ACTA UNIVERSITATIS WRATISLAVIENSIS
No 3844
PRZEGLĄD PRAWA I ADMINISTRACJI CXIII
WROCŁAW 2018
DOI: 10.19195/0137-1134.113.11

TERESA WYKA
Uniwersytet Łódzki

PRACODAWCA JAKO ODPOWIEDZIALNY ZA CHOROBĘ PARAZAWODOWĄ

Abstrakt: Kodeks pracy wyróżnia w art. 227 dwie kategorie chorób, które mogą powstać w związku z pracą — choroby zawodowe oraz inne choroby wynikające ze środowiska pracy. W obydwu tych przypadkach wymaga się od pracodawcy odpowiednich działań prewencyjnych. Jednak jedynie w przypadku chorób zawodowych został określony ich wykaz, procedura stwierdzania, a także świadczenia z ubezpieczenia społecznego przysługujące z ich tytułu. W razie wystąpienia innej choroby wynikającej ze środowiska pracy, bliżej niezdefiniowanej, poszkodowanemu pracownikowi przysługuje tylko droga cywilnoprawna. W związku z tym zaproponowano, aby ustawodawca wyraźnie określił procedurę orzekania o chorobie związanej ze środowiskiem pracy oraz zakres świadczeń przysługujących poszkodowanemu pracownikowi.

Słowa kluczowe: pracodawca, odpowiedzialność, choroba parazawodowa

1. UWAGI WSTĘPNE

Zgodnie z art. 207 § 2 k.p.[1] pracodawca jest zobowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Konkretyzacja tego generalnego obowiązku pracodawcy następuje w licznych obowiązkach szczegółowych, których zasadniczym celem jest prewencja[2]. Do takich powinności należy także obowiązek stosowania środków zapobiegających chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą, o czym stanowi art. 227 § 1 k.p. W przepisie tym ustawodawca wymienia obok siebie dwie różne kategorie — choroby zawodowe i inne związane z wykonywaną pracą. Obydwie te kategorie traktuje na jednym poziomie, przynajmniej jeśli chodzi o stosowanie środków zapobiegawczych. Zakłada się więc, że choroby zawodowe nie wyczerpują skali zagrożeń mających źródło w środowisku pracy

[1] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 917).

[2] Por. podział obowiązków pracodawcy w sferze bhp: T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 226–230.

© for this edition by CNS

i dlatego konieczne są działania prewencyjne nieograniczone tylko do tych chorób. Potwierdza tę interpretację treść art. 236 k.p. nakładającego na pracodawcę obowiązek dokonywania analiz nie tylko klasycznych, zdefiniowanych skutków zagrożeń zawodowych — wypadków przy pracy i chorób zawodowych, ale także „innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy", aby na podstawie tych analiz stosować właściwe środki zapobiegawcze.

Na określenie innych chorób niż choroby zawodowe ustawodawca posługuje się nieco różnymi, choć zbliżonymi określeniami — w 227 § 1 k.p. jest mowa o innych chorobach związanych z wykonywaną pracą, w art. 236 k.p. o innych chorobach związanych z warunkami środowiska pracy, natomiast w § 39 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp[3], wskazującym na sposoby realizacji obowiązku zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy, użyto określenie „choroby związane z pracą". Jest to pojęcie najszersze, obejmujące zarówno choroby zawodowe, jak i inne związane z wykonywaną pracą (ze środowiskiem pracy). W doktrynie prawa pracy, jak również w naukach medycznych choroby wywołane warunkami pracy, niebędące chorobami zawodowymi, określa się mianem chorób parazawodowych.

2. CHOROBA ZAWODOWA A CHOROBA PARAZAWODOWA

Pojęcia choroby zawodowej i innej związanej z wykonywaną pracą należą do języka prawnego. Różnią się one jednak zasadniczo co do definicji, rodzajów, procedury stwierdzania, jak też świadczeń z nimi związanych. Choroba zawodowa została zdefiniowana w art. 235^1 k.p. Zgodnie z tym przepisem 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"[4]. Ustawodawca określił także zamknięty katalog tych chorób (26 jednostek chorobowych) i procedurę ich orzekania i stwierdzania[5]. W procedurze tej istotne znaczenie odgrywa wymóg udokumentowania objawów chorobowych w okresach ustalonych w wykazie chorób zawodowych. Stwierdzenie choroby zawodowej następuje w trybie decyzji administracyjnej państwowego inspektora sanitarnego, poprzedzonej orzeczeniem uprawnionego lekarza zatrudnionego w jednostkach orzeczniczych I i II stopnia

[3] Tekst jedn. Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650.

