

*Biblioteczka*  
**PRZYJACIELA  
PRZY  
PRACY**

**Mgr A. ASZTEMBORSKI**

**JAK PROWADZIĆ  
DOCHODZENIE  
POWYPADKOWE**

**WYDAWNICTWO ZWIĄZKOWE**



„BIBLIOTECZKA PRZYJACIELA PRZY PRACY”

Mgr A. Asztemborski

JAK PROWADZIĆ  
DOCHODZENIE  
POWYPADKOWE

Wydanie drugie  
poprawione i uzupełnione



WARSZAWA 1962

W Y D A W N I C T W O Z W I Ą Z K O W E

Opiniodawca  
mgr inż. Ludwik Morawski

Redaktor  
mgr Irena May

Redaktor techniczny  
Jerzy Trzebiński

Korektor  
Barbara Michalska



W broszurze omówiono w sposób popularny istotę i cel dochodzenia powypadkowego oraz podano praktyczne wskazówki dotyczące prawidłowych sposobów przeprowadzania dochodzeń powypadkowych.

Książka jest przeznaczona dla społecznych inspektorów pracy, zakładowej służby bhp, personelu kierowniczego i członków rad zakładowych, a także, w pewnym zakresie, dla przemysłowej służby zdrowia i psychologów pracy.

WYDAWNICTWO ZWIĄZKOWE — WARSZAWA 1962

Nakład 6000+200 egz. Objętość ark. wyd. 4,25; ark. druk. 3,75. Papier druk. sat. kl. V.  
65 g, 61x86. Cena zł 6.—

Drukarnia nr 1 Wyd. Związkowego CRZZ. N. 6.200. Zam. 142/198. H-67.

*Skł. 142/62*

## I. WIADOMOŚCI OGÓLNE

### 1. ISTOTA I CEL DOCHODZENIA POWYPADKOWEGO

Dochodzenie powypadkowe jest to zespół czynności, zmierzających do możliwie dokładnego ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Ustalenie takie jest celem doraźnym dochodzenia powypadkowego.

Wyniki dochodzenia powypadkowego służą następnie również i do innych celów, a m. in. do:

- a) opracowania akcji zapobiegania wypadkom w przyszłości,
- b) ustalenia winnych wypadku i osiągnięcia skutków wychowawczych, przede wszystkim w stosunku do załogi zakładu pracy, a także i w szerszym zakresie,
- c) dostarczenia podstawy prawnej do zadośćuczynienia ofierze wypadku lub jej rodzinie.

Omówimy kolejno powyższe cele dochodzenia powypadkowego:

#### a. Cel zapobiegawczy

Jeżeli dochodzenie powypadkowe dokładnie ustali, jakie przyczyny bezpośrednie lub pośrednie przyczyniły się do powstania wypadku, posłuży to do podjęcia w danym zakładzie pracy takich kroków, które na przyszłość ograniczą do minimum możliwość powstawania podobnych wypadków. Tu zaznaczyć należy, iż nawet po możliwie wyczerpującym ustaleniu przyczyn wypadku nie wszystkie z nich — szczególnie przyczyny organizacyjne oraz tkwiące w tzw. czynniku ludzkim<sup>1)</sup> — dadzą się z miejsca usunąć. Im dokładniej jednak dochodzenie powypadkowe jest przeprowadzone, tym większa jest możliwość wykorzystania go do celów zapobiegawczych. •

#### b. Ustalenie winy

Ustalenie winy jest przede wszystkim obowiązkiem prawnym i obowiązkiem moralnym. Wykrycie winnych daje natomiast pod-

<sup>1)</sup> Szerzej traktuje to zagadnienie praca pt. „Czynnik ludzki w zapobieganiu wypadkom przy pracy w przemyśle” J. C. Larson oraz inni autorzy, tłumaczenie z angielskiego, wyd. Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1961.

stawę do ich ukarania, co ma znaczenie zapobiegawcze i wychowawcze na przyszłość oraz służy również celom zadośćuczynienia.

### c. Zadośćuczynienie

Dokładne ustalenie okoliczności wypadku umożliwia ofierze wypadku lub jej rodzinie staranie się o rentę wypadkową (nawet gdy ofiara wypadku sama jest winna jego powstaniu) lub o odszkodowanie w drodze cywilnej; poza tym daje zadośćuczynienie moralne, polegające na świadomości, że wypadek — jako zjawisko ujemne — nie został zapomniany i znalazł swe sprawiedliwe załatwienie.

## 2. DEFINICJA WYPADKU

Wydaje się rzeczą słuszną, żeby przy omawianiu dochodzenia powypadkowego zastanowić się, czym w istocie jest wypadek przy pracy i dojść do jego definicji. Należy zaznaczyć, iż ujęcie tej definicji może być dwojakie: 1) możliwie ścisłe, naukowe i 2) formalne, tj. podawane w obowiązujących przepisach, na których opiera się u nas obecnie postępowanie przy dochodzeniu powypadkowym.

Jeśli chodzi o naukową definicję wypadku, to można tu wspomnieć o poważnych pracach Heinricha, który określił wypadek jako: „Niezamierzone i nie dające się kierować wydarzenie, w którym akcja lub reakcja jakiegoś przedmiotu, substancji, osoby lub promieniowania pociąga za sobą uszkodzenia cielesne“.

Rzecz prosta, iż takie ujęcie — pod względem naukowym — jest niepełne. Zdarzają się bowiem wydarzenia, które mają charakter wypadku, a nie pociągają za sobą żadnego urazu ciała osoby. Na przykład: robotnik, idący po śliskiej podłodze upadł, ale nie odniósł żadnego urazu cielesnego. Z punktu widzenia naukowego jest to wypadek, zjawisko nienormalne. Tego rodzaju wypadki zaliczamy do wypadków bezurazowych. Niektórzy uczeni niemieccy nazywają to „prawie-wypadkami“ (Beinahe-Unfalle).

Definicja naukowa musi jednak obejmować i te wypadki. Toteż już bardziej ścisła jest definicja polskiego psychologa Ichheisera, mówiąca, że: „Wypadek jest to odchylenie od normalnego, oczekiwanego przebiegu zdarzeń w zakładzie pracy, powodujące zniszczenie maszyn, materiałów lub ludzi“. Jednak i ta definicja nie jest pełna.

Dość trafną wydaje się definicja zaproponowana przez dr inż. Stefana Filipkowskiego, która brzmi: „Wypadek jest to niezamierzone i nie dające się kontrolować wydarzenie, w którym szybka

akcja lub reakcja jakiegoś przedmiotu, substancji, osoby lub promieniowania powoduje w swym wyniku zakłócenie w oczekiwanym przebiegu zdarzeń, narażając elementy materialne lub ludzi na uszkodzenie lub uszkodzenie to powodując“.

Warto przytoczyć interesującą definicję Arbousa:<sup>1)</sup> „W łańcuchu zaplanowanych lub kontrolowanych zadań zachodzi zdarzenie nie zaplanowane, które, będąc wynikiem jakiegoś niewłaściwego czynu jednostki i mogąc mieć różne przyczyny, może, lecz nie musi, spowodować uszkodzenie ciała“.

Jak zauważa Mieczysław Choynowski w przedmowie do polskiego wydania książki J. C. Larsona „Czynnik ludzki w zapobieganiu wypadkom przy pracy w przemyśle“ — uszkodzenie ciała nie jest wedle tej definicji wypadkiem, lecz następstwem wypadku.

Ujęcie takie, stwierdza Choynowski, znacznie rozszerza zakres tego, co się u nas rozumie przez wypadek, pozwalając na objęcie dochodzeniem wszystkich zdarzeń nieprzewidzianych zarówno tych, które są „niemal wypadkami“ jak i tych, które powodują awarie bez ofiar w ludziach. Biorąc pod uwagę tylko te wypadki, które powodują urazy, badamy w gruncie rzeczy nie przyczyny wypadków, lecz przyczyny urazów, wywołanych przez wypadki. Utrudniamy w ten sposób — a może nawet uniemożliwiamy — rozwiązanie zagadnienia skłonności do wypadków i stosowanie metod psychologicznych w zapobieganiu wypadkom.

Omówienie powyższych definicji jest pouczające, lecz przy obecnej organizacji bhp w Polsce, obejmującej określone ustawodawstwo, władze itd., trudno się na tych definicjach opierać. Całe nasze ustawodawstwo z tego zakresu wyrosło organicznie na systemie ubezpieczeń od wypadków i dlatego opiera się na definicji wypadku, która identyfikuje pojęcie wypadku z pojęciem urazu<sup>2)</sup>, tj. uznaje formalnie jako obiekt tylko wypadki urazowe, wypadki zaś bezurazowe — pomija.

W myśl ustawodawstwa ubezpieczeniowego, m. in. dekretu z dn. 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, za wypadek przy pracy uważa się każde zdarzenie, wywołane przez przyczyny zewnętrzne, które powstało w związku z zatrudnieniem i wy-

1) A. G. Arbous, „Accident Statistics and the Concept of Accident Proneness, part I: A critical evaluation, „Biometnes”, 1951, 7, s. 340—390.

2) Przez pojęcie urazu należy rozumieć uszkodzenie zdrowia.

wołało bezpośrednio lub pośrednio śmierć lub uszkodzenie zdrowia osoby ubezpieczonej od wypadku.

Przepis art. 36 p. 2 wymienionego dekretu (Dz. U. nr 23, poz. 97 z 1958 r.) ustala bardziej szczegółowo pojęcie wypadku w znaczeniu odszkodowawczym. Jest to więc wypadek, któremu uległ pracownik:

„1) podczas lub w związku z wykonywaniem swoich zwykłych czynności albo poleceń osób, którym pracownik podlega z tytułu swego zatrudnienia,

2) w związku z wykonywaniem czynności w interesie zakładu pracy, nawet bez polecenia,

3) przy przechowywaniu, czyszczeniu, naprawie i przenoszeniu narzędzi pracy, chociażby dostarczonych przez samego pracownika,

4) w drodze do pracy i z pracy“. (To zdarzenie wlicza się jednak do statystyki wypadków zakładu tylko, jeżeli pracownik uległ wypadkowi w czasie przewozu środkami lokomocji zakładu).

Przepis powyższy został rozszerzony — ciągle w znaczeniu odszkodowawczym — rozporządzeniem Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 1 lipca 1954 r. w sprawie wypadków w zatrudnieniu (Dz. U. nr 35, poz. 149). Wymienione rozporządzenie stawia na równi z wypadkami w zatrudnieniu wypadki, którym ulegli pracownicy nie w związku z wykonywaniem czynności służbowych, lecz pełniąc niektóre czynności mające poważne znaczenie społeczne lub gospodarcze, a mianowicie:

„5) w związku z wykonywaniem funkcji i zadań zleconych przez organizacje polityczne, zawodowe lub społeczne,

6) podczas zorganizowanej dobrowolnie lub zarządzanej przez władze pracy siewnej, żniwnej lub akcji mającej na celu ochronę plonów,

7) podczas ratowania innych obywateli z grożącego im życia i niebezpieczeństwa,

8) podczas udzielania przedstawicielowi władzy państwowej pomocy przy spełnianiu przez niego czynności urzędowych,

9) podczas brania udziału w ściganiu lub ujęciu osób podejrzanych o popełnienie przestępstwa lub podczas ochrony innych obywateli przed napaścią“.

Zdajemy sobie sprawę, że definicja wypadku jako zdarzenia, które wywołało bezpośrednio lub pośrednio śmierć lub uszkodzenie zdrowia jest niedoskonała i jednostronna. Istnieje bowiem obecnie możliwość „uchwycenia“, zarejestrowania i zgłoszenia jedynie wypadku urazowego. Lecz może istnieć możliwo-

jestrowania w każdym zakładzie pracy każdego wypadku bezurazowego, z uwzględnieniem go w statystyce czy też z poddaniem indywidualnemu badaniu?

Sięgnijmy do podanego poprzednio przykładu. Jeśli robotnik upadł na śliskiej podłodze, potłukł się, co — powiedzmy — pociągnęło za sobą niezdolność do pracy np. na przeciąg 10 dni, wówczas — w myśl obowiązujących przepisów wypadek ten zgłasza się na karcie wypadkowej; jest on zarejestrowany, opisany dokładnie, wchodzi do statystyki i może być następnie badany. Wyobraźmy sobie teraz, że musimy każdy wypadek poślizgnięcia się któregośkolwiek z robotników formalnie ujmować w kartę, opisywać, zgłaszać itd. Jest to w praktyce niewykonalne.

Trzeba jednak podkreślić, że wiedza o wypadkach, dziedzina obecnie szybko się rozwijająca, nie ogranicza się tylko do wypadków urazowych, lecz interesuje się też wypadkami bezurazowymi, których jest o wiele więcej niż urazowych. Stanowią one duży, ciekawy materiał obserwacyjny, z którego można wyciągnąć wnioski cenne dla akcji zapobiegawczej.

Toteż należy podkreślić z uznaniem, że niektóre, nieliczne zakłady pracy w ramach tzw. czynnej profilaktyki wypadkowej przystąpiły we własnym zakresie do ewidencji wypadków bezurazowych — nie powodujących przerw w pracy oraz powodujących jednodniową przerwę w pracy. Opracowano tabelę, w której pionowych rubrykach są wyszczególnione wszystkie przyczyny bezpośrednie i pośrednie według układu GUS, w poziomej zaś umieszcza się wyżej wymienione kategorie wypadków plus czwarta kolumna sumująca je. Opracowane w ten sposób formularze tabelaryczne prowadzą kierownicy poszczególnych oddziałów. W przekroju całego miesiąca sumaryczne zestawienie daje obraz statystyczny miejsc nasilenia wypadków bezurazowych oraz jednocześnie pozwala stwierdzić, z jakich przyczyn te wypadki powstały w zakładzie oraz w jego poszczególnych oddziałach.

W rezultacie zakład pracy poznaje nowe istniejące u siebie zagrożenia, których likwidacja przyczynia się do dalszego spadku wskaźnika częstotliwości wypadków. O wiele lepsze wyniki można osiągnąć opracowując analizę tej kategorii wypadków na podstawie tabeli podającej m. in. poszkodowanych imiennie oraz według stanowisk pracy.<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Wzór takiej tablicy znajdzie czytelnik w publikacji mgr H. Cichankiewicz pt. „Przyczyny i okoliczności wypadków przy pracy”. Zeszyt 14, wydawnictwo Towarzystwa Naukowego Organizacji i Kierownictwa, 1960 r.

### 3. DEFINICJA CHOROBY ZAWODOWEJ

Podobnie jak dokładna definicja naukowa wypadku tak i definicja naukowa choroby zawodowej nie została dotąd w pełni opracowana. Dlatego też posługujemy się definicją obowiązującą w myśl obecnych przepisów.

Definicję tę zawiera rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 maja 1956 r. w sprawie wykazu chorób zawodowych (Dz. U. nr 27, poz. 122). Mówi ono mianowicie, iż: „Z a choroby zawodowe uprawniające do świadczeń, określonych w dekrete, w razie inwalidztwa lub śmierci, spowodowanych tymi chorobami, uważa się choroby określone w załączonym wykazie, jeżeli powstały w związku z zatrudnieniem przy pracach narażających na powstanie określonego schorzenia“. Wymieniony wykaz chorób zawodowych zawiera 25 kategorii schorzeń, wywołanych przez czynniki chemiczne, przez promieniowanie (np. promienie Roentgena) przez wstrząsy lub drgania o wielkiej częstotliwości m. in. przy używaniu narzędzi udarowych, przez pasożyty, ciała rakotwórcze, czynniki wywołujące choroby skóry, zmniejszone bądź zwiększone ciśnienie atmosferyczne oraz przez różnego rodzaju zarazki (patrz zał. nr 1).

### 4. KATEGORIE WYPADKÓW

Wypadki przy pracy można podzielić na podstawie instrukcji Głównego Urzędu Statystycznego<sup>1)</sup> na następujące kategorie:

- 1) wypadki powodujące niezdolność do pracy do 3 dni,
- 2) wypadki powodujące niezdolność do pracy ponad 3 do 28 dni,
- 3) wypadki powodujące niezdolność do pracy ponad 28 dni,
- 4) wypadki śmiertelne.

Tu zaznaczyć należy, iż żadne formalne przepisy nie zawierają dla wypadków podanych w p. 1, 2 i 3 takich określeń, jak: wypadki „drobne“, „lekkie“ lub „ciężkie“. Natomiast w praktyce określenia te są spotykane.

Co do „wypadku ciężkiego“, to nie można za taki uważać jedynie wypadku powodującego niezdolność do pracy ponad 28 dni. Pojęcie „wypadku ciężkiego“ w ogóle jest dość trudne do zdefiniowania.

<sup>1)</sup> Instrukcja nr 93 w sprawie sprawozdawczości statystycznej z wypadków przy pracy na 1961 r.

Do celów praktycznych Centralna Rada Związków Zawodowych precyzuje to pojęcie w instrukcji z dnia 27 listopada 1954 r. w sprawie określenia ciężkich wypadków przy pracy<sup>1)</sup>.

Przez ciężkie wypadki przy pracy, o których zakłady pracy mają obowiązek niezwłocznego zawiadomienia właściwego technicznego inspektora pracy, należy rozumieć — w myśl instrukcji — wypadki powodujące lub mogące spowodować:

- 1) trwałe kalectwo poszkodowanego (pozbawienie wzroku, słuchu, mowy itp.),
- 2) ciężką chorobę nieuleczalną,
- 3) chorobę zagrażającą życiu,
- 4) chorobę psychiczną,
- 5) trwałą lub dłuższą niezdolność do pracy,
- 6) uszkodzenie ciała lub rozstrój zdrowia, naruszające czynności narządu ciała na dłuższy przeciąg czasu,
- 7) trwałe zniekształcenie ciała.

