

Choroby zawodowe

Kamil Sierzan



Wolters Kluwer | Szkolenia **online**

18 czerwca 2021 r.

www.szkolenia.wolterskluwer.pl

Choroby zawodowe

Choroby zawodowe to obok wypadków przy pracy,

jeden z najtrudniejszych do zniwelowania

problem każdego pracodawcy a z racji trudniejszego i bardziej rozłożonego

w czasie trybu badania i wykrywania – często bagatelizowany.

Na szkoleniu omówimy zarówno tematykę chorób zawodowych jako takich jak

i odniesiemy się do wybranych branż , ewentualnych odszkodowań ,

procedury zgłaszania i dalszego postępowania oraz poruszymy kwestię Covid-

19 jako choroby zawodowej.

Definicja choroby zawodowej

Art. 235¹. KP

Ustawowe pojęcie choroby zawodowej

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

Wg ZUS:

Czym jest choroba zawodowa ?

Choroba zawodowa to choroba:

1. Która jest wymieniona w wykazie chorób zawodowych (wykaz w rozporządzeniu w sprawie chorób zawodowych);
2. którą spowodowały szkodliwe czynniki występujące w miejscu pracy lub sposób wykonywania pracy.

Czy chorobę zawodową można stwierdzić tylko w czasie trwania pracy ?

Chorobę zawodową można stwierdzić **również po zakończeniu pracy** w narażeniu zawodowym. Okres, w którym wystąpienie objawów chorobowych upoważnia do rozpoznania choroby zawodowej, zależy od choroby i jest podany w rozporządzeniu w sprawie chorób zawodowych.

Wykaz chorób zawodowych

26 punktów :

<http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20130001367/O/D20131367.pdf>

Obowiązki pracodawcy co do zapobiegania chorobom zawodowym

Art. 235. KP

Obowiązek pracodawcy informowania o chorobach zawodowych

§ 1. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu i właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy każdy przypadek podejrzenia choroby zawodowej.

§ 2. Obowiązek, o którym mowa w § 1, dotyczy także lekarza podmiotu właściwego do rozpoznania choroby zawodowej, o którym mowa w przepisach wydanych na podstawie **art. 237 rozporządzenie w sprawie trybu postępowania w przypadkach wypadków przy pracy i chorób zawodowych** § 1 pkt 6.

§ 2¹. W każdym przypadku podejrzenia choroby zawodowej:

1) lekarz,

2) lekarz dentysta, który podczas wykonywania zawodu powziął takie podejrzenie u pacjenta - kieruje na badania w celu wydania orzeczenia o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania.

Obowiązki pracodawcy co do zapobiegania chorobom zawodowym

§ 2². Zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej może również dokonać pracownik lub były pracownik, który podejrzewa, że występujące u niego objawy mogą wskazywać na taką chorobę, przy czym pracownik aktualnie zatrudniony zgłasza podejrzenie za pośrednictwem lekarza sprawującego nad nim profilaktyczną opiekę zdrowotną.

§ 3. W razie rozpoznania u pracownika choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany:

- 1) ustalić przyczyny powstania choroby zawodowej oraz charakter i rozmiar zagrożenia tą chorobą, działając w porozumieniu z właściwym państwowym inspektorem sanitarnym;
- 2) przystąpić niezwłocznie do usunięcia czynników powodujących powstanie choroby zawodowej i zastosować inne niezbędne środki zapobiegawcze;
- 3) zapewnić realizację zaleceń lekarskich.

§ 4. Pracodawca jest **obowiązany prowadzić rejestr** obejmujący przypadki stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby.

§ 5. Pracodawca przesyła zawiadomienie o skutkach choroby zawodowej do instytutu medycyny pracy wskazanego w przepisach wydanych na podstawie **art. 237 rozporządzenie w sprawie trybu postępowania w przypadkach wypadków przy pracy i chorób zawodowych** § 1¹ oraz do właściwego państwowego inspektora sanitarnego.

