

Przemysław Bury

Metodyka prowadzenia dochodzenia powypadkowego w zakładzie pracy

Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa nr 3, 89-96

2009

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

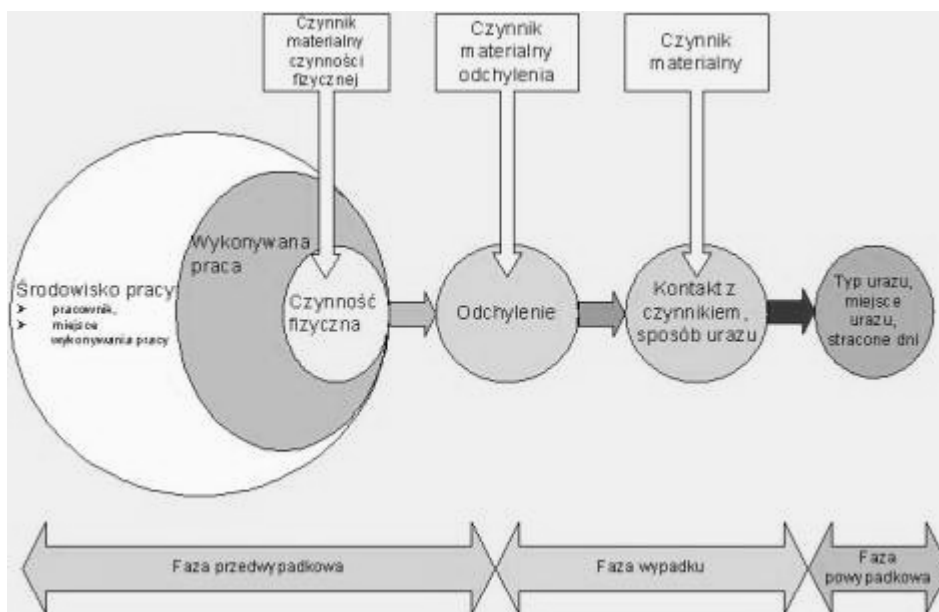
Przemysław BURY

Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa w Poznaniu

METODYKA PROWADZENIA DOCHODZENIA POWYPADKOWEGO W ZAKŁADZIE PRACY

Wprowadzenie

Urząd Statystyczny Unii Europejskiej (EUROSTAT) pojęcie *wypadek przy pracy* określa jako „nagle zdarzenie prowadzące do urazu fizycznego lub psychicznego, które nastąpiło w związku z pracą”, przy czym rejestrowane są wypadki, których skutkiem jest absencja w pracy dłuższa niż 3 dni. *Wypadek śmiertelny* wg Eurostatu to wypadek przy pracy, w wyniku którego nastąpiła śmierć poszkodowanego w przeciągu roku od dnia wypadku. W celu ujednoczenia zakresu zbieranych informacji dotyczących wypadków i jego okoliczności na obszarze krajów członkowskich Unii Europejskiej, Eurostat zaleca przyjęcie poniższego modelu wypadku.



Rysunek nr 1. Model wypadku zawodowego.

Źródło: www.epp.eurostat.ec.europa.eu/

Jako *środowisko pracy* rozumiane jest miejsce gdzie poszkodowany przebywał przed wypadkiem. *Wykonywana praca* odnosi się do wykonywanego zadania i związana jest z nią określona *czynność fizyczna* oraz *czynnik materialny czynności fizycznej*. Jako ostatnie zdarzenie prowadzące do wypadku (sprzeczne z warunkami przyjętymi za normalne) przyjęto w opisywanym modelu *odchylenie*. Z odchyleniem związany jest *czynnik materialny*. Opisane elementy stanowiące fazę przedwypadkową. Kolejnym rejestrowanym elementem jest sposób, w jaki osoba weszła w kontakt z czynnikiem materialnym, odnosząc w efekcie uraz (faza

wypadku). Może to być ten sam lub inny czynnik niż czynniki związane z czynnością fizyczną lub odchyleniem. W fazie powypadkowej modelu zbierane są informacje na temat typu urazu, umiejscowienia urazu oraz straconego czasu pracy. Dla każdego z elementów w modelu Eurostat opracowany został system kodowania oraz tablice kodów wraz z instrukcjami kodowania, co zapewnia jednolitość i porównywalność uzyskiwanych danych.¹

Niniejszy artykuł podejmuje problematykę działań w ostatniej fazie zdarzenia wypadkowego w zakładzie pracy.

