

Helena Szewczyk

# Choroby zawodowe i para-zawodowe pracowników w znowelizowanym kodeksie pracy



**Helena Szewczyk**

Adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Wykonuje zawód radcy prawnego.

## **Occupational and para-occupational illnesses in the amended version of the Labour Code**

*In Poland the concept of an occupational illness is based solely on the list of occupational illnesses caused by the negative influence of working conditions on the worker's organism. That means it is not possible to go beyond the burdens set by the list and to extend the protection over the instances established in a different mode than the issuance of a high-rank normative act (statute, executive regulations). However, it is not the only condition, because not only must the illness be included in the list but also it is necessary to prove (indisputably or with the great probability) the occupational character of an illness.*

*The concept of an occupational illness was therefore construed according to a restrictive method of the list, burdened additionally with the requirement to prove the occupational character of an illness, which substantially limits the scope of the legal protection of workers suffering from occupational illnesses. Another social problem is a small amount of consideration received from the social insurance for occupational illnesses. It should be noted there are also para-occupational illnesses, which are not included in the statutory list of occupational illnesses, but whose relation to harmful work environment or working conditions reducing biological immunity of the worker's organism is undisputable or proven with the great probability.*

*Therefore, we should advocate adoption of an open concept of occupational illnesses and abolition of a method based on the closed list of occupational illnesses. In case of the open construction of occupational illness with the help of a mixed method, the basis for compensation should be – besides extended list of occupational illnesses based on implied causality between occupational exposure and occupational illnesses – for para-occupational illnesses the existence of a harmful factor in the work environment and the causality between the factor and the detriment to health sustained by the aggrieved person.*

## 1. Uwagi wprowadzające

Choroby zawodowe i parazawodowe powstają na skutek długotrwałego oddziaływania szkodliwych czynników znajdujących się w środowisku pracy albo wynikają ze sposobu wykonywania pracy. Zapobieganie chorobom zawodowym i parazawodowym wynika z potrzeby zapewnienia ochrony zdrowia oraz bezpieczeństwa osobowego pracowników, których niezdolność do pracy powstała w związku z warunkami wykonywania pracy<sup>1</sup>. Trudno bowiem tolerować taką politykę państwa, w świetle której szansa na przedłużenie życia czy zmniejszenie cierpienia pracownika nie zasługują na ochronę prawa pracy.

Nowelą, która weszła w życie z dniem 3 lipca 2009 r. wprowadzono do polskiego kodeksu pracy artykuł 235<sup>1</sup> k.p. zawierający nową definicję choroby zawodowej. Z tą datą weszły w życie zmiany w zakresie regulacji problematyki chorób zawodowych na podstawie ustawy o zmianie ustawy – kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw<sup>2</sup>. Zmiany w zakresie unormowania problematyki chorób zawodowych zostały wprowadzone w wyniku realizacji wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 19 czerwca 2008 r.<sup>3</sup>, w świetle którego delegacje ustawowe zawarte w art. 237 § 1 pkt 2 i 3 k.p. były niezgodne z art. 92 Konstytucji RP w zakresie, w jakim nie określały wytycznych dotyczących treści rozporządzenia. W rezultacie TK uznał, że wydane na podstawie niekonstytucyjnych przepisów rozporządzenie z 30 lipca 2002 r. w sprawie chorób zawodowych jest niezgodne z konstytucją RP. Trybunał Konstytucyjny wskazał, że z uwagi na zasady techniki ustawodawczej niedopuszczalne jest przesunięcie całej regulacji materialnoprawnej do rozporządzenia, ponieważ norma materialnoprawna, szczególnie ta nakładająca na podmioty stosunku pracy określone obowiązki, wpływając tym samym na ich pozycję prawną, po-

winna być uregulowana w ustawie. Zatem zmiany w zakresie regulacji problematyki choroby zawodowej miały na celu zapewnienie zgodności przepisów prawa pracy z zasadami konstytucyjnymi.

Istotne zmiany w obecnym stanie prawnym polegają na tym, że podstawowe rozwiązania z zakresu chorób zawodowych zostały uregulowane w kodeksie pracy. Do kodeksu została w prowadzona definicja choroby zawodowej określona w art. 235<sup>1</sup> k.p. natomiast w art. 235<sup>2</sup> k.p. została przewidziana możliwość stwierdzenia choroby zawodowej mimo zakończenia pracy w narażeniu zawodowym, jeżeli jej objawy wystąpiły w odpowiednim czasie. Obecnie przepisy te znajdują się w akcie o randze ustawowej oraz zawierają normy materialnoprawne, które kształtują uprawnienia pracowników przez wskazanie okoliczności decydujących o możliwości rozpoznania choroby zawodowej.

**W świetle art. 235<sup>1</sup> k.p., 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”.**

Zakres pojęcia choroby z zawodowej składa się z dwóch podstawowych elementów składowych o różnym charakterze. Jeden z nich ma charakter formalny, ponieważ tylko choroba wymieniona w wykazie chorób zawodowych ustalonym przez ustawodawcę może być zakwalifikowana jako choroba zawodowa. Drugim z elementów o charakterze materialnym jest wykazanie związku przyczynowego między działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia albo sposobem wykonywania pracy a wystąpieniem choroby<sup>4</sup>.

## 2. Wykaz chorób zawodowych

W świetle konwencji MOP nr 121 z 1964 r. istnieją trzy metody regulacji chorób zawodowych:

1 Zob. T. Wyka, *Od bezpieczeństwa socjalnego w stronę bezpieczeństwa osobowego – o zmianach w kodeksie pracy*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecie społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Warszawa 2010, s. 105 i n.

2 Dz.U. Nr 99, poz. 825.

3 Zob. Wyrok TK z 19 czerwca 2008 r., P 23/07, OTK-A 2008, nr 5, poz. 82.

4 Por. W. Witoszko, *Jednorazowe odszkodowanie z ubezpieczenia wypadkowego*, Warszawa 2010, s. 128; R. Celeda [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2005, s. 1145.

– metoda listy chorób zawodowych, obejmująca co najmniej choroby wymienione w załączniku do tej konwencji;

– metoda ogólna, szerokiej definicji choroby zawodowej, tzw. metoda klauzuli generalnej;

– metoda mieszana, która stanowi kombinację wyżej wymienionych metod, tzw. metoda podwójnej listy<sup>5</sup>.

Metoda mieszana związana jest z równoległym obowiązywaniem listy chorób zawodowych oraz klauzuli generalnej. Wydaje się, że pozwala ona w największym stopniu na ochronę i interesów pracowniczych, zmniejszając element niedookreśloności związany z metodą klauzuli generalnej, a także omijając restrykcyjność listy. Pozwala ona, pod pewnymi warunkami, na uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku ze schorzeniami, które nie figurują na oficjalnej liście. Metoda ta umożliwia objęcie ochroną schorzenia, które nie widnieją na urzędowej liście, na podstawie diagnozy medycznej.

Warto zauważyć, że zalecenie (rekomendacja) Komisji Europejskiej z 2003/670<sup>6</sup> z aleca krajom członkowskim odchodzenie od zamkniętej listy chorób zawodowych. Znajduje to odzwierciedlenie w Europie Zachodniej w dążeniu do stworzenia otwartego pojęcia choroby zawodowej i odchodzeniu od techniki zamkniętej listy<sup>7</sup>.

W Polsce stosuje się pierwszą metodę opartą na wykazie chorób zawodowych powstałych w wyniku negatywnego oddziaływania warunków pracy na organizm pracownika. Oznacza to niemożność przekroczenia granic określonych listą i rozszerze-

nia ochrony na przypadki ustalone na innej drodze niż wydanie aktu normatywnego wysokiej rangi (ustawa, przepisy wykonawcze)<sup>8</sup>.