Obowiązki pracodawcy co do zapobiegania chorobom zawodowym

Niezawiadomienie właściwych organów o ww. przypadkach chorób, ich nieujawnienie lub przedstawienie niezgodnych z prawdą informacji, dowodów lub dokumentów dotyczących tych chorób jest wykroczeniem zagrożonym karą grzywny w wysokości od 1 tys. zł do 30 tys. zł.

Tryb postępowania oraz zgłaszania chorób zawodowych

W przypadku stwierdzenia u pracownika objawów choroby zawodowej pracodawca powinien go przenieść do innej pracy, w której nie występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych wywołujących te objawy. Przeniesienia pracodawca dokonuje na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i czasie określonych w tym orzeczeniu. Przeniesienie do innej pracy należy traktować jako polecenie, którego odmowa wykonania przez pracownika jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych i może być podstawą do zwolnienia dyscyplinarnego.

Tryb postępowania oraz zgłaszania chorób zawodowych

Jeżeli **pracodawca** nie ma możliwości przeniesienia pracownika do innej pracy, w której nie będzie narażony na działanie czynnika wywołującego chorobę zawodową, może wypowiedzieć z tego powodu pracownikowi umowę o pracę. W okresie wypowiedzenia pracodawca powinien wysłać pracownika na urlop wypoczynkowy lub zwolnić go z obowiązku świadczenia pracy.

Takie same zasady należy stosować w przypadku, gdy pracownik stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy na skutek choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Tryb postępowania oraz zgłaszania chorób zawodowych

•zgłoszenie:

podejrzenia choroby zawodowej oraz jej rozpoznanie może nastąpić u pracownika lub byłego pracownika, w okresie jego zatrudnienia w narażeniu zawodowym lub po zakończeniu pracy w takim narażeniu, **lecz nie później niż w okresie, który został określony w wykazie chorób zawodowych:**

• **zgłoszenia dokonuje:**

- **pracodawca** zatrudniający pracownika, u którego podejrzewa się chorobę zawodową
- lekarz,
- pracownik lub były pracownik, który podejrzewa, że występujące u niego objawy mogą wskazywać na taką chorobę, przy czym pracownik aktualnie zatrudniony zgłasza podejrzenie za pośrednictwem lekarza sprawującego nad nim profilaktyczną opiekę zdrowotną
- lekarz dentysta, który podczas wykonywania zawodu powziął podejrzenie wystąpienia u pacjenta choroby zawodowej

komu zgłaszać:

- właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu
- właściwemu inspektorowi pracy

w jakiej formie:

- na **formularzu** określonym w przepisach w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych ([t.j. Dz.U. 2013, poz. 1379](#))
- **telefonicznie** (jest to zgłoszenie dodatkowe, w przypadku choroby zawodowej o ostrym przebiegu lub podejrzenia, że choroba zawodowa była przyczyną śmierci pracownika)

•Lekarz lub lekarz dentysta w przypadku podejrzenia choroby zawodowej kieruje bezpośrednio na badania w celu wydania orzeczenia o rozpoznaniu choroby zawodowej lub o braku podstaw do jej rozpoznania.

Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu i właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy każdy przypadek podejrzenia choroby zawodowej.

Postępowanie w sprawach chorób zawodowych

[Wykaz chorób](#) Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych, [t.j.Dz.U. 2013, poz. 1367](#))

Tryb postępowania oraz zgłaszania chorób zawodowych

Proces orzekania o chorobie zawodowej

(źródło: Kodeks pracy i rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie chorób zawodowych (t.j.Dz.U. 2013, poz. 1367))