Zadania zespołu powypadkowego

Zadania, jakie stoją przed zespołem powypadkowym można podzielić na trzy podstawowe grupy:

- ustalenie, czy dane zdarzenie jest wypadkiem przy pracy;
- ustalenie, czy nie zachodzą okoliczności pozbawiające pracownika prawa do świadczeń;
- ustalenie zakresu i sposobu wdrożenia zaleceń prewencji powypadkowej.

Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku zespół powypadkowy w terminie do 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku sporządza protokół powypadkowy. Wzór protokołu powypadkowego stanowi załącznik do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 16 września 2004 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz.U. Nr 227, poz. 2298), a tryb jego sporządzania określono w rozporządzeniu Rady Ministrów z 28 lipca 1998 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy (Dz.U. Nr 115, poz. 744, ze zm.). Protokół powypadkowy podlega zatwierdzeniu przez pracodawcę osoby poszkodowanej w ciągu 5 dni od dnia sporządzenia. Zatwierdzony protokół powypadkowy niezwłocznie doręcza się poszkodowanemu, a w razie wypadku śmiertelnego – jego rodzinie. Protokół powypadkowy dotyczący wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych pracodawca niezwłocznie dostarcza inspektorowi pracy Państwowej Inspekcji Pracy.

Artykuł 237¹ K.p. stanowi, że pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy przysługują z tego tytułu świadczenia określone w odrębnych przepisach. Co prawda poinformowanie poszkodowanego o przysługujących mu roszczeniach nie należy do obowiązków zespołu powypadkowego, jednak podjęcie tego aspektu świadczy o w pełnym profesjonalizmie jego działania. Przewidziane świadczenia przysługują pracownikowi pod warunkiem, że wyłączną przyczyną wypadku nie jest udowodnione naruszenie przepisów ochrony pracy, rażące niedbalstwo, stan nietrzeźwości pracownika lub pozostawanie pod wpływem środków psychoaktywnych o działaniu narkotycznym. Stan nietrzeźwości pracownika zachodzi wówczas, gdy zawartość alkoholu we krwi pracownika wynosi co najmniej 0,5 ‰. O pozbawieniu świadczeń nie przesądza fakt nietrzeźwości, lecz związek przyczynowy między zaistnieniem wypadku a stanem nietrzeźwości, który należy udowodnić. Rodzinie pracownika – w przypadku jego śmierci spowodowanej wypadkiem przy pracy – przysługują przewidziane świadczenia niezależnie od udowodnionych stwierdzeń dotyczących wyłącznego niedbalstwa czy faktu, że stan nietrzeźwości, pozostawania pod wpływem środków odurzających lub psychotropowych przyczyni-

¹ za: www.epp.eurostat.ec.europa.eu/

nił się znacznie do wypadku. Zgodnie z art. 21 ustawy z dnia 30 czerwca 2002 r. *o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach* (Dz.U. nr 199, poz. 1674 ze zm.) ubezpieczony jest obowiązany poddać się badaniom niezbędnym do ustalenia zawartości alkoholu, środków odurzających, substancji psychoaktywnych. Odmowa poddania się badaniu lub inne zachowanie uniemożliwiające jego przeprowadzenie powoduje pozbawienie prawa do świadczeń (chyba, że poszkodowany udowodni, że miały miejsce przyczyny uniemożliwiające badanie).

Z tytułu wypadku przy pracy przysługują nasypujące świadczenia: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, odszkodowanie jednorazowe, renta z tytułu niezdolności do pracy, renta szkoleniowa, renta rodzinna, dodatek do renty rodzinnej, dodatek pielęgnacyjny, pokrycie kosztów leczenia (w zakresie określonym ustawą), odszkodowanie za utratę przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy. Poszkodowany w wyniku wypadku przy pracy lub jego rodzina, by uzyskać świadczenia do których jest uprawniona, składa stosowny wniosek. W przypadku braku wnioskowania procedura dotycząca uzyskania świadczenia nie zostanie uruchomiona. Szczegółowe zasady orzekania o uszczerbku na zdrowiu oraz postępowania w sprawie wypłaty odszkodowania ustala rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 2002 r. *w sprawie szczegółowych zasad orzekania o stałym lub długotrwałym uszczerbku na zdrowiu, trybu postępowania przy ustalaniu tego uszczerbku oraz postępowania o wypłatę jednorazowego odszkodowania* (Dz.U. nr 234, poz. 1974).²