Pojęcie choroby zawodowej zostało zatem skonstruowane według tzw. metody listy wzmocnionej dodatkowo określeniem przyczyn uzasadniających przyjęcie zawodowej natury tej choroby<sup>9</sup>. Oznacza to, że warunkiem koniecznym zakwalifikowania danej choroby jako choroby zawodowej jest przede wszystkim objęcie jej wykazem chorób zawodowych (choroby nieznajdujące się na liście nie mają statusu chorób zawodowych). Nie jest to jednak warunek wystarczający, ponieważ jednocześnie choroba musi być w wykazie oraz konieczne jest wykazanie (bezsporne lub z dużym prawdopodobieństwem) zawodowego charakteru tej choroby. Wynika z tego, że bez wykazania zawodowego charakteru tego schorzenia nawet choroba powstała w warunkach narażenia zawodowego, znajdująca się na liście chorób zawodowych, nie może być *de lege lata* zakwalifikowana jako choroba zawodowa. W efekcie taka regulacja choroby zawodowej stanowiąca najbardziej surową wersję restrykcyjnej metody listy chorób zawodowych z całą pewnością ograniczy w praktyce liczbę osób faktycznie chorych na chorobę zawodową, którym w obecnym stanie prawnym uda się uzyskać status osoby chorej zawodowo.

Wykaz chorób zawodowych obejmuje schorzenia, które na obecnym etapie wiedzy medycznej zostały uznane za spowodowane warunkami pracy, ponieważ opiera się on na przewidywalności ujawnienia pewnych chorób w ustalonym z góry kręgu osób. Dopiero bowiem jeśli dana choroba wśród ludzi należących do pewnej grupy zawodowej występuje regularnie i powszechnie oraz częściej niż wśród innej grupy osób, można mówić o chorobie zawodowej<sup>10</sup>.

W obecnym stanie prawnym wykaz chorób zawodowych stanowi załącznik do rozporządzenia z 30 czerwca 2009 r. wydanego na podstawie delegacji

5 Por. T. Bińczycka-Majewska, *Prawne aspekty chorób zawodowych*, „Państwo i Prawo” 1993, nr 7, s. 52–56.

6 Dz. Urz. W.E.L., nr 238 z 25.09.2003 r., poz. 0028–0034. Tekst w języku niemieckim: *Empfehlung der Kommission vom 19. September 2003 Über die Europäische Liste der Berufskrankheiten* oraz w języku angielskim: *Commission Recommendation of 19 September 2003 concerning the European schedule of occupational diseases*.

7 Por. A. Numhauser-Henning, *General Report. Occupational Risk: Social Protection and Employers Liability. Social Change and Legal Developments In Industrial Societies*, [w:] *World Congress of Labour and Social Security Law*, Paris 2006, s. 26; Orzeczenie ETS z 13 grudnia 1989 r., 322/88 (Grimaldi), Rec. 1989, poz. 4407.

8 Por. T. Bińczycka-Majewska, *Prawne aspekty...*, s. 54; W. Witoszko, *Jednorazowe odszkodowanie...*, s. 125 i n.; H. Szewczyk, *Pojęcie choroby zawodowej w prawie pracy i prawie ubezpieczeń społecznych* [w:] „Z zagadnień zabezpieczenia społecznego” 2009, nr 1, s. 93 i n.

9 Odmienne: W. Witoszko, *Jednorazowe odszkodowanie...*, s. 128.

10 Tamże, s. 129.

z art. 237 § 1 pkt 3–6 i § 1<sup>1</sup> k.p. Wykaz ten obejmuje 26 grup jednostek chorobowych, które zostały określone w zróżnicowany sposób. Inaczej niż w poprzednim wykazie chorób zawodowych obecny wykaz nie przewiduje rozszerzenia danej kategorii choroby o kolejne jej rodzaje. Poprzedni wykaz zawierał jednak w pewnym zakresie otwarty katalog chorób zawodowych, ponieważ do niektórych kategorii wymienionych chorób można było zaliczyć jeszcze inne schorzenia. Obecnie nie jest to już możliwe ze względu na uznanie za chorobę zawodową schorzenia, które nie zostało wyraźnie określone w wykazie chorób zawodowych.

W związku z powyższym należy zdawać sobie sprawę z tego, że obecny wykaz chorób zawodowych ma charakter zamknięty, co w konsekwencji przesądza o tym, że ich lista nie jest kompletna, a liczba chorób zawodowych objęta tym wykazem nie jest adekwatna do rodzajów ustalonych chorób, pozostających w związku z pracą. Dlatego też konieczna jest okresowa rewizja listy chorób zawodowych, która powinna prowadzić do zmian w wykazie chorób zawodowych przez uzupełnienie go o kolejne schorzenia<sup>11</sup>. Wymaga to jednak inicjatywy Rady Ministrów, która jak dotąd nie wykazywała w tym zakresie aktywności i zainteresowania. Niestety ustawodawca nie przewidział ustawowego wymogu okresowych rewizji wykazu chorób zawodowych, które mogłyby uaktualniać na bieżąco przedmiotowy wykaz. Ponadto, aby uznać dane schorzenie za chorobę zawodową nie wystarczy samo rozpoznanie u chorego choroby zamieszczonej w wykazie chorób zawodowych. Konieczne jest bowiem także ustalenie, że na jej powstanie miały wpływ szkodliwe warunki pracy albo sposób wykonywania pracy<sup>12</sup>.

Nadmiernie restrykcyjna metoda listy pozostawia bez ochrony znaczną liczbę poszkodowanych, którzy doznali uszczerbku na zdrowiu pod wpływem szkod-

liwych czynników środowiska pracy, ale nie spełniają ustawowych warunków. Metoda ta słabo reaguje na zmiany wynikające z postępu nauki, a także rozwoju cywilizacyjnego, który sprzyja ujawnianiu się nowych ryzyk.

*De lege lata* stwierdzenie określonej choroby zawodowej nie jest uzależnione od rodzaju pracy, stanowiska, wykonywanego zawodu, pracy w określonym zakładzie pracy. Zgodnie z art. 235<sup>2</sup> k.p. rozpoznanie choroby zawodowej może nastąpić w okresie zatrudnienia w narażeniu zawodowym albo po zakończeniu pracy w takim narażeniu, pod warunkiem wystąpienia udokumentowanych objawów chorobowych w okresie ustalonym w wykazie chorób zawodowych. Okresy, w których powinny wystąpić objawy chorobowe po zakończeniu zatrudnienia, dotyczą tylko byłego pracownika, u którego po zakończeniu pracy w narażeniu zawodowym wystąpiła choroba. Wskazane w obowiązującym wykazie chorób zawodowych okresy, należy liczyć od czasu ustania narażenia zawodowego, zaś udokumentowanie jej objawów upoważnia do rozpoznania choroby zawodowej. Długość tych okresów jest zróżnicowana dla poszczególnych chorób i wynosi od 3 dni do 10 lat. Niekiedy ustalenie takiego okresu jest pozostawione właściwemu organowi, który określa go indywidualnie w zależności np. od oszacowanego ryzyka (przy nowotworach złośliwych – poz. 17).

Rozporządzeniem z 30 czerwca 2009 r. wprowadzono ograniczenia czasowe co do zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej oraz jej rozpoznania do okresu zatrudnienia w narażeniu zawodowym lub po zakończeniu pracy w takim narażeniu, nie później jednak niż w okresie, który został wskazany w wykazie chorób zawodowych. Wykaz ten zawiera więc dodatkowe warunki, takie jak warunek wykonywania pracy szkodliwej przez ustalony minimalny okres albo wymóg ujawnienia się choroby po ustaniu ostatniego zatrudnienia, które narażało pracownika na ryzyko zachorowania. Jednak rozwiązanie to w stosunku do niektórych schorzeń ujętych w nowym wykazie chorób zawodowych nie obowiązuje. Oznacza to, że w przypadku niektórych chorób zawodowych okres ten nie został przez ustawodawcę określony lub może być ustalany indywidualnie. W praktyce nie można bowiem wykluczyć

<sup>11</sup> Zob. B. Paździor, *Ubezpieczenie wypadkowe w uregulowaniach MOP*, „Polityka Społeczna” 1997, nr 5–6, s. 5.

