

Agnieszka Domańska-Jakubowska

# Choroby zawodowe

Prawo, orzecznictwo, postępowanie



Służba zdrowia

VERLAG  
DASHÖFER

Wydawnictwo  
VERLAG DASHOFER Sp. z o.o.  
Świat profesjonalnej wiedzy



Agnieszka Domańska-Jakubowska

# **Choroby zawodowe**



**Agnieszka Domańska Jakubowska** – absolwentka Wydziału Prawa Uniwersytetu Łódzkiego. W 1991 roku uzyskała tytuł magister prawa broniąc pracę magisterską w Katedrze Prawa Karnego UŁ. Od 1994 roku specjalizuje się w dziedzinie prawa pracy. Autorka publikacji poświęconych zagadnieniom prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień dotyczących opieki profilaktycznej nad pracownikami i wypadków przy pracy. W 2008 roku ukończyła studia podyplomowe z zakresu prawa pracy w Instytucie Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk w Warszawie, składając pracę dyplomową poświęconą zagadnieniom mobbingu pracowników. Uczestniczka ogólnopolskiej Konferencji Naukowo Szkoleniowej „Borelioza jako choroba zawodowa, trudności diagnostyczne, standardy postępowania” Łagów 2010 rok oraz w Konferencji Podkarpackich Dni Medycyny Pracy „Lekarz medycyny pracy doradcą pracodawcy” Czarna 2010 rok. Od 1994 roku orzeka jako sędzia w sądzie pracy i ubezpieczeń społecznych.

Copyright © 2013

Wydawnictwo Verlag Dashofer Sp. z o.o.  
ul. Bieżanowska 7, 02-655 Warszawa  
tel.: (22) 559 36 00 do 05, faks: (22) 829 27 00, 829 27 27  
www.dashofer.pl

**Redaktor odpowiedzialny:** Monika Lubowicka  
e-mail: lubowicka@dashofer.pl

**Opracowanie edytorskie i korekta:** Olga Oleksyn

**Skład:** Dariusz Ziach

ISBN 978-83-7537-252-6

Wszelkie prawa zastrzeżone, prawo do tytułu i licencji jest własnością Dashöfer Holding Ltd. Kopiowanie, przedrukowywanie i rozpowszechnianie całości lub fragmentów niniejszej publikacji, również na nośnikach magnetycznych i elektronicznych, bez zgody Wydawcy jest zabronione. Ze względu na stałe zmiany w polskim prawie oraz niejednolite interpretacje przepisów Wydawnictwo nie ponosi odpowiedzialności za zamieszczone informacje.

## Spis treści

1. Choroby zawodowe – zagadnienia ogólne .....	5
1.1. Pojęcie choroby zawodowej .....	5
1.2. Narażenie zawodowe jako element definicji choroby zawodowej .....	13
2. Postępowanie w przedmiocie choroby zawodowej .....	21
2.1. Zgłoszenie podejrzenia choroby zawodowej .....	21
2.2. Rozpoznanie choroby zawodowej .....	37
2.3. Wydanie orzeczenia lekarskiego .....	50
2.4. Postępowanie odwoławcze w przedmiocie orzeczenia lekarskiego .....	58
3. Stwierdzenie choroby zawodowej przez uprawniony organ .....	63
4. Wpływ orzeczenia lekarskiego na decyzję administracyjną w przedmiocie choroby zawodowej .....	75
5. Obowiązki pracodawcy wynikające ze stwierdzenia choroby zawodowej .....	85
6. Uprawnienia związane ze stwierdzeniem choroby zawodowej .....	93
6.1. Uprawnienia pracowników i byłych pracowników oraz członków ich rodzin .....	93
6.2. Zgon pracownika a postępowanie w przedmiocie choroby zawodowej .....	96
7. Wykaz chorób zawodowych .....	105

## Wykaz piktogramów



uwaga



zapamiętaj



podstawa prawna



przykład



problem

# 1. Choroby zawodowe – zagadnienia ogólne

Problematyka chorób zawodowych jest uregulowana w wielu aktach prawnych. Pojęcie choroby zawodowej jest pojęciem prawa pracy, bowiem definicja jest wskazana w treści przepisów Kodeksu pracy, który zagadnieniom wypadków przy pracy i chorób zawodowych poświęca cały rozdział (Dział X Rozdział VII noszący tytuł „Wypadki przy pracy i choroby zawodowe”). Jednakże przepisy Kodeksu pracy i wydanych na ich podstawie aktów wykonawczych nie wyczerpują tych zagadnień. Duża ich część jest domeną regulacji prawa ubezpieczeń społecznych. Zwrócenia uwagi wymaga również okoliczność, iż postępowanie dotyczące chorób zawodowych w zdecydowanej części regulowane jest przepisami Kodeksu postępowania administracyjnego.