Niezależnie od uzyskanych świadczeń przysługujących w razie wypadku przy pracy, pracownik lub pozostała po śmierci pracownika rodzina ma prawo dochodzenia od pracodawcy roszczeń, wnosząc do sądu powództwo cywilne.³

Zasady prowadzenia dochodzenia

Metodyka prowadzenia dochodzenia powypadkowego oparta jest o uniwersalne zasady, którymi w wymienionej kolejności winien kierować się każdy zespół powypadkowy, bez względu na miejsce wypadku i liczbę osób, które wypadkowi uległy. Po pierwsze – należy dokonać najszybciej jak to jest możliwe oceny sytuacji na miejscu zdarzenia. W przypadku, gdy wypadek zgłoszony został ze znacznym opóźnieniem, niezbędna jest również ocena sytuacji i sposoby wykonywania tej samej pracy przez pracowników zakładu. Po drugie – przesłuchanie poszkodowanego i świadków wypadku oraz zebranie pozostałego materiału dowodowego. Po trzecie – uzyskanie opinii specjalistów w przypadkach niejasnych (np. lekarza specjalisty). Opis wypadku w protokole powypadkowym powinien uwzględniać między innymi:

- 1) ustalenie zgodności stanu istniejącego na stanowisku pracy z wymogami bhp, tj. opis miejsca wypadku z punktu widzenia istniejących zagrożeń;
- 2) wskazanie:
 - jakie czynności wykonywał poszkodowany w chwili zaistnienia wypadku i czy należały one do jego obowiązków wynikających z zajmowanego stanowiska;

² P. Grądziel: *Wypadki przy pracy. Choroby zawodowe. Świadczenia odszkodowawcze*. Ośrodek Szkoleniowy PIP, Wrocław 2005

³ A. Słomka: *Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy*. Ośrodek Szkoleniowy PIP, Wrocław 2005

- jakie czynniki środowiska pracy (urządzenia techniczne, wyposażenie, substancje) złożyły się na zaistnienie wypadku;
 - czy ewentualna wadliwość maszyn, urządzeń lub narzędzi miała wpływ na wypadek – na czym ona polegała (protokół przeglądu stanu technicznego maszyn i urządzeń jako załącznik dowodowy);
 - czy był obowiązek i możliwość używania środków ochrony osobistej lub innych zabezpieczeń na stanowisku, na którym doszło do wypadku, czy były one używane podczas pracy w czasie bezpośrednio poprzedzającym wypadek, czy obowiązek używania ochron uwzględniono w stanowiskowych instrukcjach bhp;
 - czy ochrony osobiste i inne stosowane środki zabezpieczenia były właściwe;
 - czy były przestrzegane przepisy i zasady bhp, czy była możliwość przestrzegania tych wymogów;
 - czy poszkodowany posiadał wymagane do wykonywania pracy kwalifikacje zawodowe i uprawnienia zawodowe i czy był świadomy grożącego niebezpieczeństwa;
 - czy i kiedy poszkodowany był przeszkolony w zakresie bhp, czy był zapoznany z zagrożeniami na stanowisku, na którym uległ wypadkowi;
 - czy i kiedy poszkodowany przeszedł badania lekarskie i czy były przeciwwskazania do wykonywanych czynności;
 - czy obowiązujące na danym stanowisku pracy instrukcje i przepisy były w zakładzie w ogóle dostępne;
 - jakie ewentualnie inne okoliczności, niezwiązane z materialnym środowiskiem pracy (np. organizacyjne) miały wpływ na zaistnienie wypadku;
 - czy był zapewniony właściwy nadzór nad pracą na stanowisku, na którym miał miejsce wypadek;
 - krótkie dane o udzieleniu pierwszej pomocy.
- 3) określenie bezpośrednich i pośrednich przyczyn zaistniałego wypadku (technicznych, organizacyjnych, związanych z zachowaniem pracownika); należy wyraźnie podkreślić, że poprawne określenie przyczyny wypadku w protokole powypadkowym umożliwia wskazanie skutecznej profilaktyki.⁴

Wnioski powypadkowe

Zaistnienie wypadku przy pracy często wskazuje na nieprawidłowości zarządzania bezpieczeństwem pracy w danym przedsiębiorstwie, które traktowane są jako „umyślne” (np. w sytuacji, gdy do zaistnienia wypadku znacznie przyczynił się alkohol – brak nadzoru ze strony pracodawcy). Obowiązkiem zespołu jest wskazanie słabych elementów w systemie zarządzania bhp i wnioskowanie ich zmiany. Wnioski powypadkowe powinny zawsze zawierać wskazania usunięcia stwierdzonej przyczyny wypadku – tak na stanowisku, na którym zaistniał, jak też na istniejących podobnych stanowiskach lub przy robotach wykonywanych w podobnych do zaistniałego wypadku okolicznościach. Wnioski powypadkowe powinny zostać uwzględnione w poleceniu powypadkowym przekazanym kierownikowi zakładu. Pracodawca, w myśl art. 234 K.p., obowiązany jest do zastosowania odpowiednich środków zapobiegających wypadkom przy pracy podobnym do zaistniałego. W