Taka definicja jest oczywiście formalnie obowiązująca. W praktyce zaś jej niektóre punkty nasuwają pewne wątpliwości interpretacyjne, np. pojęcie „dłuższy przeciąg czasu“. Niekiedy próbuje się tu nawiązać przy interpretacji do przepisu art. 235 Kodeksu karnego, który za „dłuższy przeciąg czasu“ przy rozstroju naruszającym czynności narządu ciała uważa dni 20, inni znów uważają za termin właściwy 28 dni (wg instrukcji GUS).

W każdym razie, instrukcja CRZZ daje wyjście w sprawach wątpliwych, postanawiając, iż przy ocenie przewidywanych skutków wypadku — a więc przy określeniu, czy wypadek jest ciężki — należy uciec się do fachowej opinii lekarza. W praktyce daje to w każdym przypadku możliwość określenia, czy dany wypadek można uważać za ciężki czy za lekki i czy wobec tego podlega on obowiązkowi niezwłocznego zgłaszania władzom dla wszczęcia właściwego dochodzenia.

Wymienione wyżej kategorie wypadków można nazwać wypadkami jednostkowymi lub indywidualnymi. Ponadto możemy mieć też do czynienia z pojęciem „wypadku zbiorowego“.

Wypadek zbiorowy jest to wypadek, który wskutek jakiejś większej awarii (pożar, zawalenie się kopalni, wybuch, masowe zatrucie itd.) pociągnął za sobą uraz pewnej liczby pracowników. Wymieniona instrukcja CRZZ zalicza wypadki zbiorowe do kategorii wypadków ciężkich. Tym samym o każdym wypadku zbiorowym obowiązuje zawiadomienie tych samych władz, które zawiadamia się w wypadkach śmiertelnych lub ciężkich.

<sup>1)</sup> Biuletyn CRZZ nr 1, z 1954 r.

Na podkreślenie zasługuje fakt słusznego upowszechniania przez GIOP nowej definicji tzw. ciężkiego inwalidztwa w odróżnieniu od dotychczas używanego, zwłaszcza w zakładach ubezpieczeniowych, pojęcia wypadku inwalidzkiego. Za wypadek inwalidzki w rozumieniu obowiązujących przepisów ubezpieczeniowych uważać należy trwałą utratę jakiegokolwiek części ciała lub trwałą utratę zdrowia, zazwyczaj określoną w procentach.

Natomiast przez pojęcie ciężkiego inwalidztwa rozumie się taki stan zdrowia lub kalectwa, który uniemożliwia poszkodowanemu wykonywanie pracy w dotychczasowym zawodzie. Termin ten powinien znaleźć powszechne zastosowanie dla określenia pewnej kategorii inwalidztwa, która nie była prawidłowo kwalifikowana w dochodzeniu powypadkowym i w statystyce wypadków.

Wyjaśnić to można na następującym przykładzie: poszkodowany, zatrudniony przy prasie, doznał zmiążdżenia obu dłoni, co stało się powodem ich amputacji. W rozumieniu przepisów ubezpieczeniowych jest to wypadek inwalidzki. Poszkodowany po okresie leczenia zostaje zwolniony z zakładu pracy jako nieprzydatny do swojego zawodu i na tym kończy się jego „statystyka wypadkowa“. W drugim znaczeniu: „ciężkiego inwalidztwa“ do okresu niezdolności do pracy powinien być wliczony również okres tzw. rehabilitacji (produktywizacji), mającej na celu przyuczenie inwalidy tego samego zawodu lub innego, aby uczynić go ponownie pracownikiem o pełnych kwalifikacjach zawodowych. Nie trzeba dowodzić, że przy prowadzeniu dochodzenia powypadkowego należy na tę okoliczność zwrócić uwagę, jako na czynnik obciążający odpowiedzialny dozór zakładu w mniejszym lub większym stopniu.

## **II. WSTĘPNE POSTĘPOWANIE W DOCHODZENIU POWYPADKOWYM**

Cała załoga w każdym zakładzie pracy powinna być poinformowana, kogo i w jakiej kolejności należy powiadomić w razie powstania wypadku. W tym celu w każdym pomieszczeniu zakładu pracy zawiesza się na widocznym miejscu, w ramach za szkłem, odpowiednią instrukcję. Ponadto należy tego rodzaju informacje podawać do wiadomości każdemu nowo przyjętemu pracownikowi w czasie tzw. instruktażu wstępnego w zakresie bhp.

### **1. KOGO NALEŻY ZAWIADOMIĆ O WYPADKU**

W razie wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego najbliższy świadek wypadku obowiązany jest natychmiast zorganizować pierwszą pomoc, od której niejednokrotnie zależy uratowa-

nie życia poszkodowanemu. Jednocześnie zobowiązany jest niezwłocznie zawiadomić o wypadku swoich przełożonych.

W razie wypadku lekkiego, obowiązkiem najbliższego współtowarzysza pracy jest przede wszystkim udzielić poszkodowanemu pierwszej pomocy osobiście lub wezwać kolegów do zorganizowania tej pomocy; następnie możliwie najprędzej zawiadomić o wypadku kierownika danego oddziału.

W myśl art. 7 dekretu z dnia 10.XI.1954 r. o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowaniu inspekcji pracy (Dz. U. nr 52, poz. 260) zakład pracy ma obowiązek niezwłocznego zawiadomienia technicznego inspektora pracy i prokuratora o każdym ciężkim lub śmiertelnym wypadku przy pracy. Najlepiej telefonicznie lub telegraficznie.

Niezależnie od ciężkości wypadku zakład pracy jest zobowiązany powiadomić prokuratora, jeżeli zachodzi podejrzenie, że wypadek został spowodowany wskutek działalności przestępczej (art. 228 k.k. i art. 7 dekretu z dn. 10.IX.1954 r.).

Ponadto przepisy resortowe zobowiązują zakłady pracy do powiadomienia bezpośrednio zwierzchnich władz administracyjnych o każdym wypadku ciężkim, śmiertelnym i zbiorowym.

Niektóre resorty ograniczyły ten obowiązek do wypadków: śmiertelnych, zbiorowych i ciężkich, ale tylko inwalidzkich. Należy o nich powiadomić telefonicznie bądź telegraficznie ministerstwo i właściwe zjednoczenie przemysłowe.

Jeżeli wypadek został spowodowany w związku z urządzeniami, nad którymi nadzór sprawuje Urząd Dozoru Technicznego, Urząd Górniczy, Urząd Morski lub inne — powiadamia się bezzwłocznie również i te urzędy.

W myśl pisma Głównego Inspektoratu Ochrony Pracy z dnia 2.III.1961 r. Zn. 17/A/255-32/61 techniczni inspektorzy pracy są zobowiązani do powiadamiania i przesyłania natychmiast akt dokumentacji powypadkowej do GIOP-u w sprawach każdego wypadku śmiertelnego, wypadków zbiorowych i ciężkich.

## **2. KTO POWINIEN KIEROWAĆ DOCHODZENIEM POWYPADKOWYM I KTO W NIM UCZESTNICZY**

W myśl przepisów § 7 uchwały nr 592 Prezydium Rządu z dnia 1.VIII.1953 r. za całokształt stanu bhp w zakładzie pracy odpowiedzialny jest dyrektor. Na tej podstawie w razie wypadku dy-

rektor zakładu obowiązany jest natychmiast powołać komisję powypadkową, biorąc pod uwagę: przepisy § 1, § 4 p. 4, § 7 i 8 instrukcji stanowiącej załącznik do zarządzenia Przewodniczącego PKPG z dn. 16.IX.1953 r. — w sprawie organizacji i zakresu działania służby bhp, oraz § 6 p. 4 i § 7 uchwały nr 592 Prezydium Rządu z dn. 1.VIII.1953 r. o zapewnieniu postępu w dziedzinie bhp, a także wymagania ustawy z dn. 4.II.1950 r. o społecznej inspekcji pracy.

W praktyce, na mocy zarządzeń resortowych, ustaliła się następująca zasada postępowania:

#### **a. W razie wypadków śmiertelnych i ciężkich**

Komisję powypadkową powołuje dyrektor zakładu pracy (patrz załącznik nr 2).

W skład komisji wchodzi:

Przewodniczący komisji — dyrektor zakładu lub główny inżynier;

członkowie komisji z ramienia zakładu — kierownik wydziału (oddziału), na którego terenie zaszedł wypadek, inżynier (technik) bhp, zakładowy społeczny inspektor pracy (oddziałowy, grupowy), lekarz rejonu przemysłowego lub zakładowy, wybitny fachowiec z personelu inżynieryjno-technicznego lub biegły;

członkowie komisji spoza zakładu — starszy inspektor bhp zjednoczenia przemysłowego, techniczny inspektor pracy.

Zgodnie z ostatnimi dyrektywami CRZZ oraz na mocy zarządzeń wielu resortów do składu komisji powypadkowej powinni być zapraszani przedstawiciele czynników polityczno-społecznych, jak np.: egzekutywy POP PZPR, konferencji samorządu robotniczego, rady zakładowej itd.

Należy wyjaśnić, że techniczny inspektor pracy nie jest skrepowany decyzjami komisji powypadkowej, i niezależnie od jej postanowień, ma prawo według swojego uznania przeprowadzić o ddzielne dochodzenie powypadkowe, przesyłając w przypadkach uzasadnionych odpowiedni wniosek do właściwego prokuratora.

W wypadkach większej wagi (zazwyczaj przy masowych wypadkach śmiertelnych i ciężkich, połączonych z awarią urządzeń technicznych) — właściwe zjednoczenie przemysłowe powołuje komisję w podobnym składzie, jednak pod przewodnictwem dyrektora zjednoczenia przemysłowego lub jego zastępcy w osobie naczelnego inżyniera, często z udziałem przed-

stawicieli resortu (głównego inspektora bhp, fachowców-specjalistów itp.). Jednak zamiast komisji na szczeblu zjednoczenia przemysłowego zazwyczaj w takich przypadkach minister resortowy powołuje komisję resortową w składzie przez siebie imiennie ustalonym. Ponadto, jak praktykowało się dotąd, Prezes Rady Ministrów — w razie zbiorowych wypadków, połączonych ze zniszczeniem urządzeń — powołuje komisję rządową w składzie przez siebie ustalonym.

#### **b. W razie wypadków lekkich**

Dochodzenie powypadkowe przeprowadzają kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych, z reguły pod przewodnictwem głównego inżyniera zakładu, przy współudziale inżyniera bhp (technika) oraz zakładowego (oddziałowego) społecznego inspektora pracy. W tym składzie powinna pracować komisja zwłaszcza wtedy, gdy wypadek tylko na skutek sprzyjających okoliczności zakończył się u poszkodowanego doznaniem lekkiego urazu, a istniała groźba poważniejszych następstw.

Zaznaczyć przy tym należy, że zarówno starszy inspektor bhp na mocy decyzji właściwego zjednoczenia przemysłowego, jak i techniczny inspektor pracy na mocy cytowanych przepisów dekretu z dn. 10.XI.1954 r. — mają prawo włączyć się w każdym stadium przeprowadzanego dochodzenia powypadkowego, bez względu na ciężkość wypadku oraz rodzaj choroby zawodowej.

### **3. JAK ZABEZPIECZYĆ DOWODY WINY**

Po udzieleniu poszkodowanemu pierwszej pomocy, nie należy dopuścić do wprowadzenia na miejscu wypadku jakichkolwiek zmian, a zwłaszcza takich, które mogłyby „zaciemnić“ wykrycie przyczyn wypadku. Obowiązuje to do czasu zakończenia dochodzenia powypadkowego. Z tych samych względów należy natychmiast stwierdzić stan trzeźwości zawodowej<sup>1)</sup> oraz ustalić, w jakim stopniu to mogło mieć wpływ na spowodowanie wypadku. Ustalić też należy stan techniczny urządzeń, narzędzi, ochron osobistych, warunki atmosferyczne (jeżeli wypadek wydarzył się na wolnym powietrzu) lub warunki mikroklimatu, jakie istniały w chwili wypadku w zamkniętym pomieszczeniu, stan oświetle-

<sup>1)</sup> Np. kryterium trzeźwości zawodowej pracowników transportu stanowi nieprzekroczenie 0,5‰ alkoholu etylowego we krwi.

nia, rodzaj zanieczyszczeń w powietrzu bądź w urządzeniu, w którym nastąpił wypadek, itd. Zwrócić także należy uwagę na szereg innych okoliczności, jakie towarzyszyły wypadkowi, jak np. czy w krytycznym momencie występowały takie zjawiska, jak: hałas, wstrząsy, drgania urządzeń, niewłaściwe oświetlenie (które mogły spowodować wypadek), jaki był stan podłogi, schodów itd. Słowem, trzeba zwrócić uwagę na to wszystko, co mogło pośrednio lub bezpośrednio przyczynić się do spowodowania wypadku, do zmniejszenia lub zwiększenia jego ciężkości.

Zaznaczyć przy tym należy, że w razie wypadku śmiertelnego (po stwierdzeniu zgonu przez lekarza) zwłoki pozostawia się na miejscu wypadku aż do przybycia prokuratora lub organów MO i sporządzenia zdjęć fotograficznych, szkiców rysunkowych itp.

Miejsce wypadku należy zabezpieczyć przez postawienie wartowników, z poleceniem niedopuszczenia nikogo aż do czasu zakończenia dochodzenia powypadkowego. Można też odizolować miejsce wypadku przez opieczętowanie drzwi, ustawienie strzeżonego ogrodzenia itd.

Należy również zapobiec kontaktowaniu się świadków z osobami podejrzanymi o spowodowanie wypadku. W tym celu jest rzeczą wskazaną, aby świadkowie wypadku zostali niezwłocznie skierowani np. do pokoju rady zakładowej, w którym powinni przebywać pod nadzorem do czasu kolejnego ich przesłuchania. Świadkom nie wolno porozumiewać się między sobą w sprawie wypadku.

Przy zabezpieczaniu dowodów winy pamiętać należy o tym, że nie ma i nie może być takiego wypadku przy pracy lub takiej choroby zawodowej, które nie powstałyby w wyniku działania jakiejś określonej przyczyny, jakiegoś czynnika materialnego czy organizacyjnego lub tkwiącego w tzw. „czynniku ludzkim“ np. spóźnione lub błędne reagowanie itp.

Obowiązkiem jest zabezpieczyć dowody winy przed możliwością rozmyślnego ich zniszczenia.

Przy zabezpieczaniu dowodów rzeczowych nie wolno pominąć czynników natury organizacyjnej. Są to np. instrukcje na piśmie lub inne dyspozycje, rysunki techniczne, szkice rysunkowe lub wskazówki ustne, które należy utrwalić w protokolarnym przesłuchaniu świadków. Poza tym należy zabezpieczyć dokumentację obrazującą stan zdrowotny uszkodzonego, np. wyniki badań wstępnych i okresowych, wnioski lekarza zakładowego dotyczące uszkodzonego itp.

Dla właściwego wyświetlenia źródła i przyczyny wypadku mogą się okazać bardzo pomocne przedmioty codziennego użytku uszkodowanego, jego drobiazgi osobiste, odzież, obuwie itp., które przed zakończeniem dochodzenia powypadkowego należy zabezpieczyć (przez zamknięcie), łącznie z innymi dowodami winy.

Do akt dowodów winy załącza się także kartę szkolenia zawodowego oraz kartę szkolenia z zakresu bhp (ewentualnie zaświadczenia) uszkodowanego jak również osób podejrzanych o spowodowanie umyślne lub nieumyślne wypadku lub choroby zawodowej. W aktach sprawy objętej dochodzeniem powypadkowym nie może brakować książeczki (karty) stanu zdrowia, wyniku ostatnich badań lekarskich oraz badań psychologicznych i psychotechnicznych, pisemnej opinii przełożonych, dotyczącej uszkodowanego oraz osób podejrzanych o spowodowanie wypadku lub choroby zawodowej.

Przy zabezpieczaniu dowodów powypadkowych pamiętać należy, że podstawowym warunkiem zastosowania odpowiedzialności karnej jest stwierdzenie faktu przestępstwa, tj. naruszenia obowiązujących przepisów k.k., przepisów bhp lub innych norm prawnych.

Ponadto, jak wiadomo, wykroczenia podlegają orzecznictwu karno-administracyjnemu, tj. np. przy naruszeniu przepisów bhp — kompetencji technicznego inspektora pracy, w górnictwie — orzecznictwu urzędów górniczych itd., a więc przy zabezpieczaniu powypadkowym dowodów winy należy uwzględnić również udział przedstawicieli tych władz.

Przy zabezpieczeniu dowodów rzeczowych wypadku pamiętać należy o księdze uwag zakładowego (oddziałowego) społecznego inspektora pracy, którego zapiski przy przeprowadzaniu dochodzenia powypadkowego i przy ustalaniu odpowiedzialności za wypadek stanowią dokument dowodowy dla technicznego inspektora pracy oraz dla administracyjnej służby bhp. To samo dotyczy dokumentacji przemysłowej służby zdrowia w zakresie nadzoru nad higieną pracy. Z tych względów zapiski mogą okazać się cennym dokumentem dla komisji powypadkowej (mówi o tym instrukcja w sprawie działalności społecznych inspektorów pracy, wydana przez CRZZ na podstawie art. 25 ustawy z dn. 4.II.1950 r. o społecznej inspekcji pracy).

#### **4. WIZJA LOKALNA, SZKICE, FOTOGRAFIA MIEJSCA WYPADKU**

Najlepszym sposobem zabezpieczenia dowodów winy, dotyczących wypadku jest natychmiastowe sporządzenie szkicu rysunkowego miejsca wypadku z zaznaczeniem

wszystkich szczegółów towarzyszących wypadkowi (patrz załącznik nr 3).

Od tego powinna rozpoczynać się wizja lokalna komisji powypadkowej. Bardzo cenną pomocą są zdjęcia fotograficzne miejsc wypadku jako całości oraz tych jego poszczególnych fragmentów, urządzeń, narzędzi itp., które były przyczyną wypadku, miały wpływ na ciężkość wypadku, rzutowały w mniejszym lub w większym stopniu na przebieg wypadku lub powstałej choroby zawodowej.