<sup>12</sup> Zob. W. Witoszko, *Związek przyczynowy między chorobą zawodową a warunkami pracy. Glosa do wyroku NSA z 07 czerwca 2006 roku, II OSK 388/06*, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 4, s. 214 i n.; Głosę W. Witoszko do wyroku TK z 19 czerwca 2008 r., P 23/07, „Państwo i Prawo” 2009, nr 7, s. 124–125.

związku przyczynowego między warunkami pracy a niektórymi chorobami zawodowymi, nawet wówczas, jeśli między usterkami z zatrudnienia w warunkach narażających zdrowie pracownika a ujawnieniem się tej choroby upłynął znaczny okres czasu<sup>13</sup>. Nie zawsze bowiem istnieje możliwość wczesnego wykrycia choroby, co wiąże się nie tylko z różnym poziomem wiedzy medycznej oraz dostępem do nowoczesnej aparatury medycznej, ale również z indywidualną odpornością pracowników na narażenie zawodowe. Nie bez znaczenia jest także możliwość jednoczesnego oddziaływania na pracownika kilku niekorzystnych czynników<sup>14</sup>. W świetle osiągnięć medycyny jednoznaczne wskazanie okresu utajonego wielu chorób nie jest możliwe. Ponad 95% ogółu chorób zawodowych to schorzenia powstałe po minimum dziesięcioletnim okresie narażenia, a 79% po dwudziestu latach

łoby to wzrost kosztów pracy oraz wydatków na zabezpieczenie społeczne. W konsekwencji dochodzi do ograniczenia uprawnień osób poszkodowanych, co prowadzi do przerzucenia na poszkodowanych skutków ryzyka zawodowego związanego z zachowaniem na choroby zawodowe<sup>17</sup>.

Należy opowiedzieć się za zastosowaniem metody tzw. mieszanej, która całkowicie spełni oczekiwania pracowników ułatwiając im drogę dochodzenia roszczeń odszkodowawczych i rentowych. Będzie to stanowić również odpowiedź na apel Wspólnoty Europejskiej, która wzywa do propagowania kultury prozdrowotnej w miejscu pracy i zapobiegania problemom związanym z utratą zdrowia w związku z wykonywaną pracą.

Z uwagi na specyfikę pracy w rolnictwie należy również opowiedzieć się za włączeniem w naszym kraju do wykazu chorób zawodowych, stworzonego

## Pojęcie choroby zawodowej jest skonstruowane wg metody listy i wzmocnione określeniem przyczyn uzasadniających przyjęcie jej zawodowej natury.

pracy w narażeniu<sup>15</sup>. Przepisy prawa nie mogą zatem bezwzględnie ograniczać czasowo możliwości ustalenia związku między chorobą zawodową a warunkami pracy. Wprowadzenie w tym zakresie jakichkolwiek warunków jest niedopuszczalne<sup>16</sup>.

Wbrew zaleceniom Wspólnoty, polski ustawodawca nie zmienił istotnie krajowych regulacji w dziedzinie chorób zawodowych. Przede wszystkim nie rozszerzono znacząco wykazu (listy) chorób zawodowych oraz nie wprowadzono szerszej definicji choroby zawodowej, ponieważ oznacza-

na użytek pracowników, listy schorzeń, ustalonych dla rolnictwa lub ogrodnictwa zgodnie z zaleceniem Unii Europejskiej. Główny nacisk powinno się położyć w tym miejscu na związek choroby z wykonywaną pracą<sup>18</sup>. Polski ustawodawca powinien podjąć stosowne działania w celu włączenia do krajowej listy chorób zawodowych tych schorzeń, które zostały zamieszczone na specjalnej liście dla rolnictwa i ogrodnictwa. Obecnie osoby zatrudnione w rolnictwie są w tym zakresie dyskryminowane, ponieważ wielu chorób zawodowych rolników nie ma w obowiązującym wykazie chorób zawodowych. Lista chorób zawodowych ma bowiem obecnie zastosowanie do wszystkich rodzajów działalności, w tym do

13 Wyrok SN z 7 czerwca 1995 r., II PRN 4/95, OSNAPiUS 1996, nr 3, poz. 44.

14 Por. T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 47.

15 Por. N. Szeszenia-Dąbrowska, W. Szymczak, *Zapadalność na choroby zawodowe w Polsce*, „Medycyna Pracy” 1999, nr 6, s. 481.

16 Zob. wyrok NSA z 12 czerwca 1997 r., II SA/Gd 1234/96, „Prawo Pracy” 1998, nr 1, s. 41.

17 Por. H. Szewczyk, *Prawne problemy chorób zawodowych*, „Polityka Społeczna” 2007, nr 7, s. 8 i n.

18 T. Bińczycka-Majewska, *Choroby zawodowe w normach Wspólnoty Europejskiej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1993, nr 10–11, s. 69–76.

działalności rolniczej. Za rolniczą chorobę zawodową uznaje się bowiem *de lege lata* chorobę określoną w przepisach wydanych na podstawie kodeksu pracy. Powyższy problem ma, zdawałoby się, charakter teoretyczny, wszakże jego konsekwencje mogą mieć również znaczenie praktyczne, ponieważ ustawa o ubezpieczeniu społecznym rolników<sup>19</sup> zwiększa wysokość renty rolniczej, przyznanej z tytułu niezdolności do pracy, powstałej wskutek wypadku przy pracy rolniczej lub rolniczej choroby zawodowej. W takiej sytuacji uprawnionemu do okresu opłacania składki dolicza się okres dzielący go od osiągnięcia wieku 60 lat, co pozwala zwiększyć wymiar renty otrzymywanej przez rolników, którzy stali się niezdolni do pracy wskutek wypadku lub choroby zawodowej w młodym wieku<sup>20</sup>.

### 3. Narażenie zawodowe

Choroba zawodowa cechuje się tym, że jest ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy. Okoliczności, w których choroba powstała, tj. działanie czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo sposób wykonywania pracy, stanowią narażenie zawodowe.

W definicji choroby zawodowej został zatem rozszerzony katalog przyczyn wywołujących choroby zawodowe, ponieważ obok ogólnie znanej przyczyny wskazanej w definicji jako „szkodliwe czynniki występujące w środowisku pracy”, został zaznaczony dodatkowo sposób wykonywania pracy. Obecne określenie przyczyn chorób zawodowych obejmuje więc zarówno warunki, w jakich praca jest wykonywana, jak i przyczyny wynikające z istoty danego zawodu.

Rodzaje przyczyn choroby zawodowej wskazują na ich zewnętrzny charakter, ponieważ pochodzą

one spoza organizmu człowieka. Jest to cecha odróżniająca choroby o podłożu zawodowym od chorób samoistnych, które powstają z przyczyn istniejących w organizmie człowieka, oraz od chorób wywołanych przyczyną zewnętrzną, ale niezwiązanych z pracą. Należy bowiem ustalić, czy wystąpiło narażenie zawodowe związane z istnieniem w środowisku pracy czynników szkodliwych dla zdrowia, wywołujących chorobę zawodową albo ze sposobem wykonywania pracy<sup>21</sup>.

Istotne jest ustalenie, czy szkodliwe czynniki pochodzą ze środowiska pracy. Pojęcie „środowisko pracy” wskazuje, że chodzi o określenie obszaru (miejsca pracy), w którym pracownik jest narażony na oddziaływanie ogółu czynników szkodliwych dla zdrowia, pochodzących z takiego otoczenia<sup>22</sup>. Oznacza to szerokie ujęcie źródła przyczyny choroby zawodowej, która nie musi być związana z wykonywaniem danego rodzaju pracy, ale może być powiązana z innym zagrożeniem występującym w miejscu pracy, jak np. z wpływem czynników wynikających z lokalizacji zakładu pracy<sup>23</sup>. Wystąpienie szkodliwych czynników w środowisku pracy nie musi być zawinione przez pracodawcę i nie musi wynikać z przekroczenia dopuszczalnych norm. Wystarczy, że w środowisku pracy pojawi się czynnik, który jest szkodliwy choćby dla jednego pracownika ze względu na jego właściwości osobnicze. Stwierdzenie choroby zawodowej nie jest też uzależnione od rozmiarów stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu wywołanego chorobą zawodową.