[4] Na temat definicji choroby zawodowej między innymi W. Witoszko, *Jednorazowe odszkodowanie z ubezpieczenia wypadkowego*, Warszawa 2010, s. 124–149.

[5] Por. art. 235^2 k.p. oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2013 r. poz. 1367).

© for this edition by CNS

(w poradniach chorób zawodowych)[6]. Ustawodawca przesądził również o charakterze i rodzajach świadczeń z tytułu chorób zawodowych (są to świadczenia z ubezpieczenia społecznego)[7].

W przedmiocie chorób parazawodowych ustawodawca ograniczył się jedynie do ich wyróżnienia. Nie zdefiniowano ani pojęcia, ani rodzajów tych chorób, nie uregulowano procedury ich orzekania ani nie określono świadczeń z ich tytułu. Jedyne skonkretyzowanie pojęcia choroby parazawodowej dokonuje się przez odwołanie do warunków wykonywania pracy lub do warunków środowiska pracy. Pozostaje to w bliskim związku merytorycznym z definicją legalną ryzyka zawodowego. Pod tym pojęciem rozumie się bowiem prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty, w szczególności wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy[8]. Łącząc więc definicję ryzyka zawodowego z określeniem choroby parazawodowej jako wywołanej warunkami pracy lub środowiskiem pracy, możemy zdefiniować chorobę parazawodową jako chorobę mieszczącą się w ryzyku zawodowym danej pracy. Będzie to oznaczało, że pracodawca, będąc zobowiązany do oceny ryzyka i do informowania o nim pracowników (art. 226 k.p.), będzie zobowiązany do przekazywania pracownikom informacji nie tylko o ryzyku zachorowania na chorobę zawodową, ale także na chorobę parazawodową.

Jak wynika z przytoczonych regulacji, działania prewencyjne pracodawcy muszą dotyczyć w jednakowym stopniu chorób zarówno zawodowych, jak i parazawodowych. A zatem naruszenia odnośnie do obu tych kategorii chorób powinny być odpowiednio sankcjonowane. W razie stwierdzenia u pracownika „choroby związanej z warunkami (środowiskiem) pracy" pracodawca będzie więc ponosił odpowiedzialność za skutki zdrowotne tej choroby.

Rodzi się jednak zasadnicze pytanie, jakie będzie źródło tej odpowiedzialności, w jakim trybie nastąpi ustalenie tej choroby, jakiego rodzaju świadczenia będzie mógł wywodzić z tego tytułu pracownik i na jakiej podstawie oraz jakie będą w tym przedmiocie terminy przedawnienia.

[6] Procedura stwierdzania choroby zawodowej oparta na k.p.a. rodzi wiele trudności interpretacyjnych, por. W. Kisiel, *Decyzje i wyroki w sprawach chorób zawodowych*, „Przegląd Prawa Publicznego" 2007, cz. 1 — nr 9, cz. 2 — nr 10; L. Pawlak, *Moc wiążąca prawomocnego wyroku sądu administracyjnego oddalającego skargę na decyzję inspektora sanitarnego w przedmiocie choroby zawodowej w postępowaniu przed sądem pracy i ubezpieczeń społecznych*, ZNSA 2010, nr 3, s. 63 n.; T. Kuczyński, *Kompetencje sadów administracyjnych w sporach dotyczących zatrudnienia*, [w:] *System Prawa Pracy*, t. 6. *Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 397–399.

[7] Por. ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, rozdz. 2 (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r. poz. 1773, ze zm.).

[8] Por. definicje ryzyka zawodowego zawartą w art. 4 pkt 4 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy i w § 2 pkt 7 rozporządzenia o ogólnych przepisach bhp (tekst jedn. DZ.U. z 2014 r. poz. 1164).