## 1.1. Pojęcie choroby zawodowej

Choroba zawodowa jest pojęciem ustawowo zdefiniowanym. Regulacja zawarta jest w Kodeksie pracy. Przepis art. 235<sup>1</sup> k.p. stanowi: **za chorobę zawodową uważa się chorobę, wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych „narażeniem zawodowym”.**

**definicja  
choroby  
zawodowej**

W doktrynie prawa trwa dyskusja, czy pojęcie choroby zawodowej jest pojęciem wyłącznie prawnym, czy też medyczno-prawnym. Spór ten sprowadza się do odpowiedzi na pytanie: czy za chorobę zawodową można uznać każde schorzenie, które pozostaje w związku przyczynowym z wykonywaną pracą,

zawodem, warunkami świadczenia pracy, czy też przepisy prawa i wola ustawodawcy przesądzają, iż określone jednostki chorobowe są traktowane jako wywołane świadczeniem pracy, a tym samym ich rozpoznanie u pracownika powoduje określone w przepisach skutki prawne? Ten, jak się wydaje na pierwszy rzut oka, „akademicki” doktrynalny spór jest istotny, gdyż rzutuje na uprawnienia pracownika i możliwość dochodzenia świadczeń ubezpieczeniowych z tytułu zachorowania na chorobę zawodową. Czy pracownik, który udowodni w sposób nie budzący wątpliwości, iż zachorował na daną chorobę z powodu warunków pracy, może w sposób nieograniczony korzystać ze świadczeń wynikających z rozpoznania u niego choroby zawodowej? Czy każda choroba uznawana za zawodową, rozpoznana u konkretnego pracownika, będzie stanowić podstawę do przyznania mu prawa do świadczeń?



Wydaje się, iż na gruncie uregulowania przepisu art. 235<sup>1</sup> k.p. i jego literalnego brzmienia, polskie ustawodawstwo przyjęło, że pojęcie choroby zawodowej jest pojęciem medyczno-prawnym. Aby dane schorzenie uznać za chorobę zawodową muszą być spełnione dwie przesłanki: prawna – w postaci umieszczenia schorzenia w wykazie chorób zawodowych oraz medyczna – związek schorzenia ze środowiskiem pracy i występującymi w nim czynnikami szkodliwymi lub sposobem świadczenia pracy i rozpoznanie występowania danej choroby u pracownika.

O tym jakie jednostki chorobowe są chorobami zawodowymi decydują przepisy prawa. Na gruncie prawa polskiego wykaz chorób zawodowych stanowi załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (Dz. U. Nr 105, poz. 869) zatytułowany „Wykaz chorób zawodowych wraz z okresem, w którym wystąpienie udokumentowanych objawów chorobowych upoważnia do rozpoznania choroby zawodowej pomimo wcześniejszego zakończenia pracy w narażeniu zawodowym”. Powyższe rozporządzenie wraz z załącznikiem, który stanowi jego integralną treść,



zostało wydane na podstawie delegacji ustawowej zawartej w przepisie art. 237 § 1 pkt 3-6 i § 1<sup>1</sup> k.p.

Jeżeli jakieś schorzenie nie zostało wskazane w powyższym wykazie, nigdy nie będzie mogło być traktowane jako choroba zawodowa. Umieszczenie schorzenia w wykazie chorób zawodowych jest elementem formalnym, koniecznym do jej rozpoznania i ma charakter wyłącznie prawny. W tym miejscu należy wskazać, iż pracownik, który zapadł na chorobę spowodowaną zatrudnieniem (szkodliwymi lub uciążliwymi warunkami pracy), a niefigurującą w wykazie chorób zawodowych, może dochodzić od pracodawcy świadczeń takich, jak odszkodowanie, renta lub zadośćuczynienie na podstawie przepisów prawa cywilnego, ale ma zamkniętą drogę do dochodzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, wynikających z faktu zachorowania na chorobę zawodową.