### 4. Związek przyczynowy powstania choroby z pracą

Z treści definicji choroby zawodowej wynika, że w obecnym stanie prawnym, wymagane jest ustalenie związku przyczynowego między działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy lub sposobem wykonywania pracy a powstaniem choroby zawodowej. W świetle

19 Dz.U. z 1998 r. Nr 7, poz. 25 ze zm.

20 H. Szewczyk, *Prawne problemy wypadków przy pracy i chorób zawodowych w rolnictwie*, [w:] „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej”, t. 16, red. A. Nowak, Katowice 2005, s. 155–156; teź: *Renta rolnicza z tytułu niezdolności do pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej*, [w:] *Zabezpieczenie społeczne osób niepełnosprawnych*, red. L. Frąckiewicz i W. Koczur, Katowice 2006, s. 91–92.

21 Por. B. Gudowska, *Choroby zawodowe*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 4, s. 17; U. Jackowiak, *Wpływ choroby zawodowej na sytuację pracowniczą*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 5, s. 20 i n.

22 Zob. W. Witoszko, *Jednorazowe odszkodowanie...*, s. 137.

23 Jak wyżej.

art. 235<sup>1</sup> k.p. konieczne jest stwierdzenie w sposób bezsporny lub z wysokim prawdopodobieństwem związku przyczynowego między wymienionymi przyczynami stanowiącymi narażenie zawodowe, a wystąpieniem choroby zawodowej. Samo stwierdzenie jedynie, że dana choroba jest wymieniona w wykazie chorób zawodowych nie jest wystarczające do ustalenia zajścia choroby zawodowej.

W poprzednim stanie prawnym ustalenie związku przyczynowego przy rozpoznaniu choroby zawodowej nie było wymagane. Wystarczyło więc ustalić chorobę objętą wykazem, co miało donieść prawnie skutki, polegające na domniemaniu zawodowego pochodzenia wymienionej w niej przyczyny. Zakładano, że w razie stwierdzenia choroby objętej wykazem oraz pracy wykonywanej w warunkach narażających na jej powstanie, przesądzało o domniemaniu związku przyczynowego między chorobą a warunkami pracy<sup>24</sup>.

do której powstania przyczyniły się również czynniki wynikające z istnienia choroby samoistnej lub z trybu życia pracownika. Wtedy należy badać, na ile stwierdzone warunki pracy rzeczywiście przyczyniły się do powstania choroby zawodowej.

Konieczne jest zatem zbadanie wpływu narażenia zawodowego na powstanie schorzenia, mimo że już samo umieszczenie niektórych chorób zawodowych w wykazie wskazuje, że są to schorzenia, które spowodowane są pracą w narażeniu zawodowym. W obecnym stanie prawnym nie można jednak pozostać na konstrukcji domniemania związku przyczynowego funkcjonującego we wcześniejszych regulacjach prawnych.

Jeżeli objawy choroby zawodowej zostały stwierdzone po zakończeniu pracy w warunkach narażenia zawodowego, wówczas choroba zawodowa powinna być rozpoznana w odpowiednim okresie wymienio-

## Wymagane jest ustalenie związku między działaniem czynników szkodliwych lub sposobem wykonywania pracy a powstaniem choroby zawodowej.

Obecnie wymóg ustalenia w sposób bezsporny lub z wysokim prawdopodobieństwem, że choroba zawodowa została spowodowana narażeniem zawodowym odnosi się do związku przyczynowego. Istnieją obiektywne trudności w ustaleniu związku przyczynowego między powstaniem choroby zawodowej a pracą w warunkach narażenia zawodowego, zwłaszcza gdy chodzi o ustalenie udziału określonych przyczyn w spowodowaniu choroby. Szczególne trudności mogą dotyczyć choroby zawodowej,

24 Zob. wyrok NSA z 7 stycznia 1994 r., ISA 1640/93, ONSA 1995, nr 1, poz. 28; wyrok SN z 2 lutego 2000 r., II UKN 351/99, OSNAPiUS 2001, nr 12, poz. 419; wyrok SN z 4 czerwca z 1998 r., III RN 36/98, OSNAPiUS 1999, nr 22, poz. 79; wyrok SN z 3 lutego 1999 r., II RN 110/98, OSNAPiUS 1999, nr 22, poz. 709; wyrok NSA z 12 czerwca 2002 r., ISA 1406/01, Legalis; wyrok SN z 10 lutego 2000 r., II UKN 395/99, OSNAPiUS 2001, nr 15, poz. 496; wyrok WSA z 7 lutego 2007 r., II SA/Gd 5/07, Legalis; wyrok WSA z 19 czerwca 2007 r., III SA/Wr 208/07, Legalis.

nym w wykazie chorób zawodowych. Upływ takiego terminu powoduje, że nie jest możliwe stwierdzenie choroby zawodowej.

W Polsce dla uznania schorzenia za chorobę zawodową konieczne jest więc ustalenie, czy dana choroba wymieniona jest w wykazie chorób zawodowych, a ponadto gdy w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana czynnikami szkodliwymi dla zdrowia, występującymi w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy (tzw. narażenie zawodowe). *De lege lata* niezbędne jest też wykazanie związku przyczynowego przez ustalenie, że stwierdzone narażenie zawodowe w sposób bezsporny lub wysoce prawdopodobny spowodowało rozpoznaną chorobę zawodową. Oznacza to wykluczenie domniemania związku przyczynowego między warunkami pracy a chorobą zawodową.

Kolejnym warunkiem w stosunku do większości chorób zawodowych jest zgłoszenie podejrzenia choroby oraz jej rozpoznanie (ale nie stwierdzenie) w czasie zatrudnienia w warunkach narażenia zawodowego, a jeżeli nastąpiło po zakończeniu pracy w warunkach narażenia zawodowego, musi to nastąpić nie później niż w okresie, o którym mowa w wykazie chorób zawodowych. Działanie czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy ma więc decydujące znaczenie dla rozpoznania choroby zawodowej.

Następnie kwalifikacji prawnej schorzenia dokonuje inspektor sanitarny na podstawie materiału dowodowego, a w szczególności danych zawartych w orzeczeniu lekarskim oraz formularzu oceny narażenia zawodowego (§ 8 ust. 1 rozporządzenia z 30 czerwca 2009 r.). Inspektor sanitarny jest związany orzeczeniem lekarskim w zakresie rozpoznania choroby; nie jest bowiem uprawniony do samodzielnej oceny dokumentacji lekarskiej i wniosku odmiennego od lekarskiego rozpoznania schorzenia.

Wydanie decyzji o stwierdzeniu choroby zawodowej przez inspektora sanitarnego powinno być zatem poprzedzone dokładnym ustaleniem faktu narażenia pracownika na działanie czynnika szkodliwego dla zdrowia, występującego w środowisku pracy, stopnia narażenia i czasu oddziaływania tego czynnika.

W świetle orzecznictwa sądowego sąd powszechny rozpoznający sprawę o świadczenia z tytułu choroby zawodowej nie jest związany decyzją inspektora sanitarnego bez względu na jej treść. Również decyzja inspektora sanitarnego odmawiająca stwierdzenia choroby zawodowej nie ma mocy wiążącej, zwłaszcza gdy po jej wydaniu pracownik był nadal zatrudniony w warunkach narażających na powstanie choroby zawodowej. Decyzja inspektora sanitarnego, stwierdzająca chorobę zawodową lub brak podstaw do jej stwierdzenia, nie wiąże sądu powszechnego rozpoznającego sprawę o świadczenia z tytułu choroby zawodowej także po oddaleniu przez sąd administracyjny wniesionej na nią skargi.

Zasadniczo jednak sąd powszechny nie może rozpoznać zagadnienia wstępnego co do istnienia choroby zawodowej w sprawie o roszczenie pracownika o jednorazowe odszkodowanie lub o świadczenie wyrównawcze z tytułu choroby zawodowej bez uprzed-

niej decyzji inspektora sanitarnego. Niedopuszczalne jest również powództwo o ustalenie istnienia choroby zawodowej. Wydanie decyzji przez inspektora sanitarnego jest więc konieczne, aby sąd powszechny mógł rozpoznać sprawę.