W czasie wizji lokalnej należy przede wszystkim rozejrzeć się w całym terenie wypadku, a następnie teren ten przebadać w drodze dokładnych pomiarów, odtwarzając kolejne stadia wypadku od fazy początkowej aż do końcowej. W czasie wizji lokalnej należy przeanalizować między innymi prawidłowość organizacji pracy, stosowane w procesie technologicznym materiały podstawowe i pomocnicze, ogólny stan techniczny maszyn i urządzeń w miejscu wypadku oraz w całym oddziale. Należy sprawdzić przydatność maszyn i urządzeń, narzędzi, ochron osobistych itd., którymi posługiwał się poszkodowany w ostatniej chwili przed wypadkiem, oraz tych, które spowodowały wypadek; trzeba ustalić, jaki miały one związek z wypadkiem lub chorobą zawodową.

Przy ustalaniu źródła wypadku duże znaczenie może mieć przebieg samej pracy poszkodowanego. Należy zatem sprawdzić, czy była ona zgodna z instrukcją technologiczną i instrukcją bhp, czy była należycie skoordynowana z czynnościami innych pracowników, jaki był rodzaj nadzoru itd. Należy jednocześnie stwierdzić, czy nie istniały przyczyny przyspieszające stopień zmęczenia: praca w godzinach nadliczbowych, niewłaściwy rytm pracy dziennej, tygodniowej, miesięcznej, brak przerw w pracy itd.

W przypadkach, kiedy zachodzi potrzeba zasięgnięcia opinii fachowej, do udziału w wizji lokalnej powinien być zaproszony biegły (fachowiec w danej specjalności) lub nawet rzeczoznawca z instytutu naukowego (najlepiej przysięgły rzeczoznawca sądowy), którego opinia może przyczynić się w wysokim stopniu do ustalenia istotnych przyczyn wypadku lub choroby zawodowej. Obecność biegłych w czasie wizji lokalnej, ich opinia, może w dużym stopniu ułatwić zadanie komisji powypadkowej. Niezmiernie istotne jest stwierdzenie, czy poszkodowany już ulegał wypadkom (w jakich warunkach, kiedy, czy w ostatnim roku).

Reasumując: wizja lokalna ma na celu odtworzenie przebiegu wypadku lub choroby zawodowej dla stwierdzenia faktycznych przyczyn wypadku.

### III. METODA PROWADZENIA DOCHODZENIA POWYPADKOWEGO

Technika prowadzenia dochodzeń w sprawach wypadków lub chorób zawodowych wymaga od członków komisji powypadkowej dużego doświadczenia i wiedzy z dziedziny ochrony pracy, ponadto — obiektywizmu i szybkiej orientacji.

Przy prowadzeniu dochodzeń nie wolno ulegać nastrojom i pośpiechowi narzucanemu często przez administrację. Należy także unikać popełniania błędów wskutek niesystematyczności.

Pamiętać przy tym trzeba, że przy przeprowadzaniu dochodzenia powypadkowego komisja natrafia z reguły na duże trudności w ustalaniu faktycznych przyczyn oraz sprawców wypadku. Trudności te pochodzą zarówno ze strony świadków, którzy — przez źle pojęte „koleżeństwo“ w stosunku do podejrzanych — mogą udzielać wykrętnych odpowiedzi, jak ze strony kierownictwa zakładu pracy, które — w obawie przed odpowiedzialnością — może starać się ukryć dowody dotyczące wypadku lub choroby zawodowej. Dlatego też komisja powypadkowa powinna działać zawsze z dużą ostrożnością i obiektywizmem.

#### 1. PRZESŁUCHANIE POSZKODOWANEGO

Dochodzenia powypadkowe zazwyczaj zaczyna się od p r z e s ł u c h a n i a p o s z k o d o w a n e g o, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala. Z tych względów należy uprzednio zasięgnąć opinii lekarza, pod którego opieką poszkodowany się znajduje. Jeżeli stan zdrowia jest ciężki, wówczas należy ograniczyć się do przesłuchania poszkodowanego na okoliczność przebiegu samego wypadku, ustalając inne przyczyny wypadku przy pomocy zeznań świadków, biegłych itd.

W czasie przesłuchiwania poszkodowanego komisja powinna jednocześnie:

a) zbadać dokumenty stwierdzające kwalifikacje zdrowotne i fachowe poszkodowanego do wykonywania czynności, przy których uległ wypadkowi: staż pracy, stopień jego wykształcenia zawodowego oraz w zakresie bhp, a także jakość i wyniki badań lekarskich oraz psychologicznych wstępnych i okresowych;

b) sprawdzić, czy i jaką otrzymał poszkodowany instrukcję do wykonywania czynności, które spowodowały wypadek;

c) zainteresować się sprawą organizacji stanowiska roboczego poszkodowanego i roztaczanym nad nim nadzorem, a także wyposażeniem w narzędzia i ochrony osobiste;

d) stwierdzić przez zasięgnięcie opinii przełożonych, zakładowego społecznego inspektora pracy, służby bhp itp., czy poszko-

dowany był pracownikiem zdyscyplinowanym, czy przestrzegał przepisów bhp, czy stosował prawidłowe metody pracy itd.

Bardzo ważnym dokumentem w dochodzeniu powypadkowym może okazać się często karta zdrowia i choroby (książeczka zdrowia), która pozwoli ustalić istnienie i wyniki przebytych profilaktycznych badań lekarskich, stan zdrowia, zmiany chorobowe oraz stwierdzić, czy, kiedy i jakim wypadkiem lub chorobom zawodowym ulegał dotychczas poszkodowany.

Na podstawie dokumentów i spostrzeżeń, których dostarczyła wizja lokalna, komisja obowiązana jest w toku przesłuchiwania ustalić ich prawdziwość przez zadawanie poszkodowanemu stosownych pytań. Umożliwi to wyciągnięcie właściwych wniosków i przynajmniej częściowe wyjaśnienie przyczyn wypadku.

Należy dodać, że komisja powinna znać dobrze wszystkie dane dotyczące osoby poszkodowanego, jak: wiek, zawód, płeć, stan rodzinny, rodzaj czynności wykonywanych przez poszkodowanego, zakres wykształcenia zawodowego i bhp, miejsce (nazwa zakładu pracy) i godzinę wypadku, a także sytuację bytową i ilość czasu, jaką codziennie tracił poszkodowany na dojazd do pracy, oraz wszystkie inne okoliczności towarzyszące wypadkowi lub powstaniu choroby zawodowej, i wreszcie rodzaj doznanego urazu i skutki powypadkowe.

## 2. PRZESŁUCHANIE ŚWIADKÓW WYPADKU

Do wyjaśnienia faktycznych przyczyn wypadku przyczynić się mogą poważnie zeznania naocznych i wiarygodnych świadków. Z tych względów należy świadków przesłuchiwać protokolarnie wzywając ich do składania prawdziwych zeznań. Schemat protokołu powinien uwzględniać następujące dane (patrz załącznik nr 4):

- 1) datę i miejsce przesłuchania,
- 2) imię i nazwisko świadka (ewentualnie poszkodowanego, podejrzanego),
- 3) wiek,
- 4) zawód (czynności wykonywane w chwili wypadku),
- 5) miejsce zamieszkania,
- 6) stosunek do stron (do poszkodowanego, podejrzanych),
- 7) na jakie okoliczności ma zeznawać (jakiego wypadku).

W toku przesłuchania świadek powinien podać:

- 1) opis przebiegu wypadku;
- 2) co robił w chwili wypadku oraz gdzie i jak daleko znajdował się od miejsca wypadku;

3) określenie pory dnia, roku, warunków klimatycznych i atmosferycznych (temperatura, pochmurno, deszcz, słońce, wiatr itp.);

4) czy znał poszkodowanego, od jak dawna (ewentualnie jego opinia o poszkodowanym);

5) w jaki sposób spostrzegł wypadek lub dowiedział się o wypadku;

6) przyczynę wypadku (wg oceny świadka);

7) czy istniały i jakie możliwości zapobiegnięcia wypadkowi;

8) kto był świadkiem wypadku;

9) inne okoliczności towarzyszące wypadkowi (znane świadkowi).

Ponadto w toku przesłuchania świadka członkowie komisji powinni zadawać stosowne pytania, mogące przyczynić się do uwypuklenia pewnych charakterystycznych momentów, które mogłyby pomóc w wyświetleniu istotnych przyczyn wypadku, ujawnieniu winnych itp.

W szczególności należy ustalić:

1) jak odbywało się szkolenie bhp lub szkolenie zawodowe;

2) czy poszkodowanego ktokolwiek nadzorował — w jaki sposób, jak często;

3) czy osoba nadzorująca udzielała poszkodowanemu wskazówek i jakich, w jakiej formie;

4) czy poszkodowany nie zwierzał się przed wypadkiem ze swoich kłopotów — komu, jak często, jakiej natury były te zwierzenia;

5) czy nie skarżył się w dniu wypadku na zły stan zdrowia, złe samopoczucie, czy nie był pijany w dniu poprzedzającym wypadek;

6) czy nie skarżył się na braki techniczno-organizacyjne na stanowisku pracy;

7) czy nie miał jakichś przeszkód ze strony nieprzyjaznych lub źle ustosunkowanych do niego niektórych współtowarzyszy pracy, pracowników dozoru itd.;

8) jak kształtuje się rytmiczność prac tam, gdzie był zatrudniony poszkodowany oraz czy przestrzegano ustawowego czasu pracy, przerw w pracy itd.

Protokół należy zakończyć klauzulą, stwierdzającą, że świadek zeznał wszystko, co mu było wiadome w danej sprawie. Pod protokołem z prawej strony podpisuje się pełnym imieniem i nazwiskiem zeznający; z lewej strony podpisują się członkowie komisji powypadkowej.

Następnie przesłuchuje się z reguły jako świadków w sprawie wypadku lub choroby zawodowej: pracowników dozoru niższego,

średniego i wyższego. Należy zwrócić przy tym uwagę na to, czy pewne poszlaki nie obciążają ich jako podejrzanych o spowodowanie wypadku umyślnego lub wynikłego wskutek niedbalstwa, lekceważenia przepisów bhp, braku nadzoru i instruktażu, niedostarczenia właściwych narzędzi ochron osobistych itd.

Często w czasie przesłuchiwania świadków wychodzą na jaw fakty, wskazujące na istnienie innych świadków i dowodów w sprawie będącej przedmiotem dochodzenia powypadkowego. W takich przypadkach komisja powinna udać się do tych osób w celu uzyskania pełnego materiału dowodowego, nie zaniedbując niczego, co mogłoby przyczynić się do lepszego wyjaśnienia przyczyn wypadku lub choroby zawodowej.

### 3. BADANIE OSOB PODEJRZANYCH O SPOWODOWANIE WYPADKU

Należy pamiętać o tym, że — w myśl art. 8 k.k. — wszystkie władze, powołane do udziału w dochodzeniu i ściganiu przestępstw, mają obowiązek uwzględnienia zarówno okoliczności przemawiających za oskarżonym, jak i na jego niekorzyść. Komisja powinna zatem z całą bezstronnością i wnikliwością badać podejrzanych o winę lub współwinę spowodowania wypadku czy też choroby zawodowej.

Jak wiadomo, podejrzanemu przysługuje prawo odmówienia odpowiedzi na zadawane mu pytania. W takim przypadku komisja powinna zebrać informacje w drodze przesłuchiwania świadków i zasięgnąć opinii rady zakładowej, przełożonych oraz działu personalnego.

Komisja powypadkowa przystępując do wykonania zadania, polegającego na ujawnieniu współwinnych powstania wypadku lub choroby zawodowej, ma obowiązek ustalić przede wszystkim, czy istotnie nastąpiło przekroczenie przepisów bhp. Ponadto komisja ma obowiązek:

1) wszechstronnie wyjaśnić okoliczności sprawy wypadku lub choroby zawodowej przez zebranie potrzebnych uzupełniających wiadomości, śladów, dowodów dotyczących osób podejrzanych oraz przez przesłuchanie nowych świadków podanych przez osoby podejrzane;

2) zebrać możliwie wyczerpujące dane dotyczące stosunku podejrzanych do uszkodzowanego oraz innych okoliczności, które mogą podejrzanego obciążać w mniejszym lub większym stopniu itd.

Podejrzanych o spowodowanie wypadku lub choroby zawodowej przesłuchuje się protokolarnie w sposób podany na str. 48.

#### 4. OŚWIADCZENIA NA PIŚMIE

Przy prowadzeniu dochodzenia powypadkowego może się zdarzyć, że podejrzanym, tj. współwinnym spowodowania wypadku, jest dyrektor zakładu lub główny inżynier. Pracownicy ci mogą odmówić złożenia zeznań.

W takich przypadkach techniczny inspektor pracy lub starszy inspektor bhp zjednoczenia przemysłowego, działając na podstawie § 6 p. 4 uchwały nr 592 Prezydium Rządu z dn. 1.VIII.1953 r., obowiązani są we własnym zakresie opracować stosowne pytania na piśmie, wręczyć je podejrzanym wraz z żądaniem złożenia pisemnego oświadczenia. Oświadczenie to powinien podejrzany przedłożyć komisji lub doręczyć technicznemu inspektorowi pracy czy też starszemu inspektorowi bhp zjednoczenia przemysłowego.

Forma oświadczenia powinna być mniej więcej następująca:

#### O ś w i a d c z e n i e

Ja, niżej podpisany ....., zatrudniony w ....., oświadczam, że w sprawie wypadku, który miał miejsce w dniu ....., wiadomo mi, co następuje:

(następują kolejne odpowiedzi na poszczególne pytania)

- 1) .....
- 2) .....

Oświadczenie powinno być podpisane u dołu pełnym imieniem i nazwiskiem podejrzanego.

Oświadczenia, łącznie z protokołami przesłuchania świadków, załącza się do akt dochodzenia powypadkowego.

#### 5. OPINIA BIEGŁEGO

Zgodnie z przyjętą praktyką, w przypadkach wymagających wiadomości specjalnych (np. katastrofa samochodowa, wybuch naczyń pod ciśnieniem, porażenie prądem elektrycznym przy urządzeniach elektroenergetycznych itp.) — dla ustalenia przyczyn wypadku wzywa się biegłych.

Na wniosek komisji powypadkowej dyrektor zakładu pracy może powołać w charakterze biegłego wysoko kwalifikowanego pracownika z zakładu lub spoza zakładu.

Biegły składa ustnie lub na piśmie sprawozdanie ze swoich spostrzeżeń wraz z opinią o wypadku (patrz załącznik nr 5). Biegli

mogą za zgodą dyrekcji zakładu lub komisji powypadkowej przeglądać akta dochodzenia powypadkowego, mogą być obecni przy badaniu świadków i podejrzanych oraz stawiać im pytania, potrzebne do ustalenia opinii.

Jeżeli opinia biegłego jest niejasna lub niekompletna, wówczas komisja powypadkowa lub dyrekcja zakładu może zaprosić większą liczbę biegłych różnych specjalności w celu uzyskania o danej sprawie opinii jak najbardziej wnikliwej.

Od biegłych należy wymagać, aby ich opinia wyraźnie sprecyzowała przyczyny wypadku lub choroby zawodowej, tj. dała konkretną odpowiedź na następujące pytania:

a) czy stan ogólny zdrowia i stan zdrowia psychicznego poszkodowanego przed wypadkiem nie stanowił przeszkody do wykonywania pracy, przy której nastąpił wypadek;

b) jakim wymaganiami powinno odpowiadać urządzenie techniczne, narzędzia itp.;

c) czy istnieją nowsze konstrukcje urządzeń niż te, które spowodowały wypadek;

d) czy te nowsze urządzenia mogłyby wykluczyć możliwość powstania wypadku, gdyby zostały zainstalowane przed wypadkiem, przed wystąpieniem chorób zawodowych wśród załogi itd.;

e) czy i w jakim stopniu powstały wypadek obciąża poszczególne osoby nadzoru.

## 6. KONFRONTACJA

W toku zeznań świadków lub podejrzanych mogą wyjść na jaw sprzeczności w sposobie przedstawienia różnych okoliczności wypadku. W takich przypadkach komisja powinna powziąć decyzję jednoczesnego przesłuchania świadków i podejrzanych w celu ustalenia faktycznych przyczyn wypadku oraz winnych jego wywołania.

Jeżeli w czasie konfrontacji świadek czy podejrzany zmieni swoje poprzednie zeznania, to wówczas komisja powinna uzupełnić protokół zeznania danego świadka lub podejrzanego. Zmieniający swoje zeznania powinni to potwierdzić własnoręcznym podpisem na protokole zeznań.

## IV. CO POWINIEN ZAWIERAĆ PROTOKÓŁ POWYPADKOWY

Po zakończeniu dochodzenia powypadkowego komisja przystępuje do sporządzenia protokołu. Protokół ten powinien odzwierciedlać całokształt wyników dochodzenia powypadkowego i za-

wierać stwierdzenie, jakie były przyczyny wypadku oraz kto ponosi odpowiedzialność za jego spowodowanie. W protokole komisja stawia wnioski o ukaranie winnych oraz wnioski dotyczące środków zapobiegawczych, niezbędnych dla zapobieżenia podobnym wypadkom w przyszłości. Ponadto komisja zgłasza w protokole postulaty co do terminów realizacji zarządzeń powypadkowych, z wymienieniem osób odpowiedzialnych za ich wykonanie.

Wzór takiego protokołu przedstawia załącznik nr 6.

