowelizacją art. 237 K.p., wydane zostało rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (Dz. U. Nr 105, poz. 589) obowiązujące od dnia 3 lipca 2009 r.

Rozporządzenie w sprawie chorób zawodowych wydane zostało na podstawie art. 237 § 1 pkt 3-6 i § 1¹ K.p., co oznacza niewyczerpanie w pełni delegacji ustawowej do wydania przepisu wykonawczego.

Regulacja ta obejmuje:

- wykaz chorób zawodowych,
- okres, w którym wystąpienie udokumentowanych objawów chorobowych upoważnia do rozpoznania choroby zawodowej, pomimo wcześniejszego zakończenia pracy w narażeniu zawodowym,
- sposób i tryb postępowania dotyczący zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych,
- podmioty właściwe w sprawach rozpoznawania chorób zawodowych,
- wskazanie instytutu medycyny pracy, do którego pracodawca przesyła zawiadomienie, o którym mowa w art. 235 § 5 K.p.

Podejrzanie choroby zawodowej zgłasza się właściwemu państwowemu powiatowemu inspektorowi sanitarnemu oraz właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy, których właściwość ustala się wedle miejsca, w którym praca jest lub była wykonywana przez pracownika lub według krajowej siedziby pracodawcy, w przypadku gdy dokumentacja dotycząca narażenia zawodowego jest gromadzona w tej siedzibie.

Rozwiązanie wskazane wyżej zmierza do tego, aby właściwy powiadomiony o podejrzeniu choroby zawodowej podmiot mógł dokonać w razie potrzeby zbadania stopnia narażenia zawodowego innych pracowników, niż ten, który został objęty zgłoszeniem.

Praktycznie przypadek właściwości według miejsca siedziby pracodawcy dotyczyć powinien sytuacji, gdy praca była wykonywana przejściowo w danym miejscu np. na budowie, która już nie istnieje.

Zgłoszenie podejrzenia choroby zawodowej powinno nastąpić niezwłocznie na stosownym formularzu – znormalizowanym w przepisach wydanych na podstawie art. 237 § 4 K.p., czyli przy zastosowaniu formularza określonego w załączniku nr 1 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 1 sierpnia 2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób (Dz. U. Nr 132, poz. 1121).

W razie ostrego przebiegu podejrzewanej choroby zawodowej, albo też podejrzenia, że choroba zawodowa była przyczyną śmierci pracownika, normodawca przewiduje dodatkowy obowiązek telefonicznego powiadomienia wskazanych organów PIP i PIS.

Bardziej szczegółowo, niż dotychczasowe przepisy, uregulowano kwestię zakresu postępowania dowodowego zmierzającego do rozpoznania choroby zawodowej. Obecnie, zgodnie z § 6 ust. 2 omawianego rozporządzenia, narażenie zawodowe podlega ocenie, przy dokonywaniu której uwzględnia się w odniesieniu do:

- czynników chemicznych i fizycznych – rodzaj czynnika, wartość stężenia lub natężenia i średni czas narażenia zawodowego,
- czynników biologicznych – rodzaj czynnika, ustalenie kontaktu, okres utajenia oraz stwierdzenie mechanizmu działania lub drogi szerzenia się czynnika, bez konieczności określenia stężenia tego czynnika,
- czynników o działaniu uczulającym (alergenów) – rodzaj czynnika i stwierdzenie kontaktu z takim czynnikiem w czasie pracy, jeżeli występował on w środowisku pracy, narzędziach pracy, surowcach, półproduktach lub gotowych wyrobach, bez konieczności określania stężenia tego czynnika,
- czynników o działaniu rakotwórczym – substancje i preparaty chemiczne zakwalifikowane do kategorii 1 na podstawie przepisów o substancjach i preparatach chemicznych, czynniki i procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym wymienione w przepisach wydanych na podstawie art. 222 § 3 K.p. oraz pierwotna lokalizacja nowotworu i okres latencji,
- sposobu wykonywania pracy – określenie stopnia obciążenia wysiłkiem fizycznym oraz chronometraż czynności, które mogą powodować nadmierne obciążenie odpowiednich narządów lub układów organizmu ludzkiego.

Uszczegółowione zostały także w § 6 ust. 5 zasady postępowania na wypadek, gdy zakres informacji zawarty w zebranych dokumentach nie jest wystarczający do wydania orzeczenia lekarskiego o rozpoznaniu lub o braku podstaw do rozpoznania choroby zawodowej.