	Jednostki orzecznicze I stopnia
Podejrzenie Zgłoszenie	lekarz, lekarz dentysta, pracownik, były pracownik, pracodawca
Rozpoznanie Orzeczenie	lekarz o określonych przepisami kwalifikacjach (medycyna pracy) zatrudniony w następujących jednostkach orzeczniczych: ▶ poradnia chorób zawodowych wojewódzkich ośrodków medycyny prac ▶ kliniki i poradnie i chorób zawodowych uniwersytetów medycznych (akademii medycznych) ▶ poradnie chorób zakaźnych wojewódzkich ośrodków medycyny pracy albo przychodnie i oddziały chorób zakaźnych poziomu wojewódzkiego w zakresie chorób zawodowych zakaźnych i pasożytniczych ▶ jednostki zakładów opieki zdrowotnej, w których nastąpiła hospitalizacja – w zakresie rozpoznawania chorób zawodowych u pracowników hospitalizowanych z powodu wystąpienia ostrych objawów choroby.
-	Jednostki orzecznicze II stopnia
Rozpoznanie Orzeczenie	Postępowanie odwoławcze Instytuty badawcze w dziedzinie medycyny pracy
Stwierdzenie Decyzja administracyjna	państwowy inspektor sanitarny
Odwołanie	państwowy wojewódzki inspektor sanitarny
	<u>Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych</u>

Tryb postępowania oraz zgłaszania chorób zawodowych

Państwowy powiatowy inspektor sanitarny, a w przypadku odwołania państwowy wojewódzki inspektor sanitarny w terminie 14 dni od uprawomocnienia się decyzji o stwierdzeniu choroby zawodowej sporządza **kartę stwierdzenia choroby zawodowej** i przesyła ją do Centralnego Rejestru Chorób Zawodowych Instytutu Medycyny Pracy im. Prof. Dr. Med. Jerzego Nofera w Łodzi.

Decyzję o stwierdzeniu choroby zawodowej lub o braku podstaw do jej stwierdzenia państwowy powiatowy (wojewódzki) inspektor sanitarny przesyła:

- zainteresowanemu pracownikowi lub byłemu pracownikowi;
- pracodawcy lub pracodawcom zatrudniającym pracownika w warunkach, które mogły spowodować skutki zdrowotne uzasadniające postępowanie w sprawie rozpoznania i stwierdzenia choroby zawodowej,
- jednostce orzeczniczej zatrudniającej lekarza, który wydał orzeczenie lekarskie; właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

Tryb postępowania oraz zgłaszania chorób zawodowych

W razie rozpoznania u pracownika choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany:

- ustalić przyczyny powstawania choroby zawodowej oraz charakter i rozmiar zagrożenia tą chorobą, działając w porozumieniu z właściwym państwowym inspektorem sanitarnym; przystąpić do usunięcia czynników powodujących powstanie choroby zawodowej i zastosować inne niezbędne środki zapobiegawcze, zapewnić realizację zaleceń lekarskich.
- w razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany, na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu, przenieść pracownika do innej pracy nie narażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy.

Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje **dodatek wyrównawczy** przez okres nie przekraczający 6 miesięcy

Tryb postępowania oraz zgłaszania chorób zawodowych

Pracodawca prowadzi **rejestr** obejmujący przypadki stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby (art. 235 § 4 k.p.)

Pracodawca jest obowiązany **systematycznie analizować** przyczyny chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy i na podstawie wyników tych analiz stosować właściwe środki zapobiegawcze

Decyzja o stwierdzeniu choroby zawodowej nie jest jednoznaczna z przyznaniem świadczeń przewidzianych w ustawie o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Świadczenia te przyznawane są po przeprowadzeniu przewidzianej prawem procedury i wydaniu decyzji o przyznaniu świadczeń przez właściwy Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Odszkodowania i możliwe roszczenia

Art. 237¹. KP

§ 1.

Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub **zachorował na chorobę zawodową określoną w wykazie**, o którym mowa w **art. 237** rozporządzenie w sprawie trybu postępowania w przypadkach wypadków przy pracy i chorób zawodowych § 1 pkt 3, przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego, określone w odrębnych przepisach.

Odszkodowania i możliwe roszczenia

Jakie są rodzaje świadczeń z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej

Z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przysługują Ci następujące świadczenia:

- [zasiłek chorobowy](#);
- [świadczenie rehabilitacyjne](#);
- [zasiłek wyrównawczy](#);
- [jednorazowe odszkodowanie](#);
- [renta z tytułu niezdolności do pracy, w tym renta szkoleniowa](#);
- [renta rodzinna](#);
- [dodatek pielęgnacyjny](#);
- [dodatek do renty rodzinnej – dla sieroty zupełnej](#);

pokrycie kosztów leczenia z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne.