**warunek  
uznania  
za chorobę  
zawodową**

Warto zwrócić uwagę na bogate orzecznictwo sądów administracyjnych w tym zakresie. Niezmiennie prezentuje ono pogląd, iż warunkiem koniecznym, podstawowym dla stwierdzenia choroby zawodowej jest figurowanie jej w wykazie stanowiącym załącznik do rozporządzenia.

- W wyroku z dnia 30 października 2012 r., jaki zapadł w sprawie o sygnaturze akt III SA/Kr 1321/11 (Lex nr 1234590, System Informacji Prawnej LEX, Wolters Kluwer Polska, [www.wolterskluwer.pl](http://www.wolterskluwer.pl)), Wojewódzki Sąd Administracyjny w Krakowie wskazał, iż *„choroba zawodowa jest pojęciem prawnym oznaczającym zachorowanie, które pozostaje w związku przyczynowym z pracą. Przyczyną ją wywołującą jest sama praca, jej rodzaj, charakter i warunki jej wykonywania”*.
- W wyroku z dnia 18 kwietnia 2012 r., jaki zapadł w sprawie o sygnaturze akt II OSK 145/12 (Lex nr 1219061, System Informacji Prawnej LEX, Wolters Kluwer Polska, [www.wolterskluwer.pl](http://www.wolterskluwer.pl)), Naczelny Sąd Administracyjny w Warszawie



wskazał, iż „Choroba zawodowa jest pojęciem prawnym oznaczającym zachorowanie, które pozostaje w związku przyczynowym z pracą. Przyczyną ją wywołującą jest tylko i wyłącznie sama praca, jej rodzaj, charakter i warunki jej wykonywania. Z tego powodu choroby zawodowe są przewidywalne, a owe przewidywalne uszkodzenia zdrowia zostały ujęte w tzw. wykazie chorób zawodowych”.

Uwagę zwrócić należy na dwa wyroki Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie, jakie zapadły w dniu 11 sierpnia 2011 r.:

- W wyroku, jaki zapadł w sprawie o sygnaturze akt II OSK 918/11 (Lex nr 1069074, System Informacji Prawnej LEX, Wolters Kluwer Polska, [www.wolterskluwer.pl](http://www.wolterskluwer.pl)), wyrażono pogląd, iż „Dla uznania rozpoznanej choroby za chorobę zawodową konieczne jest wystąpienie dwóch przesłanek – po pierwsze, rozpoznane schorzenie musi figurować w wykazie chorób zawodowych, a po drugie, ocena warunków pracy potwierdza związek przyczynowo-skutkowy między jego powstaniem, a tzw. »narażeniem zawodowym«. Brak którejkolwiek z wymienionych przesłanek eliminuje możliwość stwierdzenia u badanego choroby zawodowej”.
- Natomiast w wyroku, w sprawie o sygnaturze akt II OSK 912/11 (Lex nr 1069073, System Informacji Prawnej LEX Wolters Kluwer Polska, [www.wolterskluwer.pl](http://www.wolterskluwer.pl)), Sąd stanął na stanowisku, iż „Dla uznania rozpoznanej choroby za chorobę zawodową nie jest wystarczające wykazanie związku przyczynowo-skutkowego między jej powstaniem, a tzw. »narażeniem zawodowym«, lecz ponad wszystko niezbędne jest stwierdzenie, że figuruje ona w wykazie chorób zawodowych. Postępowanie w sprawie choroby zawodowej jest ukierunkowane nie tyle na ustalenie stanu zdrowia osoby badanej, ile na stwierdzenie, czy choroba jest wymieniona w wykazie chorób zawodowych”.

Szczególnie drugie z cytowanych powyżej orzeczeń stanowi cenną wskazówkę interpretacyjną w zakresie stosowania prawa. Zwraca ono bowiem uwagę na ważny aspekt postępowania w przedmiocie stwierdzenia choroby zawodowej. Postępowanie to nie ma bowiem celów terapeutycznych, ale przede wszystkim prowadzi do odpowiedzi na pytanie, czy schorzenia, na które uskarża się pracownik, są zamieszczone w wykazie chorób zawodowych. Pogląd ten odzwierciedlają jeszcze inne orzeczenia sądowe.