### **1. DANE O STANIE FAKTYCZNYM**

Opis stanu faktycznego w protokole powinien uwzględnić następujące dane:

- a) datę i miejsce sporządzenia protokołu powypadkowego, imię i nazwisko poszkodowanego, datę i miejsce wypadku;
- b) skład osobowy komisji (podany na str. 12 i 13);
- c) dane o poszkodowanym: imię, nazwisko, wiek, zawód, stan zdrowotny, wykształcenie zawodowe i bhp, czas pracy w zakładzie, (w szczególności na stanowisku, na którym uległ wypadkowi);
- d) datę i miejsce wypadku, z wymienieniem możliwie dokładnej godziny oraz z zaznaczeniem, na jakiej zmianie nastąpił (jeżeli wypadek wydarzył się na terenie zakładu);
- e) wyszczególnienie kogo i w jakim charakterze przesłuchano (z adnotacją, że protokoły przesłuchania, oświadczenia i opinie zostały załączone do protokołu dochodzenia powypadkowego);
- f) kto sprawował nadzór nad pracą poszkodowanego (dozór niższy, średni, lub wyższy);
- g) czy poszkodowany ulegał podobnym wypadkom lub czy podobne wypadki były już w zakładzie pracy i kiedy; jakie skutki spowodowały; czy w związku z tym wydano jakieś zarządzenia i czy zostały one wykonane.

### **2. OPIS WYPADKU**

Na podstawie zeznań świadków, oświadczeń, opinii i wizji lokalnej komisja powinna opracować zwięzły opis wypadku. Powinien on uwzględniać: datę, godzinę, miejsce wypadku, nazwisko poszkodowanego, stanowisko bądź czynności, przy których wykonywaniu poszkodowany uległ wypadkowi.

W opisie należy ponadto podać wszystkie okoliczności, które towarzyszyły wypadkowi, jego przebieg oraz skutki.

### 3. ANALIZA WYPADKU

Na podstawie materiałów dowodowych komisja powinna przeanalizować z jednej strony udział w spowodowaniu wypadku tzw. czynnika ludzkiego, a z drugiej stan techniczny urządzeń, przy których nastąpił wypadek lub choroba zawodowa, stan urządzeń ochronnych i zabezpieczających, ogólny stan pomieszczenia oraz stwierdzić (na tle ogólnego stanu bhp w zakładzie pracy), czy urządzenia te były właściwe lub niewłaściwe i dlaczego spowodowały wypadek.

Krótko mówiąc, w dochodzeniu przyczyn danego wypadku należy starać się w oparciu o fizjologiczną analizę pracy, opisać dokładnie elementy codziennie wykonywanych czynności na tym stanowisku pracy, na którym zdarzył się wypadek. Jednocześnie, na tle drobiazgowego opisu, komisja musi dociec, w jakich stadiach czynności pracy tkwiły zagrożenia i na czym one polegały, a zwłaszcza musi drobiazgowo przeanalizować etap końcowy czynności przed wypadkiem podając jak najdokładniej wszystkie kolejne momenty towarzyszące powstaniu wypadku.

### 4. PRZYCZYNY WYPADKU

Po dokładnej analizie wypadku komisja powinna przystąpić do ustalenia przyczyn wypadku. Według obowiązującej instrukcji GUS nr 28 należy wyodrębnić dwanaście grup przyczyn bezpośrednich, a mianowicie:

- 1) mechanizmy (łącznie z urządzeniami mechanicznymi do transportu);
- 2) pojazdy (z wyłączeniem urządzeń mechanicznych do transportu);
- 3) materiały niebezpieczne, tj. łatwopalne, wybuchowe, pary i gazy pod ciśnieniem, promieniowania;
- 4) materiały szkodliwe (trujące, parzące, żrące);
- 5) prąd elektryczny;
- 6) upadek osób;
- 7) nastąpienie na przedmioty i uderzenie o przedmioty;
- 8) upadek przedmiotów;
- 9) manipulowanie przedmiotami (ręczne);
- 10) narzędzia ręczne;
- 11) zwierzęta;
- 12) inne.

Dla podjęcia skuteczniejszej akcji zwalczania wypadków te podstawowe grupy przyczyn wypadków należy rozbić na charakterystyczne podgrupy.

Bezpośrednia przyczyna wypadku jest wynikiem zazwyczaj całego łańcucha przyczyn pośrednich. Według podziału statystycznego GUS są one następujące:

- 1) zły stan urządzeń techniczno-produkcyjnych;
- 2) brak osłon i urządzeń zabezpieczających;
- 3) wadliwość osłon i urządzeń zabezpieczających;
- 4) brak lub zły stan ochron osobistych;
- 5) wadliwe urządzenie i utrzymanie stanowisk oraz przejść;
- 6) brak przeszkolenia zawodowego i bhp;
- 7) wadliwe metody pracy;
- 8) brak nadzoru;
- 9) inne.

Podobnie jak w bezpośrednich, tak i w pośrednich grupach przyczyn wypadków można wyróżnić szereg podgrup charakterystycznych dla danego zakładu pracy. Zwrócenie na nie baczniejszej uwagi pozwoli o wiele skuteczniej zapobiegać wypadkom.

Ten „klasyczny“ podział przyczyn wypadków nie zawsze w praktyce daje się przestrzegać. Zdarza się bowiem, że to co uważamy w teorii za przyczynę pośrednią, będziemy zmuszeni uznać za przyczynę bezpośrednią i odwrotnie.

Ustalając przyczyny wypadków, komisja powinna szczególną uwagę zwrócić na przyczyny pośrednie, które zazwyczaj występują łącznie, tworząc cały łańcuch przyczyn umożliwiających dość łatwe ustalenie winnych spowodowania wypadku oraz zastosowanie właściwych środków zapobiegawczych.

W miarę ujawniania istotnych przyczyn pośrednich wypadku wysuwać się mogą na czoło przyczyny związane z tzw. czynnikiem ludzkim i przyczyny natury organizacyjnej, które w istocie są przyczynami występującymi najczęściej.

W kartach wypadku zakłady pracy często podają jako przyczynę „nieostrożność“. Zdarza się to wtedy, gdy kierownictwo zakładu pracy pragnie zrzucić z siebie odpowiedzialność i obarczyć nią poszkodowanego.

Należy wyraźnie podkreślić, że takiej przyczyny ani przepisy bhp, ani instrukcja GUS nie przewidują i rzeczą komisji jest ustalić faktyczne przyczyny wypadku lub choroby zawodowej. Takie bowiem przejawy jak: „brak uwagi“, „nieostrożność“ itp., są najczęściej wynikiem innych ukrytych przyczyn, np. tkwiących w złej organizacji pracy, nadmiernym zmęczeniu zatrudnionych, w usterekach technicznych, w braku przerw w pracy, w formalnym szkoleniu w zakresie bhp, w niewłaściwym — z punktu widzenia ogólnego stanu zdrowia i cech psychicznych — zatrudnianiu. Na

przykład często rzekoma przyczyna wypadku samochodowego: „zaśnięcie kierowcy“ wiąże się z nadmiernym zmęczeniem, spowodowanym pracą w godzinach nadliczbowych. Wielokrotnie okazuje się bowiem, że kierowca krytycznego dnia — wbrew obowiązującym przepisom — był zatrudniony 16—18 godzin na dobę bez przerwy. Wypadek ten zaliczyć więc należy do wypadków spowodowanych przez wadliwe metody pracy. Te zaś wynikają ze złej organizacji pracy kierowców pojazdów mechanicznych, zezwalającej na zatrudnienie kierowców w godzinach nadliczbowych.

Tak zwany czynnik ludzki może stać się przyczyną większości wypadków<sup>1)</sup>, zwłaszcza gdy chodzi o nowo zatrudnionych i młodocianych pracowników niedostatecznie przeszkolonych. Ich nieskoordynowane ruchy i zbyt ni pośpiech w początkowych stadiach pracy mogą stać się przyczyną wypadku. Jednak stwierdzić trzeba, że wypadek taki powstanie znowu głównie wskutek stosowania wadliwych metod pracy, wynikających z reguły z wadliwej organizacji pracy w zakładzie. Zakład zaś jest obowiązany tak przeszkolić pracownika na stanowisku pracy, aby ten przyswoił sobie właściwe, bezpieczne metody pracy.

Słuszne jest twierdzenie mgr inż. A. Mazurkiewicza („Zapobiegawcza statystyka wypadków w zakładzie pracy“ — „Bezpieczeństwo i higiena pracy“ Nr 7-8 z 1952 r.), który utrzymuje, że ogromna większość wypadków wynika z winy organizatora pracy, i że wypadkowość stanowi jedną z cech charakteryzujących jednostkę organizacyjną pracy, tj. zakład pracy i jego poszczególne zespoły.

Przy dociekaniu przyczyn wypadków pamiętać należy również o tym, że choćby urządzenia techniczne były w jak najlepszym stanie, to jednak zagrożenia mogą powstać wskutek niewłaściwego stosunku pracowników do tych urządzeń. Na przykład niedbalstwo lub brak kultury pracy może spowodować wadliwe działanie tych urządzeń i przyczynić się do powstania wypadku lub choroby zawodowej.

---

<sup>1)</sup> Liczni badacze stwierdzają, że zaledwie 20—30% wypadków w pracy jest spowodowanych przyczynami technicznymi, reszta — przyczynami tkwiącymi w tzw. czynniku ludzkim i organizacji pracy.

Według roczników statystycznych obejmujących lata 1957, 1958, 1959, 1960 zaledwie w około 25% przyczynami pośrednimi były czynniki techniczne, zły stan urządzeń techniczno-produkcyjnych, brak lub wadliwość osłon i zabezpieczeń, brak lub zły stan ochron osobistych oraz wadliwe urządzenie i utrzymanie stanowisk pracy i przejść. Natomiast w 75% wypadków przyczyna tkwiła w tzw. czynniku ludzkim (brak wyszkolenia zawodowego oraz przeszkolenia w zakresie bhp, wadliwe metody pracy, brak nadzoru i inne).

Poza tym istnieją jeszcze przyczyny wypadkowe natury organizacyjnej, wynikające np. z nieustalonych kompetencji poszczególnych pracowników (wyższego i średniego dozoru), z istnienia zbyt wielu nieskoordynowanych ośrodków dyspozycyjnych, niewłaściwego doboru pracowników itp., a głównie, co jest najczęstszą przyczyną — z braku umiejętności przewidywania zagrożeń w różnych stadiach procesu technologicznego, np. gdy ten ma przebieg chwilami nieprawidłowy.

Komisja powinna więc drobiazgowo zanalizować:

a) przydatność zdrowotną poszkodowanego do danej pracy przed wypadkiem,

b) urządzenia techniczne,

c) czynności pracowników,

d) organizację pracy —

i dążyć do wykrycia istotnych przyczyn wypadku lub choroby zawodowej. Nie jest to zadanie łatwe choćby z tego względu, że wzmiankowane cztery zasadnicze czynniki mogą w praktyce stanowić jedną całość.

Toteż komisja powypadkowa, w zależności od rodzaju wypadku lub choroby zawodowej, powinna dążyć do ustalenia przyczyn poprzez:

1. Wykrycie zagrożeń o charakterze mechanicznym, chemicznym, fizycznym (np. promieniowanie), biologicznym (np. choroby zakaźne), geofizycznym (ruchy tektoniczne) itd.

2. Wykrycie warunków i okoliczności, które zmusiły poszkodowanego do stosowania wadliwej pozycji, wykonywania zbędnych ruchów (np. dotykanie bezpośrednio ręką grzejących się łożysk uruchomionego silnika — z braku odpowiednich termometrów), nadmiernego zmęczenia w czasie pracy (np. wskutek wadliwego oświetlenia, zanieczyszczonego powietrza itp.).

3. Określenie stopnia kwalifikacji zdrowotnych i zawodowych, niezbędnych do wykonywania czynności na stanowisku pracy, przy którym poszkodowany uległ wypadkowi lub zapadł na chorobę zawodową. Przez pojęcie kwalifikacji rozumieć należy nie tylko wyszkolenie zawodowe i wykształcenie specjalne, lecz również kondycję fizyczną, ogólny stan zdrowia i stan zdrowia psychicznego, konieczne do wykonywania określonego zawodu.

4. Ustalenie jakości i ilości urządzeń, narzędzi, ochron osobistych oraz innych czynników, których brak był przyczyną wypadku.

5. Wykrycie wad w organizacji pracy, którymi mogą być: brak instrukcji lub wadliwa, zbyt lakoniczna instrukcja, brak instruktażu wstępnego z zakresu bhp i na stanowisku roboczym, braki in-

strukturu okresowego (kontrolnego), niewłaściwie ustalone normy pracy, praca w godzinach nadliczbowych, prace nierytmiczne, nadmiernie męczące, bez przerw, posiłków, niezrozumiałe dla poszkodowanego przepisy bhp, nieskoordynowana z braku nadzoru praca poszkodowanego z innymi pracownikami zespołu itd.

W związku z powyższym należy dodatkowo zbadać, czy do wypadku nie przyczynił się brak należytej propagandy z zakresu bhp, której różnorodność form i środków działania zależy od inwencji dozoru i służb bhp, a forma i treść powinna być dostosowana do poziomu i istotnych potrzeb poszczególnych oddziałów i stanowisk pracy. W tym przypadku chodzi o ocenę stopnia świadomości poszkodowanego o istniejącym zagrożeniu wypadkowym, zatruciu itp.

Komisja powypadkowa powinna również zapoznać się z materiałem dokumentacyjnym do statystyki wypadków i chorób zawodowych, przedstawiającym dużą wartość. Dane te mogą bowiem ułatwić opracowanie trafnych wniosków zapobiegawczych, odnoszących się do analizowanego konkretnego wypadku w zakładzie pracy.

Jak słusznie utrzymuje mgr inż. A. Mazurkiewicz w swojej publikacji (przytoczonej w „Bibliografii“), materiał dokumentacyjny statystyki wypadków należy wyzyskać do następujących celów:

- do obliczenia natężenia wypadkowości — w postaci tzw. liczb względnych częstotliwości i ciężkości wypadków;
- do ustalenia najliczniejszych przyczyn wypadków;
- do wykrycia związków (relacji) między różnymi czynnikami, mogącymi mieć wpływ na natężenie wypadkowości.

Wydaje się, że zwłaszcza ustalenie związku między czynnikami kształtującymi natężenie wypadkowości może być źródłem ważnych wniosków realizowanych następnie w profilaktyce powypadkowej.

Poza tym komisja powypadkowa powinna zwrócić uwagę na wyniki badań psychologicznych i psychotechnicznych — jeżeli poszkodowany był badaniom takim poddawany. Wykrycie bowiem typowych trudności, jakie mógł napotykać zarówno poszkodowany, jak i jego najbliżsi współtowarzysze pracy w czasie zajęć (i poza zakładem pracy), wymaga przeprowadzenia nie tylko technicznej, lecz także fizjologicznej analizy wypadków — jak utrzymują słusznie m.in. autorki: X. Gliszczyńska i T. Górską (patrz „Bibliografia“, str. 59).

Zgodnie z zasadami psychologii pracy, głównym środkiem przystosowania człowieka do pracy jest selekcja, czyli dobór pracowników do poszczególnych funkcji zawodowych, odpowiednio do ich

właściwości fizycznych i psychicznych. Komisja powypadkowa powinna ten problem zgłębić i stwierdzić, czy brak badań psychologicznych i psychotechnicznych nie stał się jedną z wielu przyczyn wypadku. W zakładach pracy powinny istnieć wykazy stanowisk pracy i wykonywanych czynności, a nowo zatrudnieni powinni przed przystąpieniem do pracy podlegać wspomnianym badaniom.

W dalszym ciągu komisja powypadkowa jest obowiązana zanalizować:

a) czy i w jaki sposób aparat dozoru zapewnił poszkodowanemu i innym pracownikom warunki pracy odpowiadające ich możliwościom fizycznym i psychicznym;

b) czy była przeprowadzana kontrola środowiskowych warunków pracy z punktu widzenia oceny ich szkodliwości dla organizmu ludzkiego;

c) czy ze względu na skutki, jakie pociąga za sobą zmęczenie w pracy, poszkodowany (i inni pracownicy) nie byli nadmiernie przeciążeni pracą zasadniczą i ubocznymi zajęciami.

Z pomocą psychologów pracy i lekarzy przemysłowych komisja powypadkowa powinna ustalić także, czy poszkodowany nie podlegał zaburzeniom nerwicowym (a zwłaszcza tzw. nerwicom pourazowym). Zmiany nerwicowe bowiem mogą być przyczyną wypadku, zmiany tego typu (jak utrzymują wyżej wymienione autorki) mogą występować nawet u najlepszego pracownika i przejawiają się w seriach błędów, na które nie zwraca się uwagi, dopóki nie doprowadzą one do poważnych następstw.

W celu otrzymania pełniejszego obrazu przyczyn wypadku lub choroby zawodowej, należy sięgnąć do zbadania warunków domowych poszkodowanego, a także stosunków koleżeńskich. Daje to w praktyce często możliwość wyjaśnienia niezrozumiałych przyczyn wypadku.

Z pomocą komisji w ustaleniu tych źródeł wypadku powinna przyjść rada zakładowa, której poszkodowany lub członkowie jego rodziny chętniej udzielą potrzebnych wyjaśnień.

I jeszcze jedna sprawa. W toku przeprowadzonego dochodzenia powypadkowego nieraz daje się stwierdzić, że przyczyną wypadku było spożycie napojów alkoholowych przez poszkodowanego i jego współtowarzyszy pracy. Skutki alkoholizmu są wszystkim znane. Na podkreślenie zasługują relacje, według których nadużywanie alkoholu w stosunkowo niedługim czasie wykluca możliwość wykonywania szeregu czynności oraz robót precyzyjnych, powoduje wady wzroku i słuchu, błędne reagowanie oraz zjawisko — drżenia rąk. Dolegliwości te uniemożliwiają znajdującemu się pod wpływem alkoholu panowanie nad maszyną, zaś

nieprawidłowa i opóźniona reakcja ruchów powoduje powstawanie błędów i w konsekwencji niszczenie surowca, awarie, wypadki.

Tak więc komisja powypadkowa nie może pominąć i tych spraw, bowiem dopiero znajomość wszystkich okoliczności towarzyszących wypadkowi umożliwia ustalenie faktycznych jego przyczyn.

Należy podkreślić, że przy ustalaniu przyczyn wypadku może się okazać, iż obciążają one kierownictwo zakładu. Zdarza się, że w takich przypadkach dyrekcja zakładu będzie usiłowała ukryć faktyczne przyczyny wypadku. Z tych względów dla wykluczenia podobnych zjawisk, rada zakładowa powinna dążyć do rozszerzenia składu komisji lub żądać powołania komisji na szczeblu zjednoczenia lub nawet ministerstwa danego przemysłu.