© for this edition by CNS

Celem niniejszego opracowania jest próba udzielenia odpowiedzi na postawione pytania. Jest to istotne nie tylko z punktu widzenia jurydycznego, lecz także z uwagi na narastającą skalę zjawiska innych niż zawodowe chorób związanych z wykonywaną pracą.

3. SKALA ZJAWISKA CHORÓB PARAZAWODOWYCH

Według danych Światowej Organizacji Zdrowia z 2015 r. choroby parazawodowe to choroby związane z pracą, przewlekłe, o wieloczynnikowej etiologii. W przeciwieństwie do chorób zawodowych zagrożenia zawodowe nie stanowią głównej przyczyny tych chorób, ale ułatwiają i uaktywniają czynniki patogenne, przyspieszają ujawnienie choroby, pogarszają jej przebieg i powodują okresową lub trwałą niezdolność do pracy. Do najczęstszych chorób parazawodowych zalicza się choroby niedokrwienne serca, nadciśnienie tętnicze, chorobę wrzodową, przewlekłe nieswoiste choroby układu oddechowego, choroby zwyrodnieniowe stawów, depresje i zespoły nerwicowe[9].

W skali międzynarodowej choroby parazawodowe są postrzegane jako bardzo ważny problem medyczny i społeczny, jako perspektywiczny problem medycyny pracy[10]. Są to choroby cywilizacyjne. Na ich powstawanie składa się wiele czynników. W ostatnim czasie zwraca się szczególną uwagę na czynniki stresogenne mające źródło w środowisku pracy.

Nie jest dokładnie znana skala zjawiska tego rodzaju chorób, nie ma jasno określonych metod ich diagnostyki, jak również metod ich dokumentowania. Pomocne jednak w tym zakresie powinny być przepisy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1338/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie statystyk Wspólnoty w zakresie zdrowia publicznego oraz zdrowia i bezpieczeństwa w pracy[11]. Rozporządzenie to wymaga od państw członkowskich dostarczania Komisji (Eurostatowi) statystyk dotyczących między innymi chorób zawodowych oraz innych problemów zdrowotnych i chorób związanych z pracą, zdefiniowanych w załączniku V do rozporządzenia. W załączniku tym przypadek choroby zawodowej definiuje się jako przypadek stwierdzony przez organy krajowe odpowiedzialne za stwierdzanie chorób zawodowych. Natomiast przypadek problemu zdrowotnego i choroby związanej z pracą nie musi być związany z faktem stwierdzenia choroby przez organ krajowy. Dane dotyczące tych chorób powinny być ustalane na podstawie badań statystycznych ludności i innych statystycznych badań społecznych. W załączniku V znalazło się zastrzeżenie, że państwo członkowskie nie

[9] www.dva-polska.pl (dostęp: 11.02.2018).

[10] W. Sodalski, *Choroby zawodowe i parazawodowe*, www.medicus.lublin.pl (dostęp: 11.02.2018); por. także J. Iżycki, *Choroby zawodowe i parazawodowe — problem medyczny czy społeczny*, „Medycyna Pracy" 1996, nr 1, s. 55–62.

[11] Dz.U.L 354/70 z dnia 31 grudnia 2008 r.

© for this edition by CNS

musi dostarczać danych dotyczących wszystkich tych kategorii chorób. Według informacji Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi, zobowiązanego do prowadzenia rejestru chorób zawodowych i rejestru ich skutków[12], Polska przesyła do Eurostatu dane dotyczące chorób zawodowych[13].

4. TRYB ORZEKANIA O CHOROBIE PARAZAWODOWEJ

Problem chorób parazawodowych mieści się w obszarze medycyny pracy zajmującej się badaniem i monitorowaniem stanu zdrowia osób zatrudnionych oraz wykrywaniem zagrożeń zawodowych.

Bardzo szeroko zakreślone przez ustawodawcę polskiego cele i zadania służby medycyny pracy obejmują ogół działań zapobiegających powstawaniu i szerzeniu się niekorzystnych skutków zdrowotnych, które w sposób bezpośredni lub pośredni mają związek z warunkami albo charakterem pracy. Warto podkreślić, że w świetle ustawy o służbie medycyny pracy do działań tych należy także przeprowadzenie czynnego poradnictwa nie tylko w stosunku do chorych na choroby zawodowe, ale także chorych na inne choroby związane z wykonywaną pracą[14].