⁴ H. Karczowski: *Dochodzenie wypadkowe*. „Atest” 2001, nr 11, s.30

myśl par. 8 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 lipca 1998 r. w sprawie *ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy* (Dz.U. nr 15, poz. 744 ze zm.) pracodawca ma obowiązek zarządzić zastosowanie właściwych środków profilaktycznych na podstawie dokonanych ustaleń okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy i dopilnować wykonania poleceń wydanych w związku z wypadkiem. Poniżej przedstawiono przykładowe, skrócone opisy wypadków oraz podstawowych przyczyn ustalonych w czasie dochodzenia powypadkowego i wniosków prewencyjnych. We wszystkich przytoczonych przykładach pośrednią przyczyną zaistniałych wypadków był brak poprawności zarządzania bezpieczeństwem pracy, w tym brak ustalonych procedur dotyczących przeglądów i kontroli poziomu ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy oraz zasad usuwania stwierdzonego zagrożenia przed zaistnieniem wypadku.

Przykład I

Okoliczności wypadku: w czasie dokonywania prac rozbiórkowych w pomieszczeniu budynku pracownicy zakładu budowlanego mieli za zadanie usunąć płyty stropowe. Pracownik w pasie monterskim niemocowanym wycinał płytę, stając na niej. Wszyscy prowadzące prace, włącznie z kierownikiem budowy byli przekonani, że płyty nie spadną na dół, gdyż będzie je podtrzymywał drut zbrojeniowy. Jednak tak się nie stało, gdyż zbrojenia nie było. Pracownik spadł razem z płytą i poniósł śmierć.

Przyczyny wypadku: a) wynikające z rozwiązań technicznych – ukryte wady czynnika materialnego, które mogły być rozpoznane w przypadku spełnienia wymogu przepisów bhp, tj. przed przystąpieniem do robót rozbiórkowych; nie został sporządzony program rozbiórki, a w szczególności nie dokonano oględzin i nie ustalono zagrożeń występujących w czasie dokonywania robót rozbiórkowych, co jest obowiązkiem kierownika budowy z uwagi na możliwość zaistnienia sytuacji niespodziewanych (por. rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie *bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych* – Dz.U. nr 47, poz. 401); b) wynikające z niewłaściwej organizacji pracy – tolerowanie przez nadzór odstępstw od zasad bezpieczeństwa pracy; - przy pracach wykonywanych na stropie należało wskazać sposób wykonywania robót bez stawiania na odcinaną płytę i podać go pracownikom do wiadomości; - zastosowany jako zabezpieczenie przed upadkiem pas monterski nie jest dopuszczony do stosowania jako ochrona osobista przed upadkiem z wysokości – zgodnie z decyzją Centralnego Instytutu Ochrony Pracy pas monterski wydany pracownikom jako ochrona osobista przed upadkiem jest wyłącznie sprzętem pomocniczym, umożliwiającym zajęcie pozycji w podparciu, np. na słupie telefonicznym – pracownik wykonujący prace na wysokości powinien być wyposażony w szelki bezpieczeństwa wraz z podzespołem łącząco-amortyzującym (linka bezpieczeństwa, amortyzator), sprzętu takiego nie wydano; - nadzorujący roboty nie wyznaczył stabilnego miejsca zaczepu i nie dopilnował stosowania ochron zabezpieczających przed upadkiem z wysokości; c) wynikające z zachowań ludzkich – nieużywanie przez pracownika ochron osobistych (pas monterski nie stanowił ochrony przed upadkiem i nie był nigdzie przymocowany); - lekceważenie zagrożenia.