Odszkodowania i możliwe roszczenia

Zasiłek chorobowy :

- Przysługuje Ci prawo do zasiłku chorobowego, jeśli w trakcie ubezpieczenia wypadkowego stałeś się niezdolny do pracy na skutek wypadku przy pracy albo choroby zawodowej i otrzymałeś z tego powodu zwolnienie lekarskie.
- Zasiłek przysługuje ci także, jeżeli niezdolność do pracy pojawiła się później, ale jest konsekwencją stwierdzonego wcześniej wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.
- Prawo do zasiłku przysługuje Ci od pierwszego dnia niezdolności do pracy, niezależnie od okresu podlegania ubezpieczeniu wypadkowemu.

Odszkodowania i możliwe roszczenia

Świadczenie rehabilitacyjne :

Masz prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, jeśli:

wyczerpałeś okres pobierania zasiłku chorobowego oraz jesteś nadal niezdolny do pracy oraz dalsze leczenie lub rehabilitacja rokuje odzyskanie zdolności do pracy.

A także, jeśli: :

- wykorzystałeś okres pobierania zasiłku chorobowego i
- starasz się o rentę z tytułu niezdolności do pracy, a lekarz orzecznik orzekł, że dalsze leczenie lub rehabilitacja rokuje odzyskanie zdolności do pracy.

Odszkodowania i możliwe roszczenia

Zasiłek wyrównawczy:

Zasiłek wyrównawczy przysługuje wyłącznie ubezpieczonemu będącemu pracownikiem ze zmniejszoną sprawnością do pracy, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek poddania się rehabilitacji zawodowej w celu adaptacji lub przyuczenia do określonej pracy.

Jeżeli konieczność poddania się rehabilitacji zawodowej spowodowana została wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, pracownikowi przysługuje zasiłek wyrównawczy z ubezpieczenia wypadkowego, w pozostałych przypadkach przysługuje zasiłek wyrównawczy z ubezpieczenia chorobowego.

Rehabilitacja zawodowa jest prowadzona w zakładowym lub międzyzakładowym ośrodku rehabilitacji zawodowej lub u pracodawcy na wyodrębnionym stanowisku pracy, dostosowanym do potrzeb adaptacji lub przyuczenia do określonej pracy.

Odszkodowania i możliwe roszczenia

Jednorazowe odszkodowanie:

W okresie od 1 kwietnia 2021 r. do 31 marca 2022 r. kwoty jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej wynoszą:
1033 zł za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;

Odszkodowania i możliwe roszczenia

Renta :

- Jeśli częściowo lub całkowicie utraciłeś możliwość wykonywania pracy zarobkowej z powodu stanu zdrowia, to jesteś osobą niezdolną do pracy.
- Jeżeli utraciłeś możliwość wykonywania pracy zgodnej z Twoimi kwalifikacjami, to jesteś osobą częściowo niezdolną do pracy.
- Jeżeli utraciłeś możliwość wykonywania jakiejkolwiek pracy, to jesteś osobą całkowicie niezdolną do pracy.

wymagany – odpowiedni do wieku – staż ubezpieczenia

COVID-19 jako choroba zawodowa

Zgodnie z odpowiedzią na interpelację nr 5073 w sprawie ujęcia COVID-19 w wykazie chorób zawodowych, sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Stanisław Szwed przedstawia następujące stanowisko:

"Uprzejmie informuję, że w mojej ocenie nie ma potrzeby nowelizacji przepisów, gdyż obecny stan prawny pozwala na stwierdzenie zaistnienia choroby zawodowej w przypadku zachorowania na COVID-19. Zgodnie z art. 235¹ Kodeksu pracy 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".