##### **5. WNIOSEK W SPRAWIE ODPOWIEDZIALNOŚCI ZA WYPADEK**

Komisja powypadkowa ma obowiązek wystąpić z konkretnymi wnioskami w sprawie pociągnięcia do odpowiedzialności i zastosowania sankcji karnych wobec winnych spowodowania wypadku lub choroby zawodowej. Wnioski swoje komisja ujmuje w protokole dochodzenia powypadkowego.

W związku z tym, każdy kto styka się z dochodzeniem powypadkowym, a w szczególności ten, kto bierze w nim czynny udział lub je organizuje, powinien być dobrze zorientowany co do różnego rodzaju odpowiedzialności za wypadki, jaka grozi wszystkim tym, którzy w jakikolwiek sposób przyczynili się do wypadku lub są winni zdarzenia się wypadku. Tu trzeba podkreślić dwie właściwości tej sprawy:

Pierwszą właściwością jest to, że winę za zdarzenie wypadku ponosić mogą rozmaite osoby z otoczenia ofiary wypadku. A więc winę może ponosić zarówno dyrektor zakładu pracy, inżynier oddziałowy, czy majster, jak i towarzysz pracy poszkodowanego — a nawet w pewnym stopniu lekarz przemysłowy lub psycholog pracy orzekający błędnie w badaniach wstępnych lub okresowych, czy wreszcie pracownik bhp zakładu formalnie odpowiedzialny za szkolenie nowo zatrudnionego — każdy w swoim zakresie.

Zadaniem dochodzenia powypadkowego jest m. in. dokładne ustalenie, kto i w jakim zakresie ponosi winę za dany wypadek, przy czym nie należy się tu sugerować funkcjami, jakie dana osoba pełni. W ten sposób uniknie się dwóch niewłaściwych tendencji:

jednej — przypisującej całą winę kierownikowi zakładu w myśl zasady jednoosobowego kierownictwa, niezależnie od jego istotnej winy

i drugiej przeciwnej — niestety, często spotykanej — przypisywania winy samej ofierze wypadku, robotnikowi.

Prawidłowe dochodzenie powinno wykryć, czy istnieją winni i jeśli tak, to kto jest winien i w jakim stopniu.

Drugą właściwością tej sprawy jest różnorodność (rzec można — wielopłaszczyznowość) odpowiedzialności winnego spowodowania wypadku. Jedna i ta sama osoba może być pociągana do odpowiedzialności na zasadzie różnych podstaw prawnych i grozić jej mogą różne konsekwencje.

Te rodzaje odpowiedzialności za nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub za niewłaściwe wykonywanie obowiązków (poza odpowiedzialnością abstrakcyjną — moralną czy społeczną) są w rozumieniu prawnym następujące:

- 1) odpowiedzialność karna — na podstawie przepisów prawa karnego,
- 2) odpowiedzialność karno-administracyjna — na podstawie przepisów karno-administracyjnych,
- 3) odpowiedzialność służbowa — na podstawie ustawodawstwa pracy,
- 4) odpowiedzialność cywilna — na podstawie przepisów prawa cywilnego i dekretu emerytalnego.

#### a. Odpowiedzialność karna

Uregulowana jest ona przepisami Kodeksu karnego. Jeżeli chodzi o wypadki śmiertelne, ciężkie lub nawet lżejsze — mają zastosowanie te artykuły Kodeksu karnego, które mówią o spowodowaniu śmierci lub różnych stopni uszkodzenia człowieka. Odpowiednio do tego i do skutków, jakie czyn karalny pociągnął za sobą, Kodeks karny przewiduje różne stopnie surowości kary.

Wszelki czyn karalny określony jest przez prawo jako polegający bądź na działaniu, bądź na zaniechaniu pewnego działania.

Jeśli chodzi o wypadki — to winnym takiego działania będzie np. ten, kto jako zwierzchnik nakazał robotnikowi wykonywanie pewnej czynności niebezpiecznej — w niebezpiecznych warunkach — w wyniku czego nastąpił wypadek. Winnym zaś zaniechania będzie np. ten, kto nie zastosował przy danej czynności odpowiednich środków ochronnych, narażając pracowników na wypadek, który nastąpił.

Prawo karne rozróżnia winę umyślną i winę nieumyślną. W praktyce rzadko spotyka się przestępstwo umyślne; najczęściej występuje przestępstwo nieumyślne w postaci:

- 1) lekkomyślności,
- 2) niedbalstwa.

Artykuły: 230, 235, 236 i 237 Kodeksu karnego dokładnie określają wymiar kary za przestępstwa nieumyślne:

art. 230 § 1 przewiduje za nieumyślne spowodowanie śmierci człowieka karę do 5 lat więzienia;

art. 235 § 2 przewiduje za nieumyślne spowodowanie pozbawienia człowieka organów zmysłów (np. wzroku), trwałego kalectwa, choroby zagrażającej życiu, trwałej choroby psychicznej lub trwałej niezdolności do pracy — więzienie do lat 3;

art. 236 § 2 przewiduje za nieumyślne spowodowanie uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia, zagrażającego życiu lub zagrażającego tylko chwilowo i naruszającego czynności ciała na przeciąg 20 dni — więzienie lub areszt do 1 roku;

art. 237 § 2 przewiduje za inne uszkodzenia ciała lub rozstrój zdrowia mniejszego stopnia — areszt do 6 miesięcy lub grzywny pieniężne.

Tu zaznaczyć należy, że ponadto istnieją jeszcze inne przepisy Kodeksu karnego, dotyczące odpowiedzialności urzędnika (za urzędnika uważa się też pracownika każdego zakładu uspołecznionego) za spowodowanie szkód publicznych lub prywatnych przez niespełnienie swego obowiązku. Art. 286 k.k. przewiduje karę do 6 miesięcy więzienia, art. 42 „Małego kodeksu karnego“ za złośliwe i uporczywe uchylanie się kierownika od obowiązku dbałości o dobro pracowników i za narażanie ich przez to na szkodę — przewiduje więzienie lub areszt do lat 5.

#### **b. Odpowiedzialność karno-administracyjna**

Do odpowiedzialności tej można pociągnąć każdego pracownika w odpowiednim zakresie, jeśli przekroczył on obowiązujące przepisy administracyjne, w tej liczbie przepisy bhp. Dotyczyć to może np. kierownika zakładu pracy, który spowodował wypadek, gdyż nie zapewnił swym pracownikom środków ochronnych wymaganych przez przepisy. To samo odnosić się może np. do robotnika, który przekraczając przepisy bhp spowodował wypadek itd.

Organami orzekającymi są tu:

- 1) techniczna inspekcja pracy,
- 2) kolegia karno-administracyjne przy prezydiach rad narodowych,
- 3) urzędy górnicze (dla górniczych zakładów pracy),
- 4) Państwowa Inspekcja Sanitarna.

Wymiar i rodzaj kar orzekanych w postępowaniu karno-administracyjnym za przekroczenie przepisów bhp zależą od tego, na ja-

kiej podstawie prawnej są orzekane. Ogólnie biorąc: karą wymierzaną przez techniczną inspekcję pracy jest grzywna — w wysokości od 50 do 1000 zł; kolegia karno-administracyjne wymierzają karę aresztu (np. do 3 miesięcy za niezgłoszenie wypadku do statystyki wypadkowej) i karę grzywny (np. do 4000 zł za naruszenie przepisów o budowie, używaniu i obsłudze zbiorników pod ciśnieniem); karami wymierzonymi przez urzędy górnicze są: kara aresztu do 1 miesiąca i kara grzywny do 3000 zł (w najwyższej instancji kara aresztu może wynosić 3 miesiące); Państwowa Inspekcja Sanitarna może nakładać kary pieniężne celem przymuszenia w wysokości: od 100 do 500 zł w odniesieniu do osób fizycznych i od 1000 do 5000 zł — w odniesieniu do zakładów pracy i instytucji.

### c. Odpowiedzialność służbowa

Do odpowiedzialności tej może być pociągnięty każdy pracownik w zakresie swoich obowiązków służbowych — za nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Odpowiedzialność ta obejmuje więc:

1) dyrektora lub kierownika zakładu (który — zgodnie z uchwałą nr 592 Prezydium Rządu z dn. 1 sierpnia 1953 r. — odpowiada za stan bhp w zakładzie),

2) pracowników, zajmujących stanowiska kierownicze, majstrów i brygadzystów,

3) służbę bhp,

4) całą wreszcie załogę zakładu pracy (w myśl instrukcji wykonawczej do ww uchwały, wprowadzonej zarządzeniem Przewodniczącego PKPG z dn. 16 września 1953 r.) i to zarówno administrację, jak i pracowników produkcji (na podstawie rozporządzenia z dnia 6 listopada 1946 r., a także innych rozporządzeń z dziedziny bhp).

W szczególności do obowiązków pracowników zajmujących stanowiska kierownicze należy:

1) sprawowanie nadzoru nad stanem pomieszczeń produkcyjnych i urządzeń technicznych,

2) udział w ustalaniu i realizacji planu poprawy warunków pracy,

3) organizacja stanowisk roboczych zgodnie z wymaganiami bhp,

4) zapewnienie pracownikom sprzętu ochrony osobistej,

5) prowadzenie robót w sposób bezpieczny,

6) przestrzeganie zasad przechowywania i konserwacji odzieży ochronnej oraz sprzętu ochrony osobistej,

7) opracowywanie instrukcji bhp,

8) udział w dochodzeniu powypadkowym.

Do obowiązków majstrów i brygadzystów należy:

- 1) przestrzegać stosowania przez robotników bezpiecznych metod pracy,
- 2) przeprowadzać instruktaż wstępny i okresowy,
- 3) kontrolować stan wyposażenia technicznego,
- 4) pilnować używania przez robotników odzieży ochronnej i sprzętu ochrony osobistej,
- 5) czuwać nad przestrzeganiem przepisów i instrukcji bhp,
- 6) brać udział w badaniu przyczyn wypadków i wprowadzać środki zaradcze.

Wszyscy pracownicy powinni:

- 1) przestrzegać obowiązujących przepisów i instrukcji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, dotyczących przebiegu procesów technologicznych, urządzeń, pomieszczeń i terenu zakładu;
- 2) korzystać stale z urządzeń, sprzętu i środków ochrony osobistej — zgodnie z ich przeznaczeniem, nie usuwając ich w czasie pracy.

Sprawa sankcji karnych wymierzanych z tytułu odpowiedzialności służbowej nie jest pod względem prawnym unormowana w sposób jednolity i z tego względu szczegółowe omówienie jej zajęłoby zbyt wiele miejsca.

Przykładowo możemy tu przytoczyć ważny przepis cytowanej uchwały nr 592, przewidujący wstrzymanie na przeciąg 3 miesięcy premii pracownikowi, który jest winny naruszenia przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy. Przepis podkreśla, że niezależnie od pozbawienia premii, a więc od odpowiedzialności służbowej, za przewinienie tego rodzaju pracownik może być pociągany do odpowiedzialności, wynikającej z innych przepisów prawnych. Sprawa ta wiąże się z „różnorodnością odpowiedzialności winnego“, o której była mowa na str. 31.

#### d. Odpowiedzialność cywilna

Wypadek przy pracy wywołuje szkody materialne: szkodę na osobie lub na mieniu pracownika. Zgodnie z naszym prawem cywilnym poszkodowanemu lub jego rodzinie należy się za cierpienia fizyczne i krzywdę moralną — zadośćuczynienie w postaci pewnej sumy pieniężnej.

Świadczenia pieniężne otrzymują poszkodowani w postaci:

- 1) zasiłków chorobowych (z ubezpieczenia społecznego), wynagrodzenia w okresie czasowej niezdolności do pracy (z zakładu pracy — dla niektórych kategorii pracowników);
- 2) renty — z ubezpieczenia społecznego;
- 3) odszkodowania — z PZU, odszkodowania — z zakładu pracy.

Sprawę świadczeń dla osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy regulują przepisy dekretu z dnia 23 czerwca 1945 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.

Na ich podstawie, oprócz świadczeń z ubezpieczenia społecznego (na które nie ma wpływu okoliczność winy za wypadek), poszkodowany lub jego rodzina mogą dochodzić wynagrodzenia szkód wywołanych chorobą, niezdolnością do pracy lub śmiercią — od zakładu pracy. Przy tym uspołeczniony zakład pracy obowiązany jest do wypłacenia odszkodowania tylko wówczas, gdy dochodzenie powypadkowe ustali winę zakładu w powstaniu wypadku, tzn. jeśli poszkodowany sam ponosi winę za wypadek — odszkodowanie od zakładu mu nie przysługuje.

Inaczej przedstawia się sprawa z roszczeniami w stosunku do nieuspołecznionego zakładu pracy, który ponosi odpowiedzialność materialną nie tylko na zasadzie winy, ale także na tzw. zasadzie ryzyka, tj. według zasad obowiązujących w prawie cywilnym. Brak winy nie zwalnia więc zakładu nieuspołecznionego od odpowiedzialności (chyba że winę ponosi osoba trzecia, za której działanie zakład nie odpowiada, lub siła wyższa, albo bezspornie i wyłącznie poszkodowany).

Odszkodowanie wypłacane przez zakład pracy ma charakter świadczenia uzupełniającego. Ogranicza się ono do kwoty, o którą wynagrodzenie należne w myśl przepisów prawa cywilnego przewyższa świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

Jeśli np. ofiara wypadku przy pracy poniosła szkodę ocenioną na 10 000 zł, a świadczenia z ubezpieczenia społecznego (np. w postaci renty) przedstawiają wartość tylko 7000 zł, to z zakładu pracy może ona dochodzić dodatkowego odszkodowania do wysokości 3000 zł.

Pracownik, który zarabiał 2000 zł miesięcznie, a wskutek choroby wywołanej wypadkiem przy pracy otrzymuje zasiłek chorobowy w wysokości 1400 zł, ma prawo dochodzić odszkodowania w wysokości 600 zł miesięcznie.

W podobny sposób oblicza się kwotę należną tytułem odszkodowania rodzinie ofiar wypadków przy pracy.

Różne świadczenia zakładu pracy na rzecz ofiar wypadków przewidują także niektóre układy zbiorowe pracy.

## **6. WNIOSKI ZAPOBIEGAWCZE TECHNICZNO-ORGANIZACYJNE**

Stosując się do ogólnych wytycznych zawartych w § 1 uchwały nr 592 Prezydium Rządu z dn. 1.VIII.1953 r. — zgodnie z którymi:

„każdy zakład pracy jest obowiązany zapewnić wszystkim zatrudnionym pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, wyłączające zagrożenie ich życiu lub zdrowiu“ — komisja obowiązana jest opracować wnioski co do skutecznych środków zapobiegawczych dla uniknięcia na przyszłość podobnych wypadków lub chorób zawodowych.

Biorąc pod uwagę przyczyny wypadku, ustalone w sposób podany na str. 24, komisja powypadkowa zgłasza wnioski dotyczące wszystkich zagrożeń występujących na stanowisku pracy, na którym zaszedł wypadek.

Jak wiadomo, każde zagrożenie w zależności od tego, w jakich warunkach powstało, może być usunięte przy pomocy właściwego rozwiązania, zgodnie z wymogami fizjologii i psychologii pracy i czynnika ludzkiego oraz przy pomocy metod technicznych lub organizacyjnych, albo wszystkich tych elementów równocześnie.

Nie ma wprawdzie recepty uniwersalnej na zapobieganie wszystkim wypadkom i chorobom zawodowym. Są jednak pewne zasady ogólne, które pozwalają komisji powypadkowej opracować sposoby skutecznej walki z wypadkami.

Pierwsza zasada polega na usuwaniu zagrożeń w miejscu będącym źródłem ich powstawania. Na przykład w razie konieczności stosowania osłon dodatkowych przy wirującej części obrabiarki — część wirującą należy osłonić jak najbliżej miejsc zagrożenia, aby osłona nie stała się nowym źródłem zagrożeń.

Druga zasada zmierza do instalowania automatycznych urządzeń ochronnych, zabezpieczających itp., których działanie jest niezależne od woli, uwagi lub nieuwagi ludzkiej. Na przykład, jeżeli obsługa zapomni o założeniu osłony na pas pędny obrabiarki po jej naprawie — obrabiarka przy włączeniu do ruchu nie powinna pracować.

Sugestie CRZZ oraz zarządzenia wielu resortów wskazują na konieczność ponownego przeszkolenia w zakresie bhp i uzupełniającego szkolenia zawodowego po każdym wypadku śmiertelnym, ciężkim i zbiorowym — wszystkich pracowników danego wydziału (oddziału). Chodzi o to, żeby przyzwycząić robotników do właściwych i bezpiecznych metod pracy, pokazując im na przykładzie wypadku, jak szkodliwe są „rutyniarskie“ i zarazem wadliwe sposoby, które (co wskazuje statystyka) stanowią prawie 50—60% ogółu wypadków.

Należy dokładniej, niż to dotychczas przeprowadza się, przeanalizować potrzeby zakładu i wyciągnąć wnioski w zakresie przepro-

wadzenia psychologicznej selekcji nowo zatrudnianych i okresowego badania w tymże zakresie.

Częstokroć jednocześnie udaje się wykryć, że statystyka podawała niewielki procent wypadków powstałych wskutek braku szkolenia i braku nadzoru. W zestawieniu z przyczynami wypadków powstałych wskutek stosowania wadliwych metod pracy stawia to pod znakiem zapytania rzetelność i logikę tak spreparowanego zestawienia statystycznego wypadkowości. Należy przy tej okazji podkreślić, że skoro stosowano w tak wielkim procencie wadliwe metody pracy, to przyczynił się do tego niedostateczny lub zbyt tolerancyjny nadzór oraz z gruntu wadliwe przeszkolenie pracowników w zakresie zawodowym i bhp.