Wnioski powypadkowe: - przerwanie wszelkich robót rozbiórkowych do czasu dokonania oceny ryzyka zawodowego istniejącego przy wykonywaniu robót, ustalenie kolejności prac, sposoby zabezpieczeń (decyzje wydał kierownik zakładu na

wniosek zespołu powypadkowego przed zakończeniem dochodzenia), tj. sporządzenie programu rozbiórki; - zakup atestowanych szelek bezpieczeństwa; - sporządzenie programu robót rozbiórkowych i podanie do wiadomości pracowników przy pracach rozbiórkowych prowadzonych na sąsiedniej budowie; - skierowanie na przeszkolenie w zakresie prowadzenia robót rozbiórkowych kierownika budowy i ekipy remontowej oraz uzależnienie dalszego wykonywania prac od wyników egzaminu sprawdzającego; - wyznaczenie w zakładzie osoby wykonującej okresowe kontrole zgodności prowadzenia robót z obowiązującymi przepisami, składającej kierownikowi zakładu stosowne raporty.

Przykład II

Okoliczności wypadku: w czasie regulowania lasera podczerwonego o długości fali 1064 nm pracownicy ustawili na drodze wiązki promienia płytkę szklaną pokrytą natryskowo emulsją. W pewnym momencie pracownik stojący w odległości ok. 8 m za laserem od strony przeciwnej do otworu wyjściowego promienia poczuł ukłucie w oko. Okazało się, że został trafiony wiązką promienia laserowego, co spowodowało wypalenie siatkówki oka.

Przyczyny wypadku: a) wynikające z rozwiązań technicznych – brak ochrony przed promieniowaniem laserowym odbitym; b) wynikające z niewłaściwej organizacji pracy – niezastosowanie (brak wyposażenia) okularów ochronnych; – nieprawidłowa ocena zagrożenia (instrukcji dołączonej do lasera nie przetłumaczono na język polski); – nieprzeszkolenie personelu w zakresie obsługi lasera, w tym z normy PN-91/T-06700 *Bezpieczeństwo przy promieniowaniu emitowanym przez urządzenia laserowe*; – brak: szkolenia, blokad bezpieczeństwa, etykiet ostrzegawczych, ustalenia procedur kontroli zagrożenia; c) wynikające z zachowań ludzkich – zlekceważenie zagrożenia; – niestosowanie ochron osobistych.

Wnioski powypadkowe: – usunięcie wszystkich podanych wyżej przyczyn zaistniałego wypadku przy wykonywaniu pracy z użyciem lasera; – wprowadzenie zasady dokonywania kontroli (przez imiennie wyznaczoną osobę) spełnienia wymagań przewidzianych w przepisach przed wykonywaniem prac z użyciem lasera.

Przykład III

Okoliczności wypadku: w czasie egzaminu w zakładzie tapicerskim uczeń zdający egzamin uległ ciężkiemu poparzeniu. Poparzenie nastąpiło w sytuacji wybuchu pożaru. Pożar wybuchł w czasie przygotowywania kleju do natryskowego nakładania pistoletem. Przygotowywanie polegało na dolewaniu rozpuszczalnika do kleju. Klej i rozpuszczalnik uważane były za niepalne i nietoksyczne. W czasie rozlewania rozpuszczalnika do pojemników inny uczeń pstrykał zapalniczką. Parujący do pomieszczenia palny rozpuszczalnik organiczny zapalił się. Uczeń zdający egzamin, będąc z innego zakładu i nie znając rozkładu pomieszczeń, uciekł do okratowanego pokoju, z którego nie było możliwości ucieczki.

Przyczyny wypadku: a) wynikające z rozwiązań technicznych – brak sygnalizacji zagrożenia, wada opakowania (nie oznaczono na puszkach kleju i na opakowaniu rozpuszczalnika zagrożenia pożarem); – niewłaściwość eksploatacji – nie dopełniono wymogów bhp przy wykonywaniu robót z użyciem aparatów natryskowych; b) wynikające z niewłaściwej organizacji pracy – brak nadzoru nad pracą uczniów; - brak instrukcji posługiwania się czynnikiem materialnym; - tolerowanie odstępstw od wymogów bhp (nie ustalono właściwości użytkowanego rozpuszczalnika, dopuszczono uczniów do pracy z aparatami natryskowymi, nie przeszkolono zatrudnionych, nie wywieszono ostrzeżeń o zakazie pracy z ogniem, nie wy-

izolowano miejsc do pracy z pistoletem i nie wyposażono ich w stosowną wentylację; - wadliwe zorganizowanie stanowiska pracy, w tym nie zapewniono ewakuacji z pomieszczeń (wszystkie okna zakratowane, brak oznakowania wyjść ewakuacyjnych); c) wynikające z zachowań ludzkich – niewłaściwe zachowanie się ucznia zapalającego zapalniczkę w pomieszczeniu pożarowo niebezpiecznym.