COVID-19 jako choroba zawodowa

Ponadto w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz. U. poz. 716, z późn. zm.) w wykazie szkodliwych czynników biologicznych znajduje się wirus SARS (zakwalifikowany do 3. grupy zagrożenia).

*Warto podkreślić, że załącznik 2. do ww. rozporządzenia stanowi wykaz prac narażających pracowników na działanie czynników biologicznych, w którym znajduje się m.in. **praca w jednostkach ochrony zdrowia, praca w laboratoriach klinicznych, weterynaryjnych lub diagnostycznych czy praca w innych okolicznościach, podczas której zostało potwierdzone narażenie na działanie czynników biologicznych.***

COVID-19 jako choroba zawodowa

- *W celu oceny, czy dany przypadek choroby stanowi chorobę zawodową, należy ustalić, czy znajduje się ona w wykazie chorób zawodowych a następnie określić związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy jej powstaniem a narażeniem zawodowym. Spełnienie łącznie powyższych przesłanek umożliwia stwierdzenie wystąpienia choroby zawodowej.*
- *Choroby zakaźne (a do takich należy choroba COVID-19 wywołana wirusem SARS-CoV-2) znajdują się w wykazie chorób zawodowych, należy zatem ustalić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, czy zarażenie nastąpiło w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych, czy też nie miało związku z pracą.*
- *W przypadku, gdy zarażenie nastąpiło w związku z wykonywaniem pracy zawodowej, jest to pierwsza przesłanka (przyczynowa) dla rozpatrzenia uznania takiej choroby za chorobę zawodową. Towarzyszyć jej powinna także druga przesłanka (skutkowa), tj. potwierdzenie zmian chorobowych stanowiących skutek przebytej choroby, które świadczą o trwałym pogorszeniu stanu zdrowia.*
- *W związku z powyższym należy także zauważyć, że zakres świadczeń z tytułu choroby zawodowej uzależniony będzie od skutków zdrowotnych, jakie ta choroba spowoduje w organizmie oraz od ich wpływu na zdolność do wykonywania pracy.*

Przykłady najczęściej spotykanych chorób zawodowych w Polsce

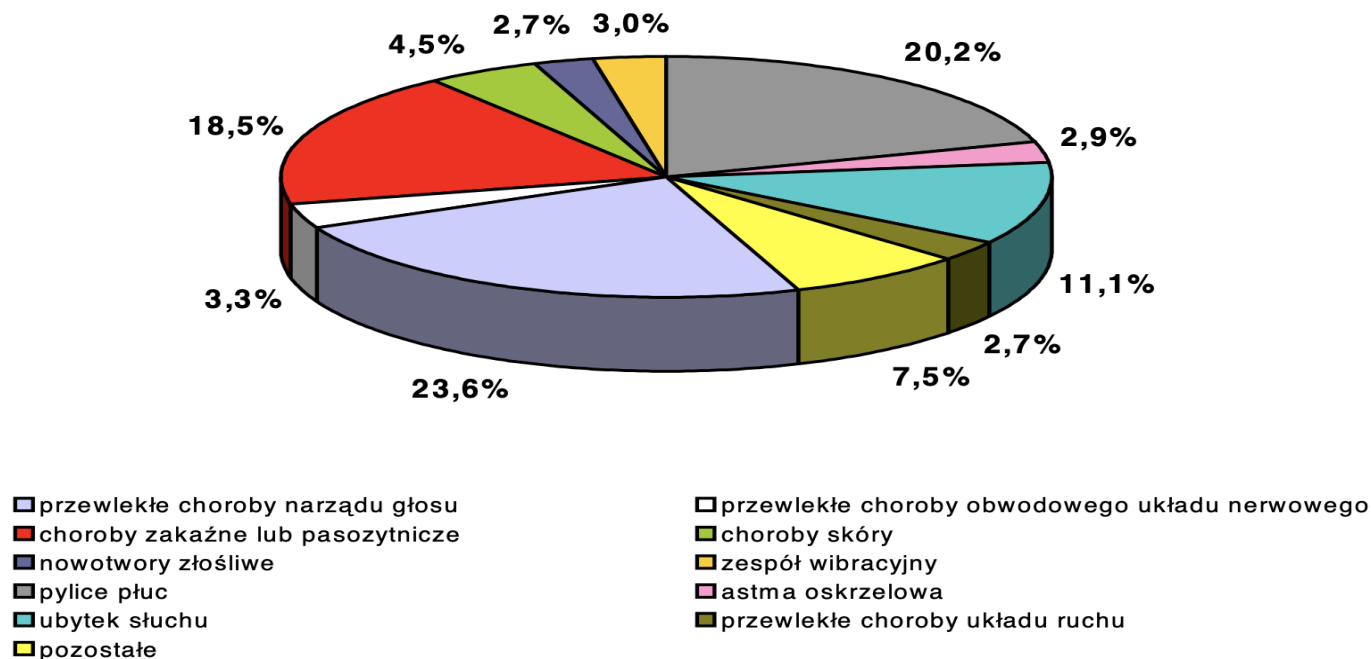
Statystyka chorób zawodowych w Polsce prowadzona jest w Instytucie Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi (IMP) systematycznie od 1971 r. Powstaje w ten sposób bank danych zawierający obecnie ponad 300000 przypadków chorób zawodowych.