W takim przypadku lekarz przeprowadzający badanie poszkodowanego pracownika powinien wystąpić o uzupełnienie informacji do:

- pracodawcy – w zakresie obejmującym przebieg oraz organizację pracy zawodowej pracownika lub byłego pracownika, w tym ustalenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, a także dane o narażeniu zawodowym, obejmujące wyniki pomiarów czynników szkodliwych wykonywanych na stanowiskach pracy, na których pracownik był zatrudniony, stosowane przez pracownika środki ochrony indywidualnej, a w przypadku narażenia pracownika na czynniki o działaniu uczulającym (alergenów) także o przekazanie próbki substancji, w ilości niezbędnej do przeprowadzenia badań diagnostycznych,
- lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, którego dotyczy podejrzenie choroby zawodowej – w zakresie dokonania uzupełniającej oceny narażenia zawodowego oraz o udostępnienie dokumentacji medycznej wraz z wynikami przeprowadzonych badań profilaktycznych,

- lekarza ubezpieczenia zdrowotnego lub innego lekarza prowadzącego leczenie pracownika lub byłego pracownika, którego dotyczy podejrzenie choroby zawodowej – o udostępnienie dokumentacji medycznej w zakresie niezbędnym do rozpoznania choroby zawodowej,
- pracownika lub byłego pracownika – w zakresie uzupełnienia wywiadu zawodowego przeprowadzonego przez lekarza wykonującego zawód w ramach indywidualnej praktyki lekarskiej, indywidualnej specjalistycznej praktyki lekarskiej, grupowej praktyki lekarskiej lub zatrudnionego w zakładzie opieki zdrowotnej albo właściwego państwowego powiatowego inspektora sanitarnego wydającego skierowanie na badanie w celu rozpoznania choroby zawodowej.

Zgodnie z § 7 omawianego rozporządzenia, pracownik lub były pracownik, który nie zgadza się z orzeczeniem lekarskim, w szczególności odmawiającym rozpoznania choroby zawodowej, może wystąpić z wnioskiem o ponowne badanie w terminie 14 dni, od dnia otrzymania orzeczenia lekarskiego w tej sprawie.

Kwestionując wydane orzeczenie lekarskie odmawiające rozpoznania choroby zawodowej, poszkodowany może kierować się przesłankami i wskazaniami określonymi w § 6 rozporządzenia w zakresie obowiązku uzupełnienia zebranej w sprawie dokumentacji.

Może zatem wykazać, posługując się konkretnymi zapisami rozporządzenia, że lekarz – badający go pod kątem rozpoznania choroby zawodowej – nie zebrał pełnego materiału dowodowego i nie wystąpił o uzupełnienie dokumentacji w określonym, wskazanym zakresie.

W § 10 rozporządzenia wskazano instytut medycyny pracy właściwy do zawiadomienia w trybie art. 235 § 5 K.p., którym jest Instytut Medycyny Pracy im. prof. dr med. Jerzego Nofera w Łodzi.

W pozostałym zakresie regulacyjnym rozporządzenie z dnia 30 czerwca 2009 r. w zasadzie powtarza treści poprzedniego rozporządzenia z dnia 30 lipca 2002 r. w sprawie wykazu chorób zawodowych, szczegółowych zasad postępowania w sprawach zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych oraz podmiotów właściwych w tych sprawach (Dz. U. Nr 132, poz. 1115).

Nowelizacja art. 237 K.p. spowodowała wydanie przez Radę Ministrów rozporządzenia z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. Nr 105, poz. 870), które obowiązuje od 3 lipca 2009 r.

Nowe rozporządzenie konieczne było ze względu na gruntowną nowelizację art. 237 K.p., a także w celu wyeliminowania niepotrzebnych wątpliwości interpretacyjnych na tle poprzedniego rozporządzenia, z którego treści ustawodawca m.in. przeniósł do Kodeksu pracy obowiązek przechowywania przez 10 lat dokumentacji powypadkowej.

Rozporządzenie z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wprowadziło ponadto jedną istotną zmianę. Otóż poprzednie rozporządzenie przewidywało, że jeżeli wypadek nastąpił na terenie innego pracodawcy, wówczas ten podmiot mógł na wniosek macierzystego pracodawcy przeprowadzać postępowanie powypadkowe, łącznie z zatwierdzeniem protokołu powypadkowego.

W obecnym brzmieniu rozporządzenie nie przewiduje zatwierdzania protokołu wypadkowego przez pracodawcę, którego zespół powypadkowy ustala w zastępstwie okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, lecz zatwierdzenia tego dokonywać ma pracodawca osoby, która uległa wypadkowi.

Zmianę tę uznać należy za korzystną, ponieważ czynność dotycząca zatwierdzenia protokołu powypadkowego ma istotne znaczenie prawne dla pracodawcy pracownika poszkodowanego, toteż zapis poprzedni przewidujący, że protokół powypadkowy zatwierdza pracodawca, którego zespół powypadkowy w zastępstwie przeprowadza ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, był wadliwy, gdyż wyłączał wpływ pracodawcy poszkodowanego pracownika na treść protokołu powypadkowego.

Treść tego protokołu i poszczególne jego zapisy mają istotne znaczenie dowodowe w tym sensie, że mogą rzutować na odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z tytułu wypadku przy pracy wykraczającą poza odszkodowania ubezpieczeniowe, które wypłaca Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

W tych warunkach podmiot obciążony możliwością dochodzenia od niego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy, poprawnie w obecnym stanie prawnym, ma prawo decydować o treści protokołu powypadkowego jako strona zainteresowana.