W tym kontekście rodzi się pytanie, czy lekarz medycyny pracy, z którym pracodawca ma obowiązek zawrzeć na piśmie umowę o wykonywanie badań profilaktycznych[15], będzie właściwy do orzekania o chorobie parazawodowej. Wydaje się jednak, że to nie w strukturze jednostek medycyny pracy powinna dokonywać się taka kwalifikacje. Lekarze medycyny pracy są bowiem upoważnieni do wystawiania orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku lub istnienie takich przeciwwskazań potwierdzających[16]. Z założenia orzeczenia te nie mogą wskazywać na istnienie choroby, także zawodowej lub innej, wywołanej warunkami pracy (parazawodowej). Orzeczenia lekarzy medycyny pracy decydują jedynie (aż) o podjęciu zatrudnienia, jego kontynuowaniu lub utracie[17]. Natomiast orzeczenie lekarskie stwierdzające chorobę zawodową, a także chorobę parazawodową będzie podstawą do ewentualnego

[12] Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 1 sierpnia 2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób, § 4 pkt 2 (tekst jedn. Dz.U. z 2013 r. poz. 1379).

[13] www.imp.lodz.pl (dostęp: 10.02.2018).

[14] Por. ustawa o służbie medycyny pracy, art. 4 pkt 1 i art. 6 ust. 1 pkt 2e.

[15] Por. ustawa o służbie medycyny pracy, art. 12.

[16] Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy, § 2 pkt 5 (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 2067).

[17] Więcej zob. T. Wyka, *Prewencyjna kontrola zatrudnienia pracownika — przesłanki, skutki, granice*, [w:] *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, red. Z. Góral, Warszawa 2010, s. 59 n.; *eadem*, [w:] *Akty wykonawcze prawa pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 365–371.

© for this edition by CNS

dochodzenia roszczeń z tytułu tych chorób. W przypadku choroby zawodowej będzie to w pierwszej kolejności uruchamiało procedurę wypłaty świadczeń przez ZUS na podstawie cytowanej ustawy z 2002 r. (tak zwanej ustawy wypadkowej), a następnie może być podstawą żądania od pracodawcy świadczeń uzupełniających na podstawie prawa cywilnego[18]. Nie bez powodu więc orzekanie o chorobie zawodowej dokonuje się poza wpływem pracodawcy, chociaż pracodawca jest zobowiązany niezwłocznie zgłosić państwowemu inspektorowi sanitarnemu i okręgowemu inspektorowi pracy każdy przypadek podejrzenia choroby zawodowej (art. 235 § 1 k.p.), a następnie podjąć stosowne działania prewencyjne i organizacyjne (art. 235 § 3–5 k.p.). Pracodawca decyduje o wyborze lekarza medycyny pracy (art. 13 ustawy o służbie medycyny pracy), nie ma natomiast wpływu na wybór lekarza uprawnionego do orzekania o chorobie zawodowej[19]. Jest to podyktowane między innymi koniecznością zachowania pełnej niezależności i obiektywizmu w orzekaniu o chorobie, która może być przecież źródłem roszczeń pracowniczych, także na drodze cywilnoprawnej. Kierując się tym założeniem, należy przyjąć, że placówki medycyny pracy nie powinny być umocowane do orzekania o chorobach parazawodowych, choć lekarz medycyny pracy jest zobowiązany na podstawie ustawy o służbie medycyny pracy do współdziałania z pracodawcą w procesach rozpoznawania zagrożeń zawodowych, prowadzenia czynnego poradnictwa także w stosunku do chorych na choroby parazawodowe oraz wykonywania badań umożliwiających wczesną diagnostykę tych chorób[20].

Wymienione obowiązki nałożone na lekarzy medycyny pracy, a także sformułowana w art. 3 ustawy o służbie medycyny pracy zasada niezależności tego lekarza od pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli powinny, jak się wydaje, wymuszać i gwarantować tę niezależność. Nie zawsze jednak jest ona w praktyce realizowana, w szczególności jeśli weźmie się pod uwagę, że to pracodawca decyduje o wyborze lekarza medycyny pracy, zawiera z nim umowę na wykonywanie badań i usług profilaktycznych i za te usługi mu płaci[21]. Obawy o brak rzeczywistej niezależności służb medycyny pracy podnoszone są także w Unii Europejskiej[22].