Przykłady najczęściej spotykanych chorób zawodowych w Polsce

CHOROBY ZAWODOWE W POLSCE W LATACH 2003-2008

Choroby zawodowe wg jednostek chorobowych

W okresie 2003-2008 stwierdzono 21364 przypadki chorób zawodowych. Najliczniej stwierdzanymi grupami patologii były przewlekłe choroby narządu głosu (23,6%), pylice płuc (20,2%), choroby zakaźne lub pasożytnicze (18,5%) i ubytek słuchu (11,1%), łącznie stanowiąc 73,4% rozpoznań (Ryc. 1).



Q&A

1. Na podstawie jakich danych (dokumentów) i z jakich instytucji uzupełnić pkt 6 - 9 formularza „Zawiadomienie o skutkach choroby zawodowej”.
2. Jaka jest podstawa do prowadzenia postępowania w sprawie podejrzenia choroby zawodowej osoby pracującej na podstawie umowy cywilno - prawnej u pracodawcy.
3. Jeżeli pracownik posiada decyzję o nabyciu choroby zawodowej co powinien zrobić zakład tj. skierować do ZUS, wysłać zawiadomienie o skutkach choroby?
4. Jeżeli pracownik posiada decyzję o nabyciu choroby zawodowej a jest już na emeryturze i zakład nie ma z nim kontaktu to jaki obowiązek będzie miał zakład wobec tego pracownika?
5. Co powinna zawierać prawidłowa analiza przyczyn powstania choroby zawodowej? - są jakieś wytyczne, wzór? Jak uzyskać dane z ZUS (nie chce udostępniać, a Pracodawca powinien zaraportować), dotyczące m. in. uszczerbku, który jest wymagany przy formularzu raportowania skutków choroby do Instytutu Medycyny Pracy im. prof. dra J. Nofera?

Sprawdź swoją wiedzę i zdobądź Certyfikat

Wypełniając test wiedzy dotyczący szkolenia online jest możliwość uzyskania certyfikatu.

TEST:

- Na wypełnienie testu jest 60 minut
- 60% poprawnych odpowiedzi daje wynik pozytywny
- Są możliwe 3 próby podejścia do testu

Po uzyskaniu wyniku pozytywnego z testu, certyfikat jest dostępny automatycznie dla Użytkownika.

WAŻNE! Należy zaktualizować swoje dane Użytkownika (imię, nazwisko), pojawią się one na certyfikacie.

A photograph showing a person's hand reaching out to touch the screen of a laptop. The laptop is on a dark wooden desk. In the background, there is a large window with a view of a city skyline and greenery. A green rectangular overlay is positioned over the upper left part of the image, containing the text 'Dziękujemy za uwagę' in white.

Dziękujemy za uwagę

Partnerzy
merytoryczni
szkolenia

LEX BHP