Kolejną zmianą w omawianym zakresie jest nowa treść art. 237¹ § 1 K.p., który obecnie przewiduje, że pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową określoną w wykazie, o którym mowa w art. 237 § 1 pkt 3 K.p., przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego, określone w odrębnych przepisach.

Zmiana tego przepisu związana jest nie tylko z nową podstawą prawną wykazu chorób zawodowych, gdyż obecnie jest to art. 237 § 1 pkt 3, a poprzednio był art. 237 § 1 pkt 2 K.p., ale także z nieco zmienioną stylistycznie treścią tego przepisu.

W poprzednim brzmieniu w art. 237¹ § 1 K.p. istniało sformułowanie „z tego tytułu”, którego w obecnym przepisie brak. Zmiana ta, moim zdaniem, ma charakter jedynie doprecyzowujący i nie powoduje odmiennej od dotychczasowej wykładni tego artykułu.

W szczególności nadal niezależnie od świadczeń ubezpieczeniowych pracownik ma prawo dochodzić roszczeń pozaubezpieczeniowych na zasadzie stosowanych odpowiednio przez art. 300 K.p. przepisów Kodeksu cywilnego.

Likwidacja zwrotu „z tego tytułu” może jedynie świadczyć o zamiarze eliminacji przez ustawodawcę wątpliwości interpretacyjnych na tle prawa pracownika do dochodzenia roszczeń pozaubezpieczeniowych.

Zwrot „z tego tytułu”, bez analizy całokształtu systemu legislacyjnego w tym zakresie, prowadził niektórych komentatorów do poglądu, jakoby pracownik nie miał prawa dochodzić obecnie roszczeń pozaubezpieczeniowych, co było wykładnią błędną w świetle jednoznacznego orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na kształtujące się jednolite orzecznictwo Sądu Najwyższego, który dochodzenie roszczeń pozaubezpieczeniowych uważa za oczywiste prawo pracownika.

Dochodzenie roszczeń pozaubezpieczeniowych następuje jednak na zasadzie odpowiedniego zastosowania przepisów Kodeksu cywilnego, toteż odpowiedzialność pracodawcy opiera się głównie na zawinięciu w sferze niedopełnienia obowiązków w zakresie bhp.

Ciężar dowodu dotyczący naruszenia określonych przepisów bhp i ich związku ze szkodą, jakiej doznał pracownik w wyniku zaistniałego wypadku przy pracy, obciąża w całości poszkodowanego. Biorąc to pod uwagę, treść dokumentacji powypadkowej wyświetlającej wszystkie istotne okoliczności dotyczące danego zdarzenia ma podstawowe znaczenie właśnie dla celów dochodzenia roszczeń pozaubezpieczeniowych.

Poszkodowany w wyniku wypadku przy pracy pracownik powinien zatem dokładnie przeczytać protokół powypadkowy i nie koncentrować się jedynie na tym, czy dane zdarzenie zostało uznane za wypadek przy pracy. Ta ostatnia okoliczność jest rzecz jasna bardzo ważna, ale nie mniejsze znaczenie posiada poprawność całej dokumentacji powypadkowej, ponieważ jej treścią Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest związany.

Z tego powodu może się zdarzyć, że wypadek uznany przez pracodawcę zostanie zakwestionowany przez ZUS i bez procesu sądowego pracownik żadnego odszkodowania nie dostanie.

Konieczność przeprowadzenia dokładnej analizy treści protokołu powypadkowego dotyczy zarówno samego zainteresowanego pracownika, który uległ wypadkowi, jak i – w przypadku zdarzenia śmiertelnego – pozostałej po nim rodziny, uprawnionej do określonych świadczeń.

Sam poszkodowany zna najczęściej przebieg wypadku, toteż może ewentualnie wnosić uwagi czy zastrzeżenia do treści dokumentacji powypadkowej. Inaczej jest z pozostałą po pracowniku rodziną, która oczywiście tych okoliczności nie zna.

W obu jednak przypadkach wskazane jest zasięgnięcie opinii Państwowej Inspekcji Pracy, w przypadku gdy treść protokołu wzbudza jakiegokolwiek wątpliwości. Pamiętać trzeba o tym, że upływ czasu działa na niekorzyść osób uprawnionych do należności powypadkowych.

Szczególne znaczenie okoliczność ta posiada w razie zamiaru dochodzenia roszczeń pozaubezpieczeniowych, ponieważ dochodzący tych roszczeń musi w pełni udowodnić wszelkie istotne okoliczności, w tym związek przyczynowo-skutkowy między naruszeniem konkretnych przepisów bhp a zaistniałym zdarzeniem wypadkowym i w następstwie tego związek taki z powstałą szkodą.

Wiadomość pochodzi z serwisu prawo-pracy.pl
www.prawo-pracy.pl