---

[18] W doktrynie toczy się dyskusja na temat istoty odpowiedzialności uzupełniającej, por. K. Ślebzak, *Uzupełniająca odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, [w:] *Studia z prawa pracy. Księga pamiątkowa ku czci Docenta Jerzego Logi*, red. Z. Góral, Łódź 2007, s. 137–154; W. Ostaszewski, *Charakter odpowiedzialności uzupełniającej pracodawcy a deliktowy reżim odpowiedzialności cywilnej*, PiZS 2013, nr 6, s. 2–7.

[19] Orzekania o chorobie zawodowej dokonują lekarze zatrudnieni w jednostkach orzeczniczych I i II stopnia, por. § 4–§ 6 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2013 r. poz. 1367); więcej D. Makowski, *op. cit*., s. 468–478.

[20] Por. art. 6 ust. 1 pkt 1, pkt 2 e i h ustawy o służbie medycyny pracy.

[21] Por. art. 229 § 6 k.p.

[22] Por. petycje kierowane do Komisji Petycji Parlamentu Europejskiego: petycja nr 0699/2012; nr 1599/2013, www.europarl.europa.eu (dostęp: 12.02.2018).

© for this edition by CNS

W związku z tym należałoby postulować, aby to jednostki orzecznicze uprawnione na gruncie obecnie obowiązujących przepisów do orzekania o chorobach zawodowych były także uprawnione, w razie zgłoszenia podejrzenia choroby niebędącej chorobą zawodową, ale wywołanej warunkami (środowiskiem) pracy, do orzekania o takiej chorobie. Są to bez wątpienia podmioty kompetentne i profesjonalne oraz, co jest szczególnie istotne, niezależne (także finansowo) od pracodawców. Na razie pozostaje to w sferze wniosków *de lege ferenda*, jak bowiem wynika z judykatów dotyczących chorób parazawodowych, podmiotem stwierdzającym taką chorobę jest najczęściej biegły sądowy powołany w sporze z pracodawcą o świadczenia dochodzone przez pracownika na podstawie przepisów kodeksu cywilnego[23].

5. EWOLUCJA POGLĄDÓW NA TEMAT DOPUSZCZALNOŚCI ROSZCZEŃ CYWILNOPRAWNYCH Z TYTUŁU CHORÓB PARAZAWODOWYCH

Pracodawca, będąc zobowiązany do ochrony zdrowia i życia pracownika, w razie wystąpienia szkody na jego osobie w związku z pracą, będzie ponosił z tego tytułu odpowiedzialność także wtedy, gdy szkoda ta ma swe źródło w chorobie parazawodowej. Przepisy prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych nie określają podstaw tej odpowiedzialności ani nie przewidują z tego tytułu żadnych świadczeń[24]. Pozostaje zatem poszukiwanie podstaw odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za choroby parazawodowe na gruncie prawa cywilnego. Było to już akceptowane w okresie międzywojennym. Przepisy tak zwanej ustawy scaleniowej[25] stanowiły, że pracownicy mogli dochodzić od pracodawcy wynagrodzenia szkód wywołanych chorobą, niezdolnością do zarobkowania (a członkowie rodziny — śmiercią pracownika), jeżeli zdarzenia te zostały spowodowane rozmyślnie lub wskutek zaniedbania obowiązków wynikających z przepisów o ochronie zdrowia i życia pracowników, z odliczeniem świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Ubezpieczony i członkowie jego rodziny w takim wypadku mieli prawo oczekiwać od pracodawcy pełnego odszkodowania należnego na podstawie ustaw cywilnych, pomniejszonego o świadczenia przyznawane przez instytucję

[23] Por. uzasadnienie do wyroku SN: z dnia 19 marca 2008 r. I PK 256/07 OSNP 2010, nr 7–8, poz. 85; z dnia 2 października 2008 r., I PK 57/08; z dnia 10 października 2012 r., III BP 4/11, LEX nr 1351626.