- Warto wskazać w tym miejscu wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Olsztynie, jaki zapadł w dniu 21 czerwca 2011 r. w sprawie o sygnaturze akt II SA/01 149/11 (Lex nr 1096955, System Informacji Prawnej LEX, Wolters Kluwer Polska, [www.wolterskluwer.pl](http://www.wolterskluwer.pl)), w którym Sąd wskazał wprost, iż *„Postępowanie w sprawie choroby zawodowej nie jest nakierowane na ustalenie stanu zdrowia skarżącego, a także pochodzenia stwierdzonego schorzenia, lecz na stwierdzenie, czy choroba strony, wymieniona w wykazie chorób zawodowych, ma zawodową etiologię. Po ustaleniu więc, że rozpoznana u skarżącego choroba nie została wymieniona w wykazie chorób zawodowych, organy administracji nie są uprawnione do badania przyczyn tego schorzenia”*.

Podnieść należy, iż teza powyższego wyroku jest wyjątkowo trafnie sformułowana i rozstrzyga wątpliwości w zakresie postępowania orzeczniczego. Często bowiem w praktyce organy administracyjne oczekują od lekarza medycyny pracy wskazania, jaka jest przyczyna schorzeń, na które choruje pracownik, w sytuacji gdy nie ma podstaw do rozpoznania u niego choroby zawodowej.

Jak widać z powyższych rozważań umieszczenie danego schorzenia w wykazie chorób zawodowych jest warunkiem koniecznym aby w ogóle rozważać prowadzenie postępowania w przedmiocie choroby zawodowej.



W tym miejscu nasuwa się pytanie: czy samo umieszczenie schorzenia w wykazie wystarczy, aby pracownik, u którego je rozpoznano nabył prawo do świadczeń z tytułu zachorowania na chorobę zawodową? Na pytanie to należy odpowiedzieć przecząco. Z definicji choroby zawodowej zawartej w Kodeksie pracy wynika bowiem, iż do jej rozpoznania konieczny jest element materialny, w postaci istnienia związku przyczynowego między działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, a wystąpieniem choroby. Sformułowanie przepisu art. 235<sup>1</sup> k.p. znacznie zawęża ten związek przyczynowy, wymagając „**bezsportności**” lub „**wysokiego prawdopodobieństwa**” wywołania schorzenia działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo sposobem wykonywania pracy. Należy wskazać, iż pojęcie „bezsportny” oznacza coś, co do czego nie istnieją żadne różnice opinii. Natomiast pojęcie „prawdopodobieństwo” oznacza możliwość, szansę zaistnienia czegoś, wydarzenia się (Słownik Języka Polskiego PWN – [www.wsjp.pl](http://www.wsjp.pl)).

Użycie powyższych sformułowań w definicji ustawowej choroby zawodowej wyklucza uznanie schorzenia za chorobę zawodową, jeżeli zostało ono prawdopodobnie albo nawet z dużym prawdopodobieństwem wywołane warunkami środowiska pracy czy wykonywaną pracą. Pojęcie „prawdopodobieństwa” i „dużego prawdopodobieństwa” nie jest bowiem pojęciem tożsamym z „wysokim prawdopodobieństwem”. Oznacza to, iż samo „prawdopodobieństwo”, ani nawet „duże prawdopodobieństwo” nie jest wystarczające – prawdopodobieństwo musi być „wysokie” czyli większe niż „duże”. W tym miejscu nasuwa się jednak poważna wątpliwość interpretacyjna: czy pojęcie „wysoki”, jakim posługuje się przepis, faktycznie wymaga zaistnienia prawdopodobieństwa większego niż „duże” czy nawet „bardzo duże” i czy te ostatnie pojęcia nie są z nim tożsame. Większość doktryn prawa pracy przyjmuje jednak, pomimo sporów semantycznych, iż prawdopodobieństwo „wysokie” oznacza większe niż duże czy nawet bardzo duże. Niemniej jednak ustawodawca