Sąd ten może zatem odmówić przyznania świadczeń, jeżeli postępowanie dowodowe wykaże, że choroba ta nie była przyczyną uszczerbku na zdrowiu. Stwierdzenie przez inspektora sanitarnego istnienia choroby zawodowej nie jest bowiem – jak wiadomo – równoznaczne ze stwierdzeniem niezdolności do pracy lub uszczerbku na zdrowiu, które warunkują prawo do świadczeń przysługujących poszkodowanym.

Można zatem przyjąć, że chorobą zawodową jest choroba stwierdzona decyzją organu państwowej inspekcji sanitarnej, która jest wymieniona w wykazie chorób zawodowych oraz została spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy lub sposobem wykonywania pracy, czyli występowaniem określonego narażenia zawodowego, które w sposób bezsporny lub wysoce prawdopodobny wywołało chorobę zawodową.

## 5. Pojęcie choroby parazawodowej (pracowniczej)

Powszechnie wiadomo, że pracownicy ponoszą szkody na osobie z powodu nie tylko chorób zawodowych, ale także chorób spowodowanych szkodliwymi warunkami pracy, a niebędącymi chorobami zawodowymi.

Szkodliwe warunki pracy mogą więc prowadzić nie tylko do powstania choroby zawodowej, ale także wywierają negatywny wpływ na ogólny stan zdrowia pracowników oraz obniżają odporność organizmu pracowników.

Należy jednak mieć na uwadze, że również inne choroby istniejące poza wykazem także mogą powstać w związku z pracą (choroby parazawodowe). Tego rodzaju schorzenia jako nieobjęte wykazem chorób zawodowych nie mogą być zakwalifikowane jako choroby zawodowe, nawet gdy zostanie ustalone, że ich przyczyną były warunki pracy i pozostają one bezspornie w adekwatnym związku przyczynowym ze świadczoną pracą. Przyjmuje się bowiem,



że wykładnia poszczególnych pozycji wykazu chorób zawodowych wykraczająca poza ramy wykładni literальной jest niedopuszczalna. Obowiązująca definicja chorób zawodowych nie obejmuje zatem chorób parazawodowych, zwanych również pracowniczymi.

Przykładowo wykazem chorób zawodowych nie są objęte takie choroby jak nerwica, wrzodowa choroba żołądka, choroby związane z pracą przy komputerze, schizofrenia i inne schorzenia psychiczne, podczas gdy wydaje się, że tego rodzaju schorzenia coraz częściej mogą być spowodowane szkodliwymi warunkami pracy. Przyczynami takich chorób mogłyby być zwiększające się wymagania, dodatkowe obowiązki, ponadprzeciętny stres, przemoc w pracy, duża dyspozycyjność, itp. Przepisy prawa pracy nie przewidują jednak możliwości uwzględnienia chorób spowodowanych takimi przyczynami w wykazie chorób zawodowych<sup>25</sup>.

mi, które pozostają wprawdzie poza ustawowym wykazem chorób zawodowych, ale których związek ze szkodliwym środowiskiem pracy lub warunkami pracy obniżającymi biologiczną odporność organizmu pracownika jest bezsporny lub wykazany z dużym prawdopodobieństwem<sup>27</sup>.

W Polsce stosuje się metodę listy chorób zawodowych najmniej korzystną dla pracowników, opartą na wykazie chorób zawodowych powstałych w wyniku negatywnego oddziaływania warunków pracy na organizm pracownika<sup>28</sup>. Oznacza to niemożność przekroczenia granic określonych listą i rozszerzenia ochrony na przypadki ustalone na innej drodze niż wydanie aktu normatywnego wysokiej rangi (ustawa, przepisy wykonawcze)<sup>29</sup>. Nadmiernie restrykcyjna metoda listy pozostawia bez ochrony na podstawie przepisów prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych znaczną liczbę poszkodowanych, którzy

## Niezbędne jest ustalenie, że stwierdzone narażenie zawodowe w sposób bezsporny lub wysoce prawdopodobny spowodowało chorobę zawodową.

Chodzi tu zwłaszcza o takie przypadki zachorowań, w których szkodliwość i uciążliwość zawodowe staną się czynnikiem współtworzącym (współsprawczym) i modyfikującym przebieg niektórych chorób przewlekłych wywołanych rozwojem cywilizacji. Przykładowo dotyczy to będzie wielu schorzeń związanych z wszechobecnym stresem<sup>26</sup>, jak choroba niedokrwienna serca, zespoły nerwicowe i depresje, schorzenia alergiczne i dermatologiczne, itp.

Jednak przepisy prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych nie regulują zasad odpowiedzialności pracodawcy za inne choroby związane z warunkami pracy poza chorobami zawodowymi.

Tymczasem równie poważnym społecznym problemem jak choroby zawodowe są choroby parazawodowe, zwane również chorobami pracowniczy-

mi, które pozostają wprawdzie poza ustawowym wykazem chorób zawodowych, ale których związek ze szkodliwym środowiskiem pracy lub warunkami pracy obniżającymi biologiczną odporność organizmu pracownika jest bezsporny lub wykazany z dużym prawdopodobieństwem<sup>27</sup>.

doznali uszczerbku na zdrowiu pod wpływem szkodliwych czynników środowiska pracy, ale nie spełniają ustawowych warunków, zwłaszcza że polska lista chorób zawodowych jest niekompletna, ponieważ nie obejmuje ona niektórych rodzajów schorzeń, które coraz częściej mogą być spowodowane warunkami pracy<sup>30</sup>. Metoda ta słabo bowiem reaguje na zmiany wynikające z postępu nauki, a także rozwoju cywilizacyjnego, który sprzyja ujawnianiu się nowych ryzyk<sup>31</sup>.

Przeciwko różnicowaniu ochrony prawnej w razie wystąpienia obu rodzajów chorób, tj. chorób zawo-

25 Por. W. Witoszko, *Jednorazowe odszkodowanie...*, s.147–148.

26 Por. H. Szewczyk, *Stres jako przyczyna wypadku przy pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 6, s. 31 i n.

27 Zob. głosę T. Wyki do uchwały składu siedmiu sędziów SN z 4 grudnia 1987 r., III PZP 85/86, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1989, nr 4–5, s. 83.

28 Zob. H. Szewczyk, *Pojęcie choroby zawodowej...*, s. 91 i n.

29 Por. T. Bińczycka-Majewska, *Prawne aspekty...*, s. 54.

30 Zob. W. Witoszko, *Jednorazowe odszkodowanie...*, s. 147–148.

31 Por. T. Bińczycka-Majewska, *Prawne aspekty...*, s. 56.

dowych i parazawodowych jest Komisja Europejska. Wydane przez ten organ zalecenie 2003/670/WE z 19 września 2003 r., dotyczące Europejskiego Wykazu Chorób Zawodowych<sup>32</sup>, zawiera wytyczne dla krajów członkowskich Wspólnoty Europejskiej do opracowania podstaw prawnych przy ubieganiu się o świadczenia majątkowe w sytuacji, gdy stwierdzono, że dane schorzenie nie jest ujęte na liście chorób zawodowych, ale pozostaje ono w związku z wykonywaną pracą. W zaleceniu tym wskazano, aby w przypadkach kiedy ustawodawstwo krajowe zawiera wykaz ustalający domniemanie zawodowe pochodzenia pewnych chorób – zezwolić na udowodnienie, że choroby niewymienione w wykazie są zawodowego pochodzenia nawet wówczas, gdy nie ujawniły się one w warunkach, na których opiera się ich domniemanie pochodzenia zawodowego<sup>33</sup>. Zalecenie to nie jest wprawdzie wiążące dla Polski,

chorobę oraz związek ze sposobem wykonywania pracy<sup>34</sup>, a nawet przeprowadzono dowód na istnienie wpływu warunków pracy na powstanie tej choroby (szkodliwe czynniki w środowisku pracy lub sposób jej wykonywania stanowią bezsporną lub co najmniej wysoce prawdopodobną przyczynę choroby)<sup>35</sup>, to choroba ta nie będzie mogła być zakwalifikowana jako zawodowa. Będzie jednak zaliczana do kategorii chorób parazawodowych (zwanym też chorobami pracowniczymi).