[24] W szczególności nie jest tą podstawą art. 237 (1) k.p. Więcej o roli art. 237(1) k.p. jako podstawie odpowiedzialności pracodawcy za szkodę na osobie zob. D. Dzienisiuk, *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016, s. 398–407.

[25] Por. art. 196 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 28 marca 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym (Dz.U. Nr 51, poz. 396 ze zm.).

© for this edition by CNS

ubezpieczeniową[26]. Można więc powiedzieć, że odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy miała w dużym stopniu charakter uzupełniający. Podobnie do cytowanej ustawy możliwość drogi cywilnoprawnej do dochodzenia roszczeń z tytułu szkód pracowniczych dopuszczał dekret z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin[27]. Przyjmowano, że na gruncie tych przepisów w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących ochrony zdrowia i życia pracowników był on „podwójnie" zobowiązany, to jest wobec instytucji ubezpieczeniowej i poszkodowanego[28].

Dokonując krótkiej retrospekcji ustawy wypadkowej z 1968 r.[29] oraz z 1975 r.[30] z perspektywy chorób parazawodowych, należy stwierdzić, że żadna z tych ustaw nie przewidywała świadczeń z tytułu tych chorób. Natomiast judykatura tego okresu podejmowała kwestię ewentualności świadczeń cywilnoprawnych w przedmiocie chorób wywołanych warunkami pracy. Zarysowały się w tej kwestii dwa odmienne stanowiska. W uchwale z dnia 8 czerwca 1971 r.[31] oraz w uchwale z dnia 16 lutego 1978 r.[32] Sąd Najwyższy stwierdził niedopuszczalność dochodzenia na podstawie prawa cywilnego wyrównania szkód, jakich pracownik doznał wskutek choroby nieobjętej wykazem chorób zawodowych. Było to argumentowane obowiązującymi wówczas przepisami zawartymi w ustawie z dnia 23 stycznia 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin[33]. Sąd Najwyższy uznał, że art. 123 ust. 1 tej ustawy, stwierdzający, że renta inwalidzka przewidziana w wymienionej ustawie stanowiła wobec uspołecznionego zakładu pracy wynagrodzenie wszelkich szkód spowodowanych inwalidztwem pozostającym w związku z zatrudnieniem w tym zakładzie, zamykał drogę cywilnoprawną. Według Sądu ograniczenia wynikające z tego przepisu dotyczyły również wynagrodzenia szkód spowodowanych inwalidztwem powstałym z przyczyn innych niż wypadek w zatrudnieniu i choroba zawodowa.

Istotną zmianę poglądów judykatury w tym przedmiocie przyniosła uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 4 grudnia 1978 r., podniesiona do rangi zasady prawnej[34]. Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik, który doznał uszczerbku na zdrowiu wskutek spowodowanej warunkami pracy niebędącej chorobą zawodową, może z mocy art. 300 k.p. dochodzić od pracodawcy roszczeń odszkodowawczych na podstawie prawa cywilnego, ale w granicach przewidzianych w ustawie wypad-

[26] B. Bruner, Z. Kopankiewicz, *Nowe ubezpieczenia społeczne*, Warszawa 1934, s. 67–68.

[27] Tekst jedn. Dz.U. z 1958 r. Nr 23, poz. 97 z późn. zm.

[28] W. Szubert, *Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne*, Warszawa 1966, s. 240–241.

[29] Ustawa z dnia 23 stycznia 1968 r. o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. Nr 3, poz. 8).

[30] Ustawa z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 1983 r. Nr 30, poz. 144).

[31] III PZP 12/71, OSPiKA 1971, z. 12, poz. 225.

[32] V PZP 7/77, OSNCP 1978, z. 5–6, poz. 81.

[33] Dz.U. Nr 3, poz. 6 z późn. zm.

[34] III PZP 85/86, OSNC 1988, z. 9, poz. 109.