Z kolei należałoby postawić poprzednim komisjom powypadkowym zarzut, że nie dość sumiennie i w sposób niekompletny, za mało wnikliwy, analizowały wypadki i wysuwały wnioski zapobiegawcze z wypadków. Świadczyć to może również i o tym, że przeprowadzane corocznie przeglądy społeczne warunków pracy w zakładach odbywały się raczej formalnie i pobieżnie, jeśli nie zdołały one wykryć i wykazać wszystkich zasadniczych, dotąd jeszcze istniejących zagrożeń w zakładzie.

Przeglądy społeczne w zakładach winny być coraz częściej opierane na metodzie pogłębionej analizy pracy — zwłaszcza tam, gdzie występują: wysoka wypadkowość, urazowość i choroby pochodzenia zawodowego.

Od wyników bowiem wnikliwie i rzetelnie przeprowadzonych dochodzeń powypadkowych zależy poziom dalszego kształtowania się wskaźnika częstotliwości wypadków i chorób zawodowych w zakładzie pracy. Na okoliczność tę komisja powypadkowa obowiązana jest zwrócić uwagę w czasie sporządzania tekstu protokołu powypadkowego.

Protokół powypadkowy całkowicie opracowany i podpisany, wraz z protokołami przesłuchania świadków komisja powypadkowa przesyła dyrektorowi zakładu pracy, który przed wydaniem zarządzeń powypadkowych przesyła je z kolei do komisji ochrony pracy w celu zaopiniowania.

## **7. KARTA WYPADKU PRZY PRACY**

Po zakończeniu dochodzenia powypadkowego i sporządzeniu protokołu przez komisję powypadkową zakład pracy obowiązany jest wypełnić karty wypadkowe (załącznik nr 7). W myśl instrukcji nr 93 GUS w sprawie sprawozdawczości statystycznej z wypadków przy pracy na rok 1961, kartę wypadku przy pracy należy sporządzać oddzielnie dla każdej osoby poszko-

d o w a n e j w następującej ilości egzemplarzy: 6 — dla wypadku śmiertelnego i takiego wypadku ciężkiego, który spowodował inwalidztwo (np. utratę oka, kończyny), a 5 — w odniesieniu do pozostałych wypadków.

W terminie do 5 dni, licząc od dnia wypadku, przesyła się po 1 egzemplarzu karty wypadkowej:

- 1) do zarządu głównego właściwego związku zawodowego,
- 2) do starszego inspektora ochrony pracy przy WKZZ,
- 3) do zjednoczenia lub jednostki równorzędnej (komórki bhp),
- 4) do prezydium właściwej wojewódzkiej rady narodowej (wydział rent i pomocy społecznej) — tylko w wypadkach śmiertelnych i inwalidzkich,

5) 1 egzemplarz, piąty ew. szósty, pozostaje w aktach zakładu pracy,

6) do zjednoczenia lub jednostki równorzędnej (komórki bhp) przesyła się drugi egzemplarz karty wypadkowej przy sprawozdaniu „Z-9“ (w terminie do 37 dni po zakończeniu kwartału).

Kartę wypadku zazwyczaj wypełnia inżynier (technik) bhp w obecności zakładowego społecznego inspektora pracy; szczególną uwagę powinien on zwrócić na dokładne podanie danych w rubrykach 4, 5, 20.

Rubryka 20 powinna uwzględniać te same środki zapobiegawcze, które podała komisja powypadkowa w swoim protokole, a jednocześnie: terminy wykonania zarządzeń oraz osoby odpowiedzialne za ich wykonanie.

Do kart wypadkowych przesyłanych do zjednoczeń przemysłowych załączyć należy po 2 egzemplarze (w tym ewentualnie 1 egzemplarz dla resortu) odpisów protokołów powypadkowych, protokołów przesłuchania świadków i winnych spowodowania wypadku.

Do zarządu głównego związku zawodowego (właściwego dla danej branży przemysłowej) wysyła się po 1 egz. wymienionych protokołów przy karcie wypadku.

Jeden egzemplarz kompletu protokołów należy załączyć do tej karty wypadku, która powinna znajdować się w aktach zakładowej komórki bhp. Materiały te powinny być dostępne dla wszystkich władz, zakładowej komisji ochrony pracy i zakładowego społecznego inspektora pracy.

W myśl wymienionej instrukcji GUS, kartę wypadku przy pracy wystawia się dla tych wypadków, które spowodowały przerwę w pracy co najmniej 1 dnia, nie licząc dnia wypadku.

Wypada tu wspomnieć, że w praktyce zgłaszanie wypadku przez samego poszkodowanego następuje z opóźnieniem kilkutygodniowym, a często — znacznie dłuższym. Takie wypadki należy wnikli-

wie badać, aby zapobiec ewentualnym nadużyciom. Nie wolno ich jednak dyskwalifikować, jeżeli dochodzenie powypadkowe ustali, że zgłoszony wypadek nastąpił w związku z zatrudnieniem poszkodowanego.

Karty wypadków przy pracy wystawia się dla poszkodowanych następujących kategorii:

- 1) pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub mianowania;
- 2) osób, które pełnią funkcję z wyboru (np. członkowie zarządów związków zawodowych, organizacji politycznych) i z tego tytułu otrzymują wynagrodzenie;
- 3) osób wykonujących pracę w zakładzie pracy w związku z nauką zawodu;
- 4) członków spółdzielni pracy.

Można mieć pewne zastrzeżenia co do tego, że wzmiankowana instrukcja GUS zbyt jednostronnie zwalnia zakłady pracy z obowiązku wykazywania w sprawozdaniach powypadkowych „Z-9” wypadków w drodze do pracy i z pracy, jeżeli poszkodowany nie korzystał ze środków lokomocji zakładu. Zachodzi bowiem pytanie, czy zakład pracy nie powinien być odpowiedzialny, jeżeli pracownik uległ wypadkowi w drodze do pracy korzystając z publicznych środków komunikacji (został np. wypchnięty z tramwaju).

Wydaje się, że odpowiedzialność zakładu pracy powinna być sprowadzona do następujących ustaleń:

1. Czy zakład pracy miał obowiązek i możliwości zorganizowania zakładowych środków przewozowych, znając trudności dojazdu poszkodowanego (i innych pracowników).

2. Czy zakład pracy miał obowiązek i możliwości przyjęcia z pomocą poszkodowanemu (i innym pracownikom), zamieszkałemu w znacznej odległości od zakładu przez zakwaterowanie go w mieszkalnym budynku zakładowym lub udzielenie wszelkiej pomocy przy uzyskaniu mieszkania w pobliżu zakładu pracy.

3. Czy zakład pracy ma obowiązek poszkodowanemu, który uległ wypadkowi w drodze do pracy lub z pracy z winy obcego przedsiębiorstwa przewozowego pomóc w uzyskaniu dodatkowych świadczeń odszkodowawczych i satysfakcji moralnej od przedsiębiorstwa przewozu osób środkami publicznymi, chyba również zobowiązanego do przewozu osób w sposób gwarantujący im bezpieczeństwo życia i zdrowia.

Są to wszystko zagadnienia, których uregulowaniem powinny się zająć powołane do tego władze.

I jeszcze jedna sprawa. W uwadze do § 6 instrukcji GUS podano, że kartę wypadków przy pracy należy również sporządzać dla osób, które uległy wypadkom w zakładzie pracy, chociaż nie są pracow-

nikami tego zakładu pracy. Przepis instrukcji nie podaje żadnego komentarza. Jest rzeczą jasną, że wypadek np. pracownika budowlanego zatrudnionego na terenie innego zakładu pracy powinien być zgłoszony przez to przedsiębiorstwo budowlane, które prowadzi w sposób zorganizowany roboty na terenie zakładu obcego i ma tam siedzibę swego kierownictwa budowy — oczywiście jeżeli wypadek nastąpił z winy przedsiębiorstwa budowlanego będącego pracodawcą. We wszystkich innych przypadkach — wypadek taki obciąża statystykę wypadkową zakładu, na którego terenie wypadek nastąpił.

W piśmie GUS z dn. 19.8.1961 r. Nr X/4-1/6 skierowanym do Ministerstwa Przemysłu Ciężkiego znajdujemy w pełni potwierdzenie wyżej wymienionych poglądów.

#### **V. UDZIAŁ KOMISJI OCHRONY PRACY W DOCHODZENIU POWYPADKOWYM**

Na zasadzie p. 4 lit. f instrukcji w sprawie działalności komisji ochrony pracy przy radach zakładowych i miejscowych (wydanej zgodnie z brzmieniem art. 22 ustawy z dn. 4.II.1950 r. o społecznej inspekcji pracy) — zakładowa komisja ochrony pracy jest uprawniona do analizowania przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz ustalania środków zapobiegawczych. Uchwały swoje komisja ochrony pracy może realizować poprzez zakładowego społecznego inspektora pracy, który je wpisuje do księgi uwag bądź wydaje w formie zaleceń na piśmie (wymagają one uprzedniego uzgodnienia z radą zakładową).

Wskutek tego, że zakładowy społeczny inspektor pracy bierze bezpośredni udział w pracach komisji powypadkowej — komisja ochrony pracy ogranicza się do opiniowania nadesłanych akt powypadkowych. Dotyczy to m. in. wysokości premii, której ma być pozbawiony winny spowodowania wypadku lub choroby zawodowej. Komisja ochrony pracy podejmuje odpowiednią uchwałę i przekazuje do realizacji swemu przewodniczącemu.

Zaznaczyć jednak należy, że w myśl cytowanych przepisów § 24 uchwały nr 592 Prezydium Rządu, o pozbawieniu premii pracowników zakładu pracy — decyduje dyrektor tego zakładu, a o pozbawieniu premii dyrektora zakładu — decyduje dyrektor zjednoczenia przemysłowego (jednostki nadrzędnej).

#### **VI. REALIZACJA WNIOSKÓW KOMISJI POWYPADKOWEJ**

Po otrzymaniu akt komisji powypadkowej oraz wniosku komisji ochrony pracy dyrektor zakładu pracy wydaje decyzję w formie zarządzenia powypadkowego.

W zarządzeniu tym, skierowanym do ogółu załogi zakładu pracy, dyrektor naświetla we wstępie tło wypadku lub choroby zawodowej, nawiązuje do dotychczas wydanych zarządzeń powypadkowych, stwierdza, jaki był dotąd stosunek do jego zarządzeń — czy były wykonywane z całą konsekwencją, co doprowadziło do powstania nowego wypadku bądź choroby zawodowej; wreszcie zobowiązuje załogę do stosowania się do zarządzeń poprzednich lub w razie potrzeby wydaje nowe decyzje. Następnie podaje w zarządzeniu co następuje:

- 1) opis wypadku (patrz str. 23),
- 2) analizę wypadku (patrz str. 24),
- 3) omówienie przyczyn wypadku (patrz str. 24),
- 4) nazwiska sprawców wypadku i decyzje w przedmiocie ukarania ich w ramach odpowiedzialności służbowej na mocy przepisów (str. 30) § 24 uchwały Prezydium Rządu nr 592 z dn. 1.VIII.1953 r. lub innych, zakładowego regulaminu pracy itd.

W sprawach wypadków spowodowanych przez naruszenie przepisów karno-administracyjnych lub przez przestępstwo dyrektor zakładu przesyła akta dochodzenia powypadkowego do odpowiednich władz (str. 32).

W zarządzeniu powypadkowym dyrektor zakładu ustala osoby odpowiedzialne za pełną realizację swoich zarządzeń oraz ustala terminy ich wykonania.

Zakład pracy obowiązany jest akta dochodzenia powypadkowego (w odpisach), wraz z odpisem zarządzeń powypadkowych i zastosowanych rygorów wobec winnych spowodowania wypadku, przesyłać do wiadomości zjednoczenia przemysłowego (jednostki nadrzędnej), zarządu głównego związku zawodowego i technicznego inspektora pracy.

W przypadku stwierdzenia wadliwego postępowania komisji powypadkowej, wyrażającego się np. naruszeniem przepisów, niedokładnością, niepociągnięciem osób winnych wypadku do właściwej odpowiedzialności służbowej, zjednoczenie przemysłowe może uchylić zarządzenie dyrektora zakładu i spowodować przeprowadzenie ponownego dochodzenia powypadkowego. Powtórne przeprowadzenie dochodzenia może również nastąpić z inicjatywy lub na wniosek instancji związkowych.

Ponowne rozpoznanie sprawy wypadku lub choroby zawodowej w zakładzie pracy powinno nastąpić w składzie komisji powypadkowej rozszerzonej o większy udział czynnika społecznego (np. egzekutywy POP PZPR, KSR, aktywów komisji ochrony pracy, rady zakładowej itp.). W komisji takiej powinien uczestniczyć również przedstawiciel zjednoczenia przemysłowego lub nawet resortu.

W praktyce jednak ponowne rozpoznanie sprawy podejmuje się najczęściej na szczeblu zjednoczenia przemysłowego, w składzie następującym:

przewodniczący z ramienia zjednoczenia — naczelny inżynier,

członkowie: przedstawiciel resortu (główny inspektor bhp), techniczny inspektor pracy, starszy inspektor bhp zjednoczenia przemysłowego, wysoko kwalifikowany specjalista w danej dziedzinie, główny inżynier, inżynier (technik) bhp i zakładowy społeczny inspektor pracy, u którego zdarzył się wypadek; obecni przedstawiciele czynników społecznych i politycznych.

Komisję powypadkową może powołać również resort z własnej inicjatywy, w składzie imiennie ustalonym przez ministra. W obu ostatnich komisjach, zwłaszcza gdy chodzi o wypadek spowodowany przez przestępstwo, przewodniczący powinien zaprosić do pracy w komisji przedstawiciela prokuratury.

Dyrektor zakładu pracy w każdym przypadku obowiązany jest dopilnować wykonania zarządzeń powypadkowych. Nad realizacją zarządzeń powypadkowych oraz nad wyciągnięciem konsekwencji w stosunku do winnych wypadku obowiązany jest czuwać również zakładowy społeczny inspektor pracy. Zarówno kierownictwo zakładu pracy, jak i zakładowy społeczny inspektor pracy są ponadto obowiązani poinformować całą załogę o wyniku przeprowadzonych dochodzeń i treści wydanych zarządzeń powypadkowych i wezwać ją do czynnego współdziałania w zakresie skutecznej walki z wypadkami przy pracy.

## WYKAZ CHOROÓB ZAWODOWYCH

UPRAWNIAJĄCYCH DO UBIEGANIA SIĘ O RENTĘ W RAZIE  
INWALIDZTWA LUB ŚMIERCI Z POWODU CHOROBY ZAWODOWEJ

Załącznik  
do rozporządzenia Rady Ministrów  
z dnia 14 maja 1956 r.  
w sprawie wykazu chorób zawodowych  
(Dz. U. Nr 27, poz. 122)

Lp.	Choroba zawodowa	Zakłady pracy (stanowiska pracy), w których zatrudnienie naraża na chorobę zawodową
1	Zatrucia wywołane ołowiem i jego związkami lub stopami	Zakłady pracy, w których zatrudnieni są narażeni na działanie substancji trujących wymienionych pod lp. 1—8 (dotyczy chorób wymienionych pod lp. 1—8)
2	Zatrucia wywołane fosforem i jego związkami	
3	Zatrucia wywołane rtęcią i jej związkami	
4	Zatrucia wywołane arsenem i jego związkami	
5	Zatrucia wywołane dwusiarczkiem węgla	
6	Zatrucia wywołane benzenem, jego homologami i ich pochodnymi	
7	Zatrucia wywołane chloropochodnymi węglowodorów szeregu tłuszczowego	
8	Inne zatrucia truciznami przemysłowymi	
9	Zachorowania spowodowane promieniami Roentgena, radem i innymi substancjami jonizującymi (promieniotwórczymi)	Zakłady pracy, w których zatrudnieni są narażeni na działanie czynników wymienionych pod lp. 9
10	Schorzenia mięśni, kości, stawów spowodowane używaniem narzędzi udarowych	Zakłady pracy, w których stosuje się narzędzia udarowe

Lp.	Choroba zawodowa	Zakłady pracy (stanowiska pracy), w których zatrudnienie naraża na chorobę zawodową
11	Krzemica i krzemogruźlica	Górnictwo i kopalnictwo, przemysł mineralny, metalowy i maszynowy łącznie z hutnictwem, zakłady obróbki kamienia, wszelkie zakłady przy szlifowaniu i piaskowaniu
12	Azbestoza	Pracownicy narażeni na wdychanie pyłu azbestowego
13	Glistnica u górników	Górnictwo
14	Choroba kesonowa	Zakłady pracy stosujące prace kesonowe i nurkowe
15	Zawodowe upośledzenie słuchu	Pracownicy narażeni na hałas: kotlarze, stocznicy, obsługa oddziału hamowni silników samolotowych, nitowacze, kowale, obsługa gwoździarek, tkacze, obsługa młynów kulowych
16	Oczopląs	Górnicy
17	Zawodowe choroby oczu: a) zaćma szara b) zapalenie siatkówki	Hutnicy i odlewnicy Spawacze, odlewnicy, obsługa pieców metalurgicznych i pieców w przemyśle ceramicznym
18	Nowotwory wywołane czynnikami rakotwórczymi	Pracownicy stykający się ze smołą, asfaltem, pakim, sadzą, parafiną, olejem krezotowym oraz przy impregnacji drewna, wyrobie materiałów impregacyjnych, przy produkcji aniliny, nitro- i aminozwiązków itp.
19	Skórne choroby przewlekłe: ropne schorzenia skóry, błon śluzowych nosa i zapalenia rogówki oka	Pracownicy stykający się z drażniącymi i żrącymi środkami, cieczami chłodzącymi przy obróbce mechanicznej

Lp.	Choroba zawodowa	Zakłady pracy (stanowiska pracy), w których zatrudnienie naraża na chorobę zawodową
		metalu oraz przy produkcji związków chromu, przy produkcji kwasów, barwników organicznych, a także wytrawiacze i galwanizerzy
20	Przewlekłe zapalenie torebek maziowych stawu kolanowego, łokciowego lub nadgarstkowego	Górnicy, brukarze, posadzkarze, dekarze, murarze, skalnicy
21	Przewlekłe zapalenie pochewek ścięgnistych	Zatrudnieni przy praniu, zawijaniu, nakładaniu, etykietowaniu, polerowaniu narzędzi o napędzie mechanicznym i przy innych podobnych pracach
22	Choroby spowodowane pracą przy zmniejszonym ciśnieniu atmosferycznym	Lotnicy
23	Promienica	Pracownicy rolni, pracownicy młynów i magazynów zbożowych
24	Choroby odzwierzęce: a) brucelloza (choroba Banga) b) tularemia c) wścieklizna d) leptospiroza (choroba Weilla) e) tężec f) nosacizna g) wąglik	Pracownicy stykający się z chorymi zwierzętami, pracownicy zakładów utylizacyjnych, personel wyłapujący psy, personel instytutów naukowych oraz laboratoriów Ogrodnicy, rolnicy, stajenni, hodowcy koni, pracownicy zakładów pracy, w których zatrudnieni stykają się z chorymi zwierzętami lub zakażonymi przedmiotami

Lp.	Choroba zawodowa	Zakłady pracy (stanowiska pracy), w których zatrudnienie naraża na chorobę zawodową
25	Choroby zakaźne nabyte w związku z wykonywaniem zawodu, jeżeli brak podstaw do przypuszczenia, że źródło choroby znajdowało się poza warunkami pracy w danym zawodzie	Personel służby zdrowia i weterynaryjny oraz personel instytutów naukowych i pracowni, stykający się bezpośrednio z zakaźnymi chorobami i zakażonymi materiałami

Załącznik nr 2

**WZOR PISMA O POWOŁANIU KOMISJI POWYPADKOWEJ**  
Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego

Zn. L. . . . . 38/61

Warszawa, dnia . . . . . 1961 r.