W doktrynie do tzw. chorób parazawodowych, zwanych również chorobami pracowniczymi zalicza się schorzenia nieuznane za choroby zawodowe, powstałe jednak w związku przyczynowym z warunkami środowiska pracy, w tym choroby samoistne, na które szkodliwe lub niezgodne z zaleceniami lekarskimi warunki pracy miały wpływ, ponieważ przyspieszyły lub pogłębiły proces chorobowy<sup>36</sup>.

## Do tzw. chorób parazawodowych zalicza się choroby nieuznane za zawodowe, powstałe w związku przyczynowym z warunkami środowiska pracy.

jednak polskie sądy powinny brać go pod uwagę wydając orzeczenia w zakresie chorób zawodowych i parazawodowych.

*De lege lata* ustalenie w Polsce listy chorób zawodowych ma jednak doniosłe prawnie skutki, polegające na niemożności uznania za chorobę zawodową choroby niewymienionej w wykazie bez względu na jej związek z wykonywaną pracą. Oznacza to, że jeśli u pracownika nie stwierdzono wymienionej w wykazie choroby, chociaż wykonywał on pracę w warunkach narażających na jej powstanie (stwierdzono narażenie zawodowe, czyli istnienie w środowisku pracy czynników szkodliwych wywołujących taką

Warto zauważyć, że chorobą zawodową jest więc tylko takie schorzenie, ujęte w urzędowym wykazie, którego związek z pracą został ustalony przez kompetentny organ służby zdrowia, zgodnie z obowiązującymi przepisami. Wykaz chorób zawodowych jest zatem odbiciem tylko stanu prawnego, a nie obrazem rzeczywistego stanu zagrożenia czynnikami szkodliwymi, tkwiącymi w środowisku pracy. Tymczasem wpływ środowiska pracy na zdrowie pracownika ma o wiele szerszy wymiar niż można to ująć w urzędowym wykazie<sup>37</sup>.

32 Dz. Urz. L 238 z 25.09.2003 r., s. 28.

33 Por. W. Witoszko, *Jednorazowe odszkodowanie...*, s. 148–149; H. Szurgacz, H. Pławucka, *Reformy w zakresie polskiego prawa socjalnego a międzynarodowe i europejskie prawo socjalne*, [w:] *Europejskie prawo pracy i prawo socjalne a prawo polskie*, red. H. Szurgacz. Wrocław 1998, s. 235 i n.

34 Por. B. Gudowska, *Choroby zawodowe*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 4, s. 17; U. Jackowiak, *Wpływ choroby zawodowej na sytuację pracowniczą*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 5, s. 20 i n.

35 Zob. Wyrok WSA z 31 stycznia 2008 r., IV SA/GL 608/07, Legalis; Wyrok WSA z 27 marca 2007 r., IV SA/GL 885/06, Legalis.

36 Zob. J. Brol, *Odpowiedzialność odszkodowawcza za wypadki przy pracy i choroby zawodowe*, Warszawa 1981, s. 119.

37 Por. T. Wyka, *Ochrona zdrowia...*, s. 13.

W praktyce istnieje znaczna liczba schorzeń związanych z pracą, których nie ma w wykazie chorób zawodowych, a których związek z pracą jest możliwy do udowodnienia. Wykaz chorób zawodowych jest bowiem zazwyczaj niedostosowany do światowych osiągnięć nauki i medycyny. Kategoria chorób zawodowych w Polsce okazuje się być więc niewystarczająca dla ukazania wszystkich skutków zdrowotnych, jakie mogą dotknąć pracowników w środowisku pracy.

W doktrynie prawa pracy tzw. choroby parazawodowe definiuje się jako choroby, które zostały spowodowane czynnikami występującymi w środowisku pracy lub sposobem wykonywania pracy, ale nie zostały wymienione w wykazie chorób zawodowych<sup>38</sup>.

Podobnie jak w przypadku chorób zawodowych występuje tu również długotrwałość narażenia zawodowego pracownika na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, przewlekłość choroby oraz duża trudność w ustalaniu związku choroby z warunkami wykonywanej pracy.

Związek chorób parazawodowych z warunkami pracy ustala się najczęściej przy pomocy absencji chorobowej. Z kolei do czynników sprzyjających najczęściej absencji chorobowej należą: praca zmianowa, uciążliwość fizyczna i psychiczna pracy, jak również przemoc w pracy<sup>39</sup>.

W aktualnym stanie w iedzy medycznej oraz orzecznictwa sądowego trudno więc uznać, że poza urzędowym wykazem chorób zawodowych pozostały jedynie schorzenia, których związek z warunkami środowiska pracy jest wątpliwy<sup>40</sup>.

Jednoznacznie potwierdzają to rozwiązania prawne zawarte w przepisach działu dziesiątego kodeksu pracy dotyczące obowiązków pracodawcy, zwłaszcza w zakresie stosowania profilaktycznych środków zapobiegających schorzeniom wywołanym warunkami środowiska pracy, choć kodeks pracy nie posługuje się nazwą „choroba parazawodowa” czy też „choroba pracownicza”.

38 Por. D. Dorre-Nowak, [w:] K.W. Baran, B.M. Ćwiertniak, D. Dorre-Nowak, K. Walczak, *Prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2008, s. 465.

39 Por. T. Wyka, *Ochrona zdrowia...*, s. 53.

40 Zob. głosę Z. Myszki do uchwały składu siedmiu sędziów SN z 4 grudnia 1987 r., III PZP 85/86, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1989, nr 4–5, s. 80–81.

W art. 227 § 1 k.p. choroby parazawodowe (pracownicze) nazywane są „**innymi chorobami związanymi z wykonywaną pracą**”. W świetle tego przepisu pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą. W przepisie tym ustawodawca wyraźnie rozróżnia choroby zawodowe i choroby parazawodowe zwane pracowniczymi, które kodeks pracy nazywa „**innymi chorobami związanymi z wykonywaną pracą**”.

Potwierdza to także przepis art. 236 k.p., zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany systematycznie analizować przyczyny wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy i na podstawie wyników tych analiz stosować właściwe środki zapobiegawcze. Tym razem choroby parazawodowe nazywane są w tym miejscu „**innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy**”, w stosunku do których istnieje również powinność pracodawcy wszechstronnej analizy ich przyczyn w celu podjęcia właściwych środków profilaktycznych. Również w tym przepisie ustawodawca wymienia choroby parazawodowe (pracownicze) obok chorób zawodowych, używając jednak dla ich określenia innej nazwy.

Oznacza to, że pracodawca nie może ograniczać się w zakresie swych obowiązków tylko do uznanych wypadków przy pracy i stwierdzonych chorób zawodowych, ale także powinien, wraz z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę medyczną nad pracownikami, dokonywać okresowych analiz zwolnień lekarskich pracowników pod kątem ujawniania innych schorzeń, które pozostają w związku przyczynowym z warunkami pracy. Analiza tych kwestii jest możliwa również przez właściwy ośrodek medycyny pracy, którego lekarze są uprawnieni do badania dokumentacji lekarskiej pracowników. Określenie zakresu negatywnych skutków działania na organizm ludzki szkodliwych czynników tkwiących w środowisku pracy, jest przydatne nie tylko w aspekcie podejmowania działań profilaktycznych, ale także w konkretnych sprawach ujawnienia związku danej choroby pracownika z warunkami pracy, kwalifikującego dany przypadek jako chorobę parazawodową (pracowniczą), w sytuacji gdy choroby tej nie można

w myśl polskich przepisów zakwalifikować jako choroby zawodowej.