Wnioski powypadkowe: – usunięcie wszystkich wyżej podanych przyczyn zaistniałego wypadku, w tym wstrzymanie prac przy użyciu pistoletów natryskowych do czasu zastosowania wymogów bhp ustalonych do stosowania przy tych pracach; - uzyskanie informacji od producenta o właściwościach produkowanego kleju i rozpuszczalnika do kleju; – przygotowanie informacji o ryzyku zawodowym występującym przy pracach tapicerskich i zapoznanie z nią zatrudnionych osób; – dokonanie oceny zagrożenia pożarowego pomieszczeń i zastosowanie niezbędnych środków zabezpieczających.⁵

Zakończenie

Wypadek przy pracy to nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą. Co roku na świecie dochodzi do ok. 270 milionów wypadków przy pracy - 350.000 z nich to wypadki śmiertelne. W Polsce, wg danych Głównego Urzędu Statystycznego, w 2005 r. zgłoszono 84.402 osoby poszkodowane w wypadkach przy pracy (bez rolnictwa indywidualnego; dla porównania w roku 2004 – 87.050), wypadkom ciężkim uległo 960 osób (w 2004 r. – 1.029), a śmiertelnym 470 osób.⁶

W celu minimalizowania ogólnego ryzyka występowania zdarzeń wypadkowych pracodawcy zobowiązani są do szybkiego reagowania i podejmowania następujących działań: udzielenia pomocy poszkodowanemu; zabezpieczenia miejsca wypadku; bezzwłocznego ustalenia okoliczności i przyczyn zaistniałego wypadku przy pracy a ponadto stosowania środków zapobiegawczych oraz systematycznego analizowanie stanu i przyczyn wypadkowości.

Okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy ustala powołany przez pracodawcę *zespół powypadkowy*. Zespół powypadkowy jest zobowiązany ustalić: czy wypadek jest wypadkiem przy pracy w rozumieniu ustawy z dnia 30 października 2002 r. o *ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych* (Dz.U. nr 199, poz. 1673 ze zm.)?, czy nie zachodzą okoliczności pozabawiające pracownika świadczeń z tytułu wypadku (np. wypadek spowodowany wyłącznym niedbalstwem pracownika, wypadek jako następstwo działania na terenie zakładu pracy po spożyciu alkoholu)?, jakie są bezpośrednie i pośrednie przyczyny wypadku, stan maszyn i urządzeń, stan stanowiska pracy, prawidłowość stosowania technologii i stosowania środków ochrony zbiorowej i indywidualnej?, sposób sprawowania nadzoru, prawidłowość przeszkolenia pracownika w zakresie bhp itp.; wnioski profilaktyczne, których realizacja zapewni usunięcie stwierdzonego zagrożenia.

Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku zespół powypadkowy w terminie do 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku sporządza protokół powypadkowy (wg ustalonego wzoru). Nie istnieje przedawnienie obowiązku dokonania ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy.

⁵ za: L. Skuza: *Wypadki przy pracy*. ODDK, Gdańsk 2005

⁶ GUS: *Wypadki przy pracy*. Wyd. GUS, Warszawa 2006

Każdy pracodawca jest zobowiązany do systematycznego analizowania przyczyn wypadków przy pracy i na podstawie uzyskanych wyników wprowadzać właściwe środki zapobiegawcze. Analiza wypadkowości składa się z następujących elementów: części statystycznej, oceny okoliczności i przyczyn wypadków, wniosków dotyczących prewencji. Szczegółowa analiza przyczyn wypadków w zakładzie pracy w odniesieniu do w/w obszarów umożliwia udzielenie odpowiedzi na dwa zasadnicze pytania: czy wypadek zaistniał na skutek zaniedbań i przeoczeń – a zatem należy wybrać i poprawić wskazane obszary (w zależności od rodzaju zaniedbań)?; czy wypadek zaistniał w konsekwencji przyjęcia ryzyka na nieakceptowanym poziomie i należy wskazać obszar funkcjonujący niepoprawnie (ryzyko zbyt wysokie w stosunku do wymagań bhp)? Na podstawie przeprowadzonej analizy wdraża się środki prewencyjne adekwatne do wynikających wniosków. Prewencja i wskazanie miejsc podwyższonego ryzyka to podstawowy cel analizy wypadkowości a zarazem jedyna droga prowadząca ku zmniejszeniu wypadkowości w miejscu pracy i związanych z tym kosztów społecznych i ekonomicznych.