© for this edition by CNS

kowej z 1975 r. O ile uznanie dopuszczalności drogi cywilnoprawnej do wyrównania szkód spowodowanych chorobami parazawodowymi spotkało się w doktrynie z pełną aprobatą, o tyle już ograniczenie świadczeń z tego tytułu do poziomu świadczeń z ubezpieczenia społecznego poddano zdecydowanej krytyce[35]. Podnoszono między innymi, że tego rodzaju ograniczenie doprowadzi do tego, że w razie szkód na osobie, jakich dozna pracownik na skutek choroby zawodowej lub innej wywołanej warunkami pracy, kompensata tych szkód będzie kształtowana ustawodawstwem wypadkowym, a zatem będzie to kompensata zryczałtowana, a nie pełna, podczas gdy zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych będą mogli dochodzić rekompensaty szkody na osobie w pełnej wysokości[36]. Stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w cytowanej uchwale określono nawet mianem „równania w dół" świadczeń z tytułu chorób parazawodowych[37].

W kolejnych kilku judykatach potwierdzających dopuszczalność drogi cywilnoprawnej w dochodzeniu roszczeń z tytułu tych chorób Sąd Najwyższy nie ograniczał już poziomu owych świadczeń do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Rozważał natomiast kwestię podstawy, przesłanek tej odpowiedzialności, w tym związku przyczynowego, zakresu roszczeń i terminów przedawnienia.

6. PODSTAWA I PRZESŁANKI ODPOWIEDZIALNOŚCI PRACODAWCY ZA SKUTKI CHOROBY PARAZAWODOWEJ

Z uwagi na to, że prawo pracy, czyniąc pracodawcę podmiotem zobowiązanym do ochrony zdrowia i życia pracowników, nie określa skutków odszkodowawczych w razie braku tej ochrony, pozostaje uznać to za lukę w prawie pracy i przez art. 300 k.p. sięgnąć do kodeksu cywilnego[38]. Odpowiedzialność pracodawcy za skutki zdrowotne choroby parazawodowej jest odpowiedzialnością z tytułu czynów niedozwolonych. Znajdą tu zastosowanie art. 415 lub 435 k.c.[39] Odpowiedzialność z art. 415 k.c. oparta jest na zasadzie winy, odpowiedzialność zaś z art. 435 k.c. jest odpowiedzialnością na zasadzie ryzyka i dotyczy podmiotów wprawionych w ruch za pomocą sił przyrody. Przepis ten wprowadza rozszerzoną odpowiedzialność cywilną, która istnieje, pod warunkiem że szkoda pozostaje w normalnym

[35] J. Brol, *Glosa do uchwały 7 sędziów SN z dnia 4 grudnia 1987 r.*, OSPiKA 1988, nr 9, poz. 191; Z. Myszka, *Glosa do uchwały 7 sędziów SN z dnia 4 grudnia 1987 r.*, PiZS 1989, nr 4–5, s. 79–82; T. Wyka, *Glosa do uchwały 7 sędziów SN z dnia 4 grudnia 1987 r.*, PiZS 1989, nr 4–5, s. 83–86; S. Szymańska, *Niektóre aspekty prawne tzw. chorób pracowniczych*, PiZS 1998, nr 6, s. 24.

[36] Z. Myszka, *op. cit.*, s. 82.

[37] T. Wyka, *Glosa do uchwały...*, s. 85.

[38] T. Wyka, *Przedmiot, przesłanki oraz charakter odpowiedzialności pracodawcy w sferze bhp*, [w:] *Z zagadnień prawa pracy prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Warszawa 2011, s. 357–358; *eadem*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa ^{3}2016, s. 1197–1198.

[39] Z uzasadnienia do uchwały siedmiu sędziów SN z dnia 4 grudnia 1987 r.

© for this edition by CNS

(adekwatnym) związku przyczynowym z ruchem przedsiębiorstwa[40]. W kilku sprawach dotyczących chorób parazawodowych górników, u których stwierdzono choroby słuchu wywołane warunkami pracy, Sąd Najwyższy przyjął jako podstawę odpowiedzialności pracodawcy za skutki zdrowotne tego rodzaju chorób parazawodowych art. 435 k.c. W wyroku z dnia 19 marca 2008 r. ustalono, że odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy na podstawie art. 435 k.c. nie można wykluczyć także wówczas, gdy obecny stan zdrowia pracownika jest jedynie pośrednim następstwem wieloletniej pracy (24 lata) w warunkach szkodliwych dla zdrowia (w kopalni), a warunki pracy stanowiły tylko jedną z przyczyn rozstroju zdrowia[41]. Podobnie w wyroku z dnia 2 października 2008 r. dotyczącego górnika, który przepracował 29 lat w kopalni, Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że odpowiedzialność pracodawcy wobec pracownika z tytułu czynu niedozwolonego polegającego na wywołaniu rozstroju zdrowia obejmuje także skutki choroby spowodowanej warunkami pracy (choroby słuchu), niebędącej chorobą zawodową. Pracę w kopalni uznano również za przyczynę schorzeń kręgosłupa, wprawdzie niebędących chorobą zawodową, ale wywołaną warunkami pracy[42].