Dodatkowo o chorobie parazawodowej (pracowniczey) jest mowa w świetle § 39 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, pracodawczy obowiązek zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy realizowany jest w szczególności przez zapobieganie zagrożeniom związanym z wykonywaną pracą. Obowiązek ten powinien być realizowany na podstawie ogólnych zasad dotyczących zapobiegania wypadkom i **chorobom związanym z pracą**.

W świetle niniejszego rozporządzenia zagrożenie jest to stan środowiska pracy, mogący spowodować wypadek lub chorobę z zawodową lub inną chorobę związaną z warunkami pracy lub wykonywaną pracą. W szczególności w takim środowisku pracy występują tzw. czynniki szkodliwe, których oddziaływanie na pracowników może doprowadzić do powstania schorzenia, czyli do utraty zdrowia.

Do stwierdzenia choroby zawodowej czy też parazawodowej, wystarczy ustalenie, że warunki pracy stanowiły jedną z przyczyn (nie musi to być przyczyna decydująca) stwierdzonego schorzenia, chyba że choroba objęta listą chorób zawodowych albo inna, niewymieniona w wykazie chorób zawodowych choroba, wywołana została czynnikami pozazawodowymi lub wynika z ogólnego stanu zdrowia. W takim przypadku należy jednak wykazać, że mimo tego, iż praca była wykonywana w warunkach narażających na powstanie choroby zawodowej, to została ona jednak spowodowana przyczynami, które nie pozostają w związku z pracą, lub czynniki szkodliwe występujące w środowisku pracy nie mogły wywołać rozpoznanego u pracownika schorzenia.

## 6. Odpowiedzialność pracodawcy z tytułu chorób zawodowych i parazawodowych

Aktualnie w Polsce obowiązuje w świetle ustawy wypadkowej *de facto* tzw. model liberalny, zakładający istnienie jednolitego systemu świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych na stosunkowo niskim poziomie, dlatego uzupełnienie go o rozwiązania o charakterze cywilnoprawnym jest niezbędne, zwłaszcza

że w Polsce są one oparte na odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych, gdzie zasadą odpowiedzialności jest zazwyczaj wina. Należy zatem podzielić dominujący w doktrynie pogląd, w świetle którego ubezpieczenie wypadkowe obejmuje jedynie część szkody spowodowanej chorobą zawodową, natomiast pozostała część szkody może zostać naprawiona na podstawie przepisów prawa cywilnego<sup>41</sup>.

Podstawą odpowiedzialności pracodawcy może stanowić też w niektórych przypadkach ryzyko, jeśli pracodawca prowadzi na własny rachunek przedsiębiorstwo lub zakład, wprawione w ruch za pomocą sił przyrody, za szkody spowodowane przez działanie tego przedsiębiorstwa lub zakładu. Tymczasem w wielu europejskich systemach prawnych podstawy odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu chorób zawodowych wykazują z reguły cechy typowe dla przesłanek odpowiedzialności opartej na zasadzie ryzyka.

Jeżeli zostało wykazane działanie czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy, stwierdzenie choroby zawodowej nie jest zależne od zwiększonej predyspozycji organizmu i indywidualnej podatności na zachorowanie, a także od stopnia zaniedbania przez pracodawców obowiązków w zakresie ochrony życia i zdrowia pracowników. Odpowiedzialność bezpośrednia pracodawcy kształtuje się *de facto* w tym przypadku na zasadzie ryzyka absolutnego, czyli jest znacznie szersza od odpowiedzialności na zasadzie winy.

Trudno znaleźć bowiem racjonalne uzasadnienie dla rozwiązań prawnych, które ograniczają możliwość dochodzenia przez poszkodowanego pracownika pełnego naprawienia poniesionej szkody<sup>42</sup>.

Wyłączenie tej odpowiedzialności pozbawiłoby bowiem pracownika możliwości pełnej kompensacji, stawiając go w położeniu mniej korzystnym niż inne

<sup>41</sup> Por. W. Sanetra, *O założeniach nowego systemu tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 3, s. 4.

<sup>42</sup> Por. U. Jackowiak, *Wyrównanie szkód niemajątkowych spowodowanych wypadkami przy pracy*, Warszawa–Poznań 1975, s. 105; J. Bról, *Świadczenia wypadkowe. Rozwój ubezpieczeń społecznych w Polsce*, red. Cz. Jackowiak, Wrocław 1991, s. 365; Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008, s. 339; W. Witoszko, *Jednorazowe odszkodowanie...*, s. 269 i n.

podmioty, które mogą na podstawie przepisów prawa cywilnego dochodzić od pracodawcy pełnego naprawienia szkody. Oznaczałoby to, że ryzyko naprawienia szkód na osobie pracownika z tytułu wypadków przy pracy, chorób zawodowych i parazawodowych, w zakresie nieobjętym ubezpieczeniem wypadkowym, ponosiłby sam pracownik lub jego rodzina<sup>43</sup>. W przeciwnym razie świadczenia z ustawy wypadkowej musiałyby być ukształtowane na wyższym poziomie, tak jak to jest przykładowo w państwach skandynawskich<sup>44</sup>.

W tych krajach za zaistnienie choroby zawodowej pracodawca odpowiedzialny jest na zasadzie ryzyka, jeżeli zatrudniony u niego pracownik był narażony na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia. Ma on obowiązek naprawienia szkód poniesionych przez pracownika pomimo braku zawinienia. Oprócz bezpośredniej odpowiedzialności pracodawcy in-

Poszkodowani, w szczególności w razie zawinionego przez pracodawcę naruszenia przepisów bhp, obowiązku ochrony zdrowia oraz przeciwdziałania chorobom zawodowym, skutkującym chorobą zawodową, mają prawo dochodzić od pracodawcy tzw. roszczeń uzupełniających, przewyższających kwoty przewidziane w tzw. ustawie wypadkowej, na podstawie przepisów prawa cywilnego. Odpowiedzialność cywilnoprawna ma więc w tym przypadku charakter uzupełniający, czyli przysługuje w zakresie niezaspokojonym przez ubezpieczenie wypadkowe. Podstawę prawną roszczeń cywilnoprawnych z tytułu choroby zawodowej stanowi art. 471 i n. k.c., jak i przepisy o czynach niedozwolonych, tj. art. 415 i n. Poszkodowany musi wybrać w tym przypadku jedną z podstaw odpowiedzialności (kontraktową lub deliktową)<sup>46</sup>.

Dopuszczenie uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy występuje w wielu

## Poszkodowani mają prawo dochodzić od pracodawcy tzw. roszczeń uzupełniających na podstawie przepisów prawa cywilnego.

nymi formami ochrony interesów poszkodowanego pracownika jest ubezpieczenie wypadkowe, szeroki system repartycji o charakterze zabezpieczeniowym czy wreszcie kombinacja tych rozwiązań<sup>45</sup>.

W związku z obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym, odpowiedzialność pracodawcy w zakresie określonym ustawą wypadkową (w podstawowym zakresie) została ostatnio w Polsce scedowana na ZUS. Świadczenia ubezpieczeniowe z ustawy wypadkowej nie wyczerpują jednak możliwości dochodzenia roszczeń przez poszkodowanego pracownika oraz członków jego rodziny z powodu choroby zawodowej.

43 Zob. Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy...*, s. 343 i n.

44 Por. A. Numhauser-Henning, *General Report. Occupational Risk: Social Protection and Employers Liability. Social Change and Legal Developments In Industrial Societies*, [w:] *World Congress and Labour and Social Security Law*, Paris 2006, s. 10 i n.

45 Por. Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy...*, s. 332 i n.

systemach prawnych państw europejskich. Podstawy odpowiedzialności wykazują tam jednak z reguły cechy typowe dla przesłanek odpowiedzialności opartej na zasadzie ryzyka a nie winy pracodawcy<sup>47</sup>.

Ustawa wypadkowa nie reguluje odpowiedzialności pracodawców za szkody na osobie pracownika, powstałe z innych zdarzeń niż choroba zawodowa lub wypadek przy pracy, a zwłaszcza z tytułu wywołanej szkodliwymi warunkami pracy choroby niebędącej chorobą zawodową. Wykazem chorób zawodowych objęto bowiem *de lege lata* nie wszystkie choroby, których związek z warunkami pracy jest w świetle aktualnego stanu medycyny niewątpliwy. Jednak w przepisach prawa pracy wyraźnie rozróżnia się choroby zawodowe i inne choroby związane

46 Zob. T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika*, cz. 2, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 1, s. 7.