**Główny Inżynier  
Przedsiębiorstwa Budownictwa  
Przemysłowego**

w miejscu

W związku z wypadkiem, jakiemu ulegli: ob. A. A. i B. B. w dn. 22.IX. 1961 r. przy budowie obiektu w N, powołuję Obywatela na przewodniczącego komisji powypadkowej.

Skład komisji:

Przewodniczący: główny inżynier — ob. inż. Z. Z.

Członkowie: st. inżynier bhp — ob. inż. W. W.

zakładowy społeczny inspektor pracy — ob. U. U.

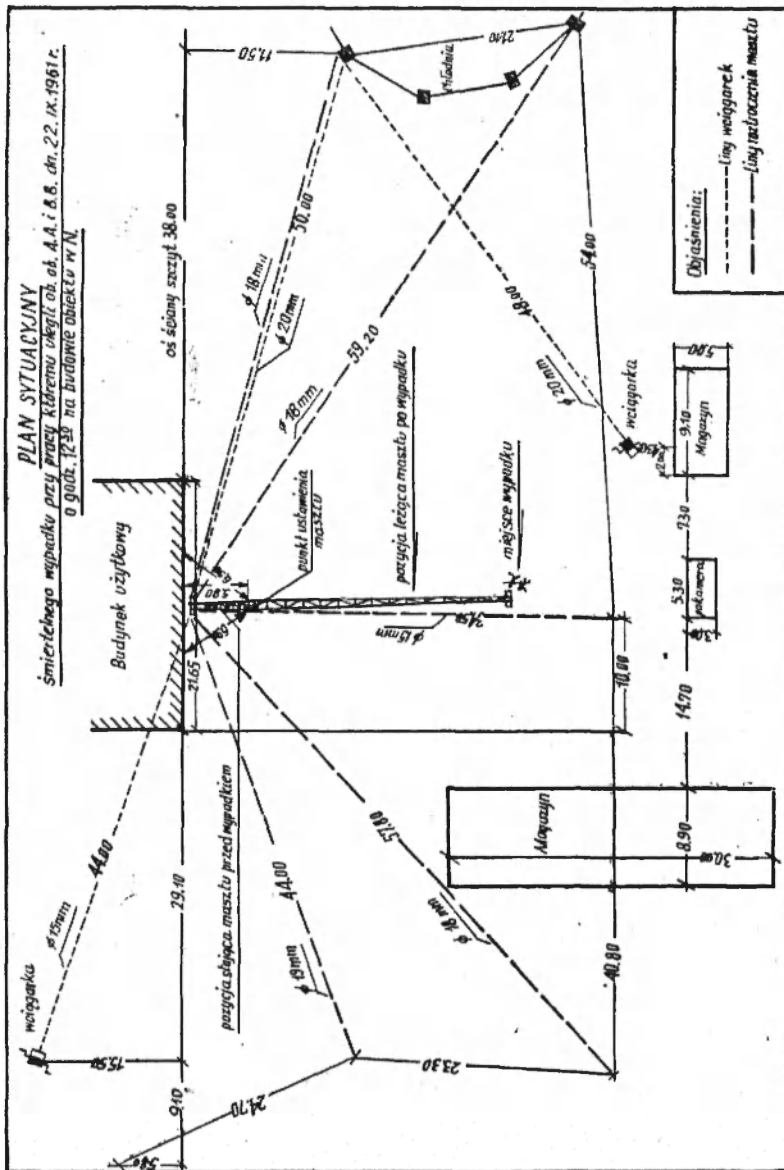
główny mechanik — ob. inż. T. T.

Przy współudziale: technicznego inspektora pracy — ob. S. S.

Na podstawie obowiązujących przepisów bhp oraz zarządzenia Zjednoczenia Budownictwa Przemysłowego nr 3 z dn. 15.III.1951 r. komisja obowiązana jest natychmiast przeprowadzić dochodzenie powypadkowe i przedstawić akta dochodzenia wraz z protokołem powypadkowym niezwłocznie po zakończeniu dochodzenia powypadkowego. Do udziału w komisji polecam zaprosić przedstawicieli zakładowych czynników społeczno-politycznych.

Dyrektor  
(—) inż. P. P.

# RYСУNEK TECHNICZNY MIEJSCA WYPADKU



Załącznik nr 3

**PROTOKÓŁ PRZESŁUCHANIA**

Dn. 22.IX.1961 r. w Warszawie w siedzibie PBP przy ul. . . . . .  
nr . . . . . Ob C. C. lat 39, brygadzysta, zam. w Warszawie przy ul. . . . . .  
. . . . . nr . . . . . w stosunku do poszkodowanego — obcy, uprze-  
dzony o odpowiedzialności karnej za fałszywe zeznanie, przed komisją  
w składzie niżej podpisanych, zeznał co następuje w sprawie wypadku,  
jakiemu ulegli ob. ob. A. A. i B. B. w dniu 22.IX.1961 r.:

Dnia 22.IX.1961 r. o godz. 8.30 otrzymałem od kierownika budowy,  
ob. D. A., polecenie przystąpienia do wykonania robót przygotowawczych  
do opuszczenia masztu. Polecenie ustne kierownika brzmiało: „Po za-  
kończeniu pracy, tj. o godz. 15, po zejściu wszystkich ludzi z budowy, pod  
moim kierunkiem (tj. inż. D. A.) i mistrza E. A. przystąpimy do spuszczenia  
masztu. Proszę wykonać roboty przygotowawcze”.

Po otrzymaniu tej dyspozycji od ob. inż. D. A. udałem się na budowę,  
aby pracowników brygady zapoznać z planem robót. Ob. A. A. w czasie  
instruktażu oświadczył mi, że był pracownikiem „Mostostalu” i że wobec  
tego instrukcja mu niepotrzebna, bo tego rodzaju prace już wykonywał.  
Jemu też, jako starszemu robotnikowi, zleciłem nadzór nad resztą bryga-  
dy, a sam udałem się do pasowania łożysk do rolek prowizorycznej suw-  
nicy.

Od czasu do czasu odrywałem się od swojej roboty i doglądałem, czy  
praca przebiega prawidłowo.

Około godziny 12.30 udałem się do dentysty w naszym ambulatorium  
zakładowym i siedząc już na krześle usłyszałem przez otwarte okno  
krzyk kobiety na podwórzu. Gdy wybiegłem na podwórze, zobaczyłem  
przewrócony maszt, obok stał już inż. D. A., który wydawał dyspozycje,  
że nie wolno nic ruszać do czasu przybycia organów MO. Obok kierow-  
nika stała garstka ludzi i lekarz z ambulatorium zakładowego.

Poszkodowanego znałem jako dość dobrego pracownika, który pracował  
przeszło rok w naszym przedsiębiorstwie przy różnych robotach monta-  
żowych. Poszkodowany, jako ślusarz — monter po przyjęciu do pracy był  
przeszkolony w zakresie bhp. Nie umiem właściwie powiedzieć, jaka mo-  
gła być przyczyna wypadku, bo nie byłem przez cały czas na miejscu  
demonowanego masztu dźwigu. Według mnie istniała możliwość zapo-  
bieżenia wypadkowi, gdyby liny zostały prawidłowo roztrzone i w pra-  
widłowej kolejności popuszczane.

Jak już zaznaczyłem, w grupie pracowników stojących na miejscu wy-  
padku zauważyłem oprócz kierownika robót i lekarza, następujące osoby,  
ob. D. D., F. A., H. A., oraz . . . . . Uważam że poszkodowany  
oraz inni pracownicy brygady byli dostatecznie przeszkoleni w zakresie

bhp i zawodowo, gdyż w czasie pracy ja sam ich instruowałem, jak należy pracować, poprawiałem ich błędy. Robił to samo i drugi mistrz. Nie zauważyłem, aby poszkodowany w dniu wypadku zdradzał jakieś objawy choroby; na nic się nie skarżał. Nie pytałem więc o to, jak się czuje. Wykluczam również możliwość, aby poszkodowany w czasie pracy pił wódkę, bo nigdy go nie widziałem, aby pił na budowie.

Brygada, w której poszkodowany pracował, była na ogół zgranym zespołem.

Jednocześnie zaznaczam, że instrukcji pisemnej o zasadach montażu i demontażu dźwigu masztowego nie było.

Wszystko zeznałem, co mi było wiadome w tej sprawie i po odczytaniu podpisałem.

(—) C. C.

Podpisy członków komisji:

## WZOR OPINII BIEGŁEGO

## OPINIA

biegłego inżyniera Tadeusza Tylińskiego, zam. w Warszawie, ul. . . . . .  
w sprawie wypadku, jakiemu uległ ob. A. A. w dn. 22.IX.1961 r. pracując  
jako ślusarz — monter w Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego  
w Warszawie, przy ul. . . . . .

Opierając się na postanowieniu Sądu z dn. 26.IX.1961 r. zlecającego  
biegłemu „sporządzić opinię na piśmie po zapoznaniu się z aktami sprawy  
i przeprowadzeniu wizji lokalnej” — stwierdzam, co następuje:

Ob. A. A., jak wynika z karty wypadku przy pracy, zatrudniony był  
w charakterze ślusarza — montera na budowie przy ul. . . . . .  
W dniu 22.IX.1961 r. poszkodowany i trzech inni robotnicy o podobnych  
kwalifikacjach otrzymali od mistrza C. C. polecenie przeprowadzenia robót  
przygotowawczych w celu rozbiórki (demontażu) dźwigu masztowego  
o wysokości 23 m.

W trakcie pracy, gdy poszkodowany wraz z ob. B. B. znajdowali się  
w pobliżu wierzchołka masztu — maszt runął na ziemię, zabijając ich obu.  
Z karty wypadku, z treści protokołu powypadkowego oraz zeznań świad-  
ków: ob. E. A., H. A., jak również ze szkicu rysunkowego, sporządzonego  
na miejscu wypadku, wynika, że maszt dźwigu nie był prawidłowo olino-  
wany linami roztracającymi, kąt bowiem rozchylenia lin przednich (wi-  
dok z góry) wynosił około  $210^{\circ}$ , co jest sprzeczne z zarządzeniami i wa-  
runkami technicznymi otrzaczania masztu linami.

Jednocześnie stwierdzić należy, że przy takim roztroczeniu lin prze-  
wrócenie masztu mogło nastąpić nawet już w czasie montażu.

Obowiązek prawidłowego ustawiania i zabezpieczania tego typu dźwi-  
gów „Derrick” wynika z mocy przepisów:

1) § 44.1 i § 44.5 oraz § 66.1 i § 62.2 rozporządzenia Rady Ministrów  
z dnia 6.XI.1946 r. o ogólnych przepisach dotyczących bhp (Dz. U. nr 62,  
poz. 344);

2) §§ 2, 13, 27 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społ. oraz Zdro-  
wia z dnia 19 marca 1954 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy  
przy obsłudze przenośników (Dz. U. nr 13, poz. 51).

Treść powyższych rozporządzeń brzmi jak następuje:

1) § 44. 1. Maszyny (...) środki transportowe i wszelkie inne urządzenia  
techniczne, używane w zakładzie pracy do wykonywania robót powinny  
być zbudowane, ustawione i używane zgodnie z zasadami techniki oraz  
powinny odpowiadać pod względem swej wytrzymałości i budowy celom,  
do jakich są przeznaczone.

§ 44. 5. Przy maszynach (...) powinny być na widocznym miejscu wywieszane wyraźne przepisy o ich obsłudze.

§ 66. 1. Wszelkie podnośniki powinny być zbudowane i utrzymywane w sposób zapobiegający wypadkom oraz odpowiadać przepisom obowiązującym dla tego rodzaju urządzeń.

§ 66. 2. Obsługę ich należy powierzyć pracownikom dostatecznie obznajmionym z ich działaniem.

2) § 2. Pracownicy zatrudnieni przy obsłudze przenośników powinni być przeszkoleni w zakresie bezpiecznego wykonywania swej pracy.

§ 13. Przed uruchomieniem przenośnika pracownik kierujący obsługą urządzenia powinien sprawdzić, czy uruchomienie nie spowoduje wypadku.

§ 27. 1. Kontrola urządzeń przenośników powinna być dokonywana codziennie przez osoby wykwalifikowane, wyznaczone przez kierownictwo zakładu.

Jako więc z powyższego wynika, przyczyny wypadku były następujące:  
1) wadliwe roztrzczenie lin i ich niedopuszczalny kąt rozchylenia, co stanowi naruszenie cytowanych przepisów §§ 44 i 60 rozp. z dn. 6.XI.1946 r.;

2) brak instrukcji pisemnej, co stanowi naruszenie § 44 p. 5 cytowanych przepisów;

3) pracownicy poszkodowani nie byli dostatecznie przeszkoleni zawodowo w zakresie bhp, co stanowi naruszenie przepisów § 66 p. 2 cytowanego rozporządzenia i § 2 rozp. z dn. 19.III.1954 r.;

4) przed uruchomieniem urządzenia (a więc i przed jego demontażem) pracownik kierujący jego obsługą powinien sprawdzić, czy uruchomienie (i demontaż) nie spowoduje wypadku (o czym mówi § 13 rozporządzenia z dn. 19.III.1954 r.);

5) nie była przeprowadzona kontrola techniczna urządzenia dźwigowego przed jego demontażem, co stanowi naruszenie przepisu § 27 rozporządzenia z dn. 19.III.1954 r.

Jako biegły nie stwierdzam żadnych obiektywnych trudności technicznych, które uniemożliwiałyby prawidłowe przeprowadzenie demontażu wzmiankowanego urządzenia, gdyby zostały przestrzegane wyżej przytoczone przepisy i gdyby kierownik — fachowiec sam sprawdzał, czy demontaż odbywa się według wymaganych zasad techniki. Należy więc uznać, że kierownik budowy nie dopełnił obowiązków określonych wspomnianymi przepisami.

W tym stanie rzeczy, w świetle obowiązujących przepisów bhp i zasad techniki, winę ob. D. A. uważam na oczywistą.

Warszawa, dn. 27.IX.1961 r.

.....  
podpis

### PROTOKOŁ POWYPADKOWY

z dochodzenia w dn. 23.IX.1961 r. spisany w Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego w Warszawie przy ul. .... nr ... w sprawie wypadku śmiertelnego, jakiemu uległ w dn. 22.IX.1961 r. ob. A. A. na budowie przy ul. ....

#### I. Skład komisji powypadkowej:

- 1) Przewodniczący — główny inżynier ob. inż. Z. Z.

#### Członkowie:

- 2) st. inżynier bhp — ob. inż. W. W.
- 3) zakładowy społeczny inspektor pracy — ob. U. U.
- 4) gł. mechanik — ob. inż. T. T.
- 5) przedstawiciel ZP Budownictwa, st. inspektor bhp — ob. inż. R.R.
- 6) techniczny inspektor pracy — ob. inż. S. S; oraz zaproszeni przedstawiciele POP PZPR, KSR, rady zakładowej.

**II. Poszkodowani:** A. A., lat 30, zawód przyuczony — ślusarz (monter) słabo wykwalifikowany, wykształcenia zawodowego nie posiadał. Przeszkolenie w zakresie bhp — instruktaż wstępny, łącznie 8 godzin. Pracuje zawodowo 12 lat, na ostatnim stanowisku 1 rok.

**III. Wypadek** nastąpił w dn. 22.IX.1961 r. około godz. 12.30 na podwórzu budowy.

**IV. Pierwszej pomocy** udzielił lekarz zakładowy ob. dr J. K., który stwierdził zgon poszkodowanego natychmiast po wypadku, tj. ok. godz. 12.30.

#### V. Osoby przesłuchane protokółarnie:

- ob. D. A. — kierownik budowy,
- ob. C. C. — mistrz,
- ob. E. A. — mistrz,
- ob. F. A. — ślusarz-monter,
- ob. H. A. — robotnik,
- ob. K. A. — robotnik.

#### VI. Nadzór:

- kierownik budowy — ob. D. A.
- mistrz — ob. C. C.

**VII. Czy były już podobne wypadki: — Nie.**

**VIII. Realizacja zarządzeń powypadkowych:**

Z reguły zarządzenia powypadkowe w br. nie zostały wykonane.