W podmiotach niewprawianych w ruch za pomocą sił przyrody, w których warunki pracy były źródłem choroby parazawodowej, odpowiedzialność pracodawcy za skutki takiej choroby jest oparta na zasadzie winy (art. 415 k.c.), a nie ryzyka. W jednej ze spraw Sąd Najwyższy wyjaśnił, że szpital jako pracodawca sanitariusza odpowiada za poniesioną przez niego szkodę (stał się nosicielem wirusa żółtaczki) tylko w razie zawinionego narażenia go na bezpośredni kontakt z wirusem przez niezapewnienie mu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy[43]. W innej sprawie dotyczącej opiekunki w domu pomocy społecznej, która także zaraziła się wirusowym zapaleniem wątroby, odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy z tytułu tej choroby została oparta na zarzucie winy polegającej na niepoinformowaniu pracownicy o ryzyku zawodowym[44].

Dochodzenie roszczeń cywilnoprawnych za szkody wywołane chorobami parazawodowymi wymaga od pracownika przeprowadzenia dowodu nie tylko winy pracodawcy, lecz także adekwatnego związku przyczynowego między szkodą wywołaną przez konkretne schorzenie a warunkami wykonywania pracy[45]. W praktyce wykazanie związku przyczynowego może być szczególnie złożone.

---

[40] W. Ostaszewski, *Wykładnia art. 435 k.c. w związku z dochodzeniem roszczeń związanych z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową*, PiZS 2010, nr 10, s. 27–32.

[41] I PK 256/07, z glosą A. Musiała, OSP 2010, nr 1, poz. 10.

[42] Wyrok SN z dnia 28 maja 1996 r., II PRN 7/96, OSNP 1996, nr 24, poz. 372.

[43] Wyrok SN z dnia 10 maja 2000 r., II UKN 529/99, OSNAPiUS 2001, nr 21, poz. 646; por. inne wyroki dotyczące pracowników zakażonych wirusowym zapaleniem wątroby: wyrok SN z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 485/99, OSNAPiUS 2001, nr 11, poz. 379; wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 584/99, OSNAPiUS 2001, nr 21, poz. 636; wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 102/06, OSNP 2008, nr 11, poz. 11.

[44] Wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2013 r., III PK/45/12, www.sn.pl (dostęp: 9.02.2018).

[45] Wyrok SN z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 293/04, LEX nr 158059.

© for this edition by CNS

Nie wystarczy bowiem w tym wypadku tylko opinia lekarska odnośnie do rodzaju schorzenia, ale konieczne będzie także udowodnienie narażenia zawodowego na tę chorobę, co często wymaga wiedzy z zakresu bhp. Kilka judykatów dotyczących chorób parazawodowych zdaje się wskazywać na dość elastyczne traktowanie przez Sąd Najwyższy związku przyczynowego w razie dochodzenia przez pracownika stosownych roszczeń z tytułu takich chorób. Sądy uwzględniają, że choroby parazawodowe występują niejednokrotnie w zbiegu z chorobami samoistnymi, rozwijają się często przez dłuższy czas. Według Sądu Najwyższego choroba samoistna pracownika nie wyłącza ani nie ogranicza odpowiedzialności pracodawcy za wywołanie u pracownika, wskutek warunków pracy niezgodnych z przepisami bhp, rozstroju zdrowia, jeżeli ponad wszelką wątpliwość nie zostanie udowodnione, że szkoda powstałaby i bez zdarzenia uzasadniającego taką odpowiedzialność[46].

W innym wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że ustalenie jedynie pośredniego związku przyczynowego