47 Por. Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy...*, s. 339 i n.

z warunkami pracy. Dlatego nie można przyjąć poglądu, w świetle którego poza chorobami objętymi wykazem chorób zawodowych są tylko choroby wynikające z ogólnego stanu zdrowia pracownika, czyli tzw. schorzenia samoistne pracownika. W przeciwnym razie negatywne skutki uszczerbku na zdrowiu powstałe w wyniku innych chorób związanych z pracą, poza chorobami zawodowymi, nie mogłyby być rekompensowane jako pozbawione ochrony prawnej.

*De lege lata* w Polsce odpowiedzialność pracodawcy wobec pracownika nie ogranicza się więc jedynie do charakteru uzupełniającego wobec odpowiedzialności organu rentowego, bądź innej instytucji ubezpieczeniowej, za wywołanie choroby zawodowej<sup>48</sup>.

Warto zauważyć, że Sąd Najwyższy uznał prawo pracowników dotkniętych chorobą parazawodową (zwaną też chorobą pracowniczą lub pozazawodową) do odpowiednich świadczeń odszkodowawczych od pracodawcy na zasadach prawa cywilnego<sup>49</sup>. Odpowiedzialność taka powstaje w sytuacji, gdy stwierdzone schorzenie nie zostało uznane za chorobę zawodową, jednakże jego powstanie pozostaje w związku przyczynowo-skutkowym z istniejącymi u pracodawcy warunkami pracy (adekwatny związek przyczynowy).

Jeśli zatem konkretne schorzenie nie zostanie uznane za chorobę zawodową, poszkodowany może przeprowadzić dowód jego związku z wykonywaną pracą i dochodzić od pracodawcy odszkodowania i innych świadczeń z tytułu doznania uszczerbku na zdrowiu na podstawie prawa cywilnego. Podstawę odpowiedzialności będą w tym przypadku stanowiły przepisy art. 415 k.c. albo 435 k.c.<sup>50</sup>.

W literaturze prawa pracy przyjmuje się także pogląd, że zadośćuczynienie pieniężne i inne świadczenia pieniężne należne pracownikom z tytułu szkód spowodowanych tzw. chorobami parazawodowymi, takie jak renta cywilna i odszkodowanie przysługują w zakresie, w jakim szkody te nie zostały pokryte

przez świadczenia z ubezpieczenia społecznego (chorobowego lub rentowego)<sup>51</sup>.

Nie bez racji w doktrynie zauważa się, że odpowiedzialność pracodawcy z tytułu chorób zawodowych i parazawodowych, oparta na zasadach kodeksu cywilnego, jest jednak powrotem do dawnych rozwiązań prawnych, preferujących model indywidualnej odpowiedzialności pracodawcy, który w stosunku do nowoczesnych rozwiązań prawnych opartych na modelu ubezpieczenia zbiorowego ryzyka społecznego (publicznoprawny system ubezpieczeniowy) nie należy oceniać w kategoriach postępu<sup>52</sup>.

Odejście od zasady pełnej odpowiedzialności z tytułu chorób parazawodowych (zawodowych), opartej na odpowiedzialności cywilnoprawnej, musiałyby jednak w pełni zapewnić ochronę poszkodowanym pracownikom przy wykorzystaniu innych mechanizmów prawnych.

Wymagałoby to stworzenia w Polsce nowego modelu ubezpieczeniowego. Wiązałoby się to z dążeniem do stworzenia otwartego pojęcia choroby zawodowej i odejściem od metody zamkniętej listy chorób zawodowych. W przypadku otwartej konstrukcji choroby zawodowej, przy pomocy metody mieszanej podstawą kompensacji byłoby, oprócz wykazu chorób zawodowych korzystających z domniemania związku przyczynowego pomiędzy wystąpieniem narażenia zawodowego a powstaniem choroby zawodowej, dla innych chorób niewystępujących w wykazie, sam fakt wykazania istnienia szkodliwego czynnika w środowisku pracy oraz związku między tym czynnikiem a uszczerbkiem na zdrowiu doznany przez poszkodowanego pracownika. Pozwoliłoby to włączyć do zakresu pojęcia chorób zawodowych znaczną część chorób parazawodowych, które nie mają obecnie statusu chorób zawodowych.

Moim zdaniem objęcie szkód na osobie pracownika z tytułu chorób parazawodowych zasadami kompensacyjnymi z ustawy wypadkowej byłoby niewątpliwie

48 Zob. wyrok SN z 2 października 2008 r., i PK 57/08, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 5, s. 265.

49 Uchwała siedmiu sędziów SN z 4 grudnia 1987, III PZP 85/86, OSNCAP 1988, nr 9, poz. 109 z glosą. J. Broła, OSPiKA 1988, nr 9, s. 387 i n.; wyrok SN z 2 października 2008 r., I PK 57/08, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 5.

50 Por. D.E. Lach, S. Samol, K. Ślęzak, *Ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 72.

51 Por. T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 7.

52 Zob. M. Gersdorf, *Odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy za wypadki przy pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 6, s. 15; K. Ślęzak, *Uzupełniająca odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, [w:] *Studia z prawa pracy*, red. Z. Góral, Łódź 2007, s. 150–151.

znaczącym postępem. W doktrynie zwracano na to uwagę już dwadzieścia lat temu<sup>53</sup>. Już wtedy słusznie wskazywano, iż konstytucyjna zasada ochrony życia i zdrowia, jako jedna z najbardziej istotnych zasad międzynarodowego prawa pracy, powinna być realizowana m.in. przez zasadę odszkodowawczej kompensaty szkód na osobie pracownika. Należy bowiem mieć na uwadze, że zarówno choroby zawodowe, jak i parazawodowe (pracownicze) są przyczynowo związane ze świadczoną pracą lub warunkami jej wykonywania, a związek przyczynowy spowodowany warunkami pracy zarówno chorób zawodowych, jak i chorób parazawodowych powinien być wykazany przez pracownika, również przy wykazaniu wysokiego (przeważającego) stopnia prawdopodobieństwa<sup>54</sup>.

Stanowiłoby to z pewnością wyjście naprzeciw ogólnym europejskim tendencjom do zbiorowej repartycji szkody w przypadku doznania uszczerbku na zdrowiu przez pracowników z tytułu wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych chorób związanych z pracą (parazawodowych).

53 Por. głosę J. Broła uchwały składu siedmiu sędziów SN z 4 grudnia 1987 r., III PZP 85/86, OSPiKA 1998, nr 9, poz. 191.

54 Zob. głosę Z. Myszkę do uchwały siedmiu sędziów SN z 4 grudnia 1987 r., s. 82.

Mogłoby to dotyczyć również rozszerzenia zakresu ubezpieczenia wypadkowego, poprzez stworzenie dodatkowego ubezpieczenia z tytułu choroby zawodowej i parazawodowej<sup>55</sup>. Nie do przecenienia jest także postulat zaangażowania na tą okoliczność prywatnych ubezpieczeń OC i NW.

Należy rozszerzyć zbyt wąski katalog chorób zawodowych oraz z większym poziomem świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu zachorowania na chorobę zawodową. Współcześnie państwo próbuje przenieść skutki zachorowania na choroby zawodowe i parazawodowe na samych poszkodowanych i pracodawców (również małych), którzy mogą nie udźwignąć kolejnych obciążeń finansowych.

W tym aspekcie konieczne wydaje się podjęcie szerokiej dyskusji nad nowym kształtem modelu ubezpieczenia społecznego z tytułu chorób zawodowych i parazawodowych, jako modelu ubezpieczenia zbiorowego ryzyka społecznego, w którym podstawową rolę powinno spełniać państwo jako organizator tej formy zabezpieczenia społecznego.

55 Zob. H. Szewczyk, *Pojęcie choroby zawodowej...*, passim.