**IX. Opis wypadku:**

Dn. 22.IX.1961 r. około godz. 12.30, uszkodzony był zajęty u wierzchołka masztu dźwigu, na wysokości 23 m, zdejmowaniem zbocza w celu jego demontażu. Nagle maszt runął na ziemię wraz z uszkodowanym, zabijając go na miejscu, co ustalili natychmiast przybyli lekarz zakładowy.

**X. Analiza wypadku:**

Komisja zdołała ustalić, że uszkodzony na zmianę z drugim ślusarzem weszli już prawie na szczyt masztu w celu zdejmowania zbocza i zakładania nowych lin, które miały służyć do opuszczania masztu na ziemię. Dźwig masztowy był typowym dźwigiem syst. „Derrick”. Uszkodzony jak również cała brygada wykonywali normalne czynności, jakie stosuje się w robotach przygotowawczych do opuszczania masztu dźwigu, nie naruszając w niczym lin uprzednio roztroczonych.

**XI. Przyczyny wypadku:**

Komisja po wnikliwym przestudiowaniu i przeanalizowaniu całokształtu dowodów zebranych w czasie dochodzenia powypadkowego ustaliła, że na powstanie wypadku złożyły się następujące przyczyny:

- 1) przyczyną bezpośrednią wypadku był dźwig, którego maszt był wadliwie zamontowany na skutek niewłaściwego roztrzczenia olinowania.
- 2) przyczyny pośrednie:
  - a) wadliwe roztrzczenie olinowania masztu dźwigu, niezgodne z podstawowymi zasadami techniki montażu tej kategorii dźwigów;
  - b) brak dostatecznego wykształcenia zawodowego i w zakresie bhp uszkodzonego;
  - c) wadliwe metody pracy wskutek złej organizacji pracy;
  - d) brak nadzoru.

**XII. Wnioski dotyczące winnych wypadku:**

Na podstawie przeprowadzonego dochodzenia powypadkowego komisja stwierdza, że za spowodowanie wypadku odpowiedzialność ponoszą:

- 1) ob. D. A. kierownik budowy, który jak wynika z zeznań świadków i opinii biegłego:

a) nie dokonał kontroli technicznej zmontowanego dźwigu masztowego ani sam, ani przez delegowanego pracownika technicznego, co stanowi naruszenie przepisów §§ 44 i 66 rozporządzenia z dnia 6 listopada 1946 r. o ogólnych przepisach bhp oraz przepisów § 2, § 13 i § 27 rozporządzenia Min. Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia z dn. 19.III.1954 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze dźwigów;

b) nie opracował instrukcji pisemnej w zakresie montażu i demontażu dźwigu, wraz ze wskazówkami bhp;

c) nie sprawdził, czy pracownicy brygady mieli dostateczne kwalifikacje zawodowe i wykszolenie w zakresie bhp;

2) ob. C. C. — mistrz montażu, który jest odpowiedzialny za:

a) brak nadzoru;

b) powierzenie robót demontażowych brygadzie niedostatecznie zaznajomionej z zakresem tych robót;

c) przystąpienie do wykonywania robót przygotowawczych bez uprzedniej kontroli technicznej, co stanowi naruszenie przepisów § 66, p. 2 cytowanego rozp. z dn. 6.XI.1946 r., § 13 powołanego rozp. z dn. 19.III.1954 r.

Biorąc powyższe pod uwagę komisja wnosi o zastosowanie sankcji służbowych w stosunku do winnych, a mianowicie:

1) ob. D. A. kierownika budowy, ukarać przez potrącenie mu 3-miesięcznej premii w trybie § 24 uchwały nr 592 Prezydium Rządu z dn. 1.VIII.1953 r. o zapewnieniu postępu w dziedzinie bhp;

2) ob. C. C., mistrza, przenieść na okres 3 miesięcy ze stanowiska mistrza na stanowisko brygadzysty robót placowych, obniżając mu zarobki.

### **XIII. Wnioski dotyczące środków zapobiegawczych techniczno-organizacyjnych**

Komisja wnosi o zastosowanie następujących środków zapobiegawczych:

1. Wprowadzić obowiązek, aby kierownicy budów, ich zastępcy i kierownicy poszczególnych odcinków robót wydawali średniemu i niższemu dozorowi — pisemne zlecenia na wykonywanie robót związanych z czynnościami niebezpiecznymi. W zleceniach należy podać zasady techniki wykonywania robót zgodnie z warunkami bhp, określić rodzaj i ilość ochron osobistych, sprzętu pomocniczego oraz termin rozpoczęcia i zakończenia robót. Do zlecenia powinien być załączony rysunek roboczy (szkiec). W zleceniu należy również podać skład imienny brygady roboczej i wyznaczyć jej kierownika.

2. Przed rozpoczęciem robót niebezpiecznych, całą brygadę roboczą przeszkolić (ew. każdorazowo poinstruować) w zakresie techniki wykony-

wania zleconych czynności zarówno pod względem zawodowym, jak i bhp.

3. Opracować techniczną instrukcję obsługi poszczególnych urządzeń, ich montażu i demontażu wraz ze wskazówkami bhp.

4. Wyznaczyć do robót zespołowych osobę odpowiedzialną za stan techniczny urządzeń, ich właściwy montaż i demontaż oraz za kontrolę wykonywanych robót. Nadzór nad brygadą roboczą powierzać tylko wysoko kwalifikowanym mistrzom z długoletnim stażem i dużym doświadczeniem.

5. Omówić wypadek na najbliższej naradzie techniczno-produkcyjnej w obecności całej załogi i zapoznać ją z zaleconymi środkami zapobiegawczymi.

6. Powołać komisję techniczną do odbioru wszelkich zmontowanych urządzeń, łącznie z urządzeniami dźwigowymi i transportowymi.

#### **XIV. R e a l i z a c j a w n i o s k ó w:**

Komisja wnosi:

1) o niezwłoczne ukaranie winnych spowodowania wypadku przez dyrektora zarządu przedsiębiorstw;

2) o natychmiastowe wydanie zarządzeń powypadkowych przez naczelnego inżyniera zarządu przedsiębiorstw.

Podpisy komisji:

.....  
.....  
.....

Załączniki:

## KARTA WYPADKU PRZY PRACY

1. Nazwa zakładu pracy i dokładny adres (pieczęć)	Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego — Warszawa	
2. Rodzaj zakładu pracy	Budown.	Ministerstwo lub
Urządzeń Przemysłowych		Centralny Urząd
Jednostka nadrzędna	ZP Budownictwa	Min. Budown. Przem.
3. Nazwisko i imię poszkodowanego		Data urodzenia
		27.III.1927 r.
Adres zamieszkania stałego	warszawa	Imię ojca — Józef
4. Zawód wyuczony poszkodowanego	robotnik, ślusarz-monter	
od kiedy	1.II.1948 r.	
Czynność wykonywana podczas wypadku	demontaż dźwigu „Derrick”	
od kiedy	w razie potrzeby	
5. Przeszkolenie		
a) w zakresie bhp; ostatni kurs bhp	godzin w roku	
ostatni instruktaż w zakładzie	godzin w roku	
b) ostatnie zawodowe:	godzin: (miesiąc i rok) 1—7.VII; 12—24.VIII.1961 r.	
6. Data wypadku	czwartek 22.IX.1961 r. 12.30	
	(słownie dzień tyg., cyframi dzień, miesiąc, rok, godz.)	
Faktyczny czas pracy w dniu wypadku od godz.	7.00	
do godz.	15.00	
Ustawowa przerwa w pracy od	10.00 do 10.15	
7. Miejsce wypadku (dział, warsztat, podwórze zakł. itp.)	N	
8. Czy wypadek wydarzył się przy stale wykonywanych czynnościach. Tak. Nie.	Nie.	
9. Kiedy poszkodowany przerwał pracę	natychmiast	
Czy wypadek spowodował śmierć	tak	
10. Oświetlenie miejsca wypadku — naturalne — sztuczne, rąjące wzrok — nierąjące — słabe — średnie — dobre	dobre	
11. Temperatura w terenie, w którym zaszedł wypadek	20°C, dzień pogodny, słoneczny	

12.	Stan powietrza w terenie, w którym zaszedł wypadek — zanieczyszczenie pyłem — gazami — parami — silne — średnie — słabe — <u>brak zanieczyszczeń.</u>
13.	Rodzaj uszkodzenia: <u>zmiążdzenie całej głowy, narządów lewej strony jamy brzusznej i 1/3 dolnej części lewego przedramienia.</u>
14.	Przypuszczalny czas trwania niezdolności do pracy ..... (m-cy) dni .....
15.	Szczegółowy opis wypadku: <u>Dnia 22.IX.1961 r. około godz. 8.30, brygadzysta C. C. otrzymał zlecenie na demontaż dźwigu masztowego przy pomocy brygady złożonej z 4 ludzi. Ob. A. A. i B. B. wchodzili kilkakrotnie i schodzili z masztu o wysokości 23 m w celu opuszczenia zbloczy, założenia lin itp. Po wykonaniu zamocowania liny od strony chłodni, obaj poszkodowani zeszli z masztu, wzięli drugą linę i weszli z nią na maszt, z zamiarem uwiązania jej u szczytu masztu. W trakcie tej czynności maszt zachwiał się i runął na ziemię w kierunku przeciwnym do budynku wraz z poszkodowanymi, którzy ponieśli śmierć na miejscu.</u>
16.	Przyczyny wypadku: A) Bezpośrednie: 1) <u>Mechanizmy</u> , 2) <u>Pojazdy</u> , 3) <u>Materiały niebezpieczne</u> , 4) <u>Materiały szkodliwe</u> , 5) <u>Prąd elektryczny</u> , 6) <u>Upadek osób</u> , 7) <u>Nastąpienie na przedmioty</u> , 8) <u>Upadek przedmiotów</u> , 9) <u>Manipulowanie przedmiotami</u> . 10) <u>Narzędzia ręczne</u> , 11) <u>Zwierzęta</u> , 12) <u>Inne</u> . B) Pośrednie: 1) <u>Zły stan urządzeń techniczno-produkcyjnych</u> , 2) <u>Brak osłon i urządzeń zabezpieczających</u> , 3) <u>Wadliwość osłon i urządzeń zabezpieczających</u> , 4) <u>Brak lub zły stan ochron osobistych</u> , 5) <u>Wadliwe urządzenia i utrzymanie stanowisk pracy</u> , oraz przejść, 6) <u>Brak przeszkolenia zawodowego i bhp</u> , 7) <u>Wadliwe metody pracy</u> , 8) <u>Brak nadzoru</u> , 9) <u>Inne</u> .
17.	Pierwszej pomocy udzielił poszkodowanemu o godz. <u>12,30</u> <u>na miejscu lekarz, felczer, sanitariusz, pielęgniarz, osoba niewykwalifikowana, robotnicy</u> Poszkodowanego umieszczono w szpitalu dnia ..... o godz. ....
18.	Nazwiska, imiona i adresy świadków wypadku: 1. <u>Ob. D. D. — Warszawa</u> 2. <u>Ob. E. A. — Warszawa</u>
19.	Skutki wypadku: A) <u>Zwolnienie lekarskie od ..... do ..... razem dni .....</u> B) <u>Poszkodowany zmarł dnia 22.IX.1961 r. tj. natychmiast po wypadku</u>

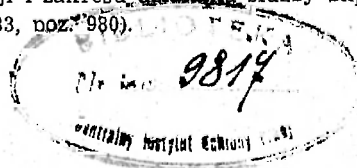
<p>20. Zamierzone środki zapobiegawcze (wydane zarządzenia):  1) Sporządzić natychmiast instrukcję bhp przy montażu i demontażu dźwigu masztowego, 2) Wyznaczyć stały, fachowy nadzór do tego rodzaju robót, 3) Przeszkolić do tych robót specjalną brygadę roboczą, 4) Wystawić na tego rodzaju pracę zlecenie na piśmie ze szczegółowymi wskazówkami zawodowymi i bhp oraz rysunkiem technicznym.  Termin wykonania: Natychmiast</p>								
<p>21. Stwierdzamy własnoręcznymi podpisami, że powyższy formularz został wypełniony zgodnie ze stanem rzeczywistym oraz zgodnie z instrukcją w sprawie wypełniania formularza karty wypadku przy pracy, jak również znany nam jest przepis art. 140 Kodeksu karnego o odpowiedzialności karnej za składanie niezgodnych z prawdą zeznań.  Warszawa, dnia 26.IX.1961 r.</p> <table data-bbox="544 869 1249 1010"> <tr> <td>Inżynier (technik) bhp</td> <td>Zakładowy (Oddziałowy) Społeczny Inspektor Pracy</td> </tr> <tr> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Kierownik Zakładu</td> </tr> <tr> <td></td> <td>.....</td> </tr> </table>	Inżynier (technik) bhp	Zakładowy (Oddziałowy) Społeczny Inspektor Pracy	.....	.....		Kierownik Zakładu		.....
Inżynier (technik) bhp	Zakładowy (Oddziałowy) Społeczny Inspektor Pracy							
.....	.....							
	Kierownik Zakładu							
	.....							
<p>22. W dniu ..... stwierdzono nie — wykonanie wydanych zarządzeń zawartych w pkt-cie 20.</p> <table data-bbox="517 1081 1249 1193"> <tr> <td>Zakładowy (Oddziałowy) Społeczny Inspektor Pracy</td> <td>Inżynier (technik) bhp</td> </tr> <tr> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Kierownik techniczny</td> </tr> <tr> <td></td> <td>.....</td> </tr> </table>	Zakładowy (Oddziałowy) Społeczny Inspektor Pracy	Inżynier (technik) bhp	.....	.....		Kierownik techniczny		.....
Zakładowy (Oddziałowy) Społeczny Inspektor Pracy	Inżynier (technik) bhp							
.....	.....							
	Kierownik techniczny							
	.....							

## B I B L I O G R A F I A

1. Cichankiewicz H.: Przyczyny i okoliczności wypadków przy pracy. Zeszyt 14. TNOiK 1960
2. Garlicki R., Modliński E., Taniewski L.: Zbiór przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Wydawnictwo Związkowe 1960
3. Gliszczyńska X., Górską T.: Z zagadnień psychologii pracy. Wydawnictwo Związkowe 1957.
4. J. C. Larson i inni: Czynniki ludzkie w zapobieganiu wypadkom przy pracy w przemyśle. Wyd. Ossolineum, Wrocław 1961
5. Makarewicz B.: ABC ochrony pracy. Wydawnictwo Związkowe 1957
6. Mazurkiewicz A.: Czego nas uczą wypadki przy pracy. Wydawnictwo Związkowe 1957
7. Mirończuk A.: Odpowiedzialność za nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Wydawnictwo Związkowe 1960.
8. Mirończuk A.: Poradnik prawny dla technicznych i społecznych inspektorów pracy. Wyd. II. Wydawnictwo Związkowe 1961.

### P r z e p i s y p r a w n e

1. Dekret z dnia 10 listopada 1954 r. o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy (Dz. U. nr 52, poz. 260)
2. Ustawa z dn. 4.II.1950 r. o społecznej inspekcji pracy z późniejszymi zmianami (Dz. U. nr 20, poz. 134 — z 1953 r.)
3. Instrukcja Głównego Urzędu Statystycznego nr 93 na 1961 r. w sprawie sprawozdawczości z wypadków przy pracy
4. Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 14.V.1956 r. w sprawie wykazu chorób zawodowych (Dz. U. nr 27, poz. 122)
5. Instrukcja CRZZ z dn. 27.XI.1954 r. w sprawie określenia ciężkich wypadków przy pracy (Biuletyn CRZZ nr 1)
6. Uchwała nr 592 Prezydium Rządu z dn. 1.VIII.1953 r. w sprawie zapewnienia postępu w dziedzinie bhp (Mon. Pol. nr A-83, poz. 979) i instrukcja do zarządzenia Przewodniczącego PKPG z dn. 16.IX.1953 r. w sprawie organizacji i zakresu działania służby bhp w zakładach pracy (Mon. Pol. nr A-83, poz. 980).



## S P I S   T R E Ś C I

	Str.
<b>I. Wiadomości ogólne</b>	3
1. Istota i cel dochodzenia powypadkowego	3
2. Definicja wypadku	4
3. Definicja choroby zawodowej	8
4. Kategorie wypadków	8
<b>II. Wstępne postępowanie w dochodzeniu powypadkowym</b>	10
1. Kogo należy zawiadomić o wypadku	10
2. Kto powinien kierować dochodzeniem powypadkowym i kto w nim uczestniczy	11
3. Jak zabezpieczyć dowody winy	13
4. Wizja lokalna, szkice, fotografia miejsca wypadku	15
<b>III. Metoda prowadzenia dochodzenia powypadkowego</b>	17
1. Przesłuchanie poszkodowanego	17
2. Przesłuchanie świadków wypadku	18
3. Badanie osób podejrzanych o spowodowanie wypadku	20
4. Oświadczenie na piśmie	21
5. Opinia biegłego	21
6. Konfrontacja	22
<b>IV. Co powinien zawierać protokół powypadkowy</b>	22
1. Dane o stanie faktycznym	23
2. Opis wypadku	23
3. Analiza wypadku	24
4. Przyczyny wypadku	24
5. Wniosek w sprawie odpowiedzialności za wypadek	30
6. Wnioski zapobiegawcze techniczno-organizacyjne	35
7. Karta wypadku przy pracy	37
<b>V. Udział komisji ochrony pracy w dochodzeniu powypadkowym</b>	40
<b>VI. Realizacja wniosków komisji powypadkowej</b>	40
<b>Załączniki:</b>	
Nr 1. Wykaz chorób zawodowych	43
Nr 2. Wzór pisma o powołaniu komisji powypadkowej	46
Nr 3. Rysunek techniczny miejsca wypadku	47
Nr 4. Protokół przesłuchania	48
Nr 5. Wzór opinii biegłego	50
Nr 6. Protokół powypadkowy	52
Nr 7. Karta wypadku przy pracy	56
<b>Bibliografia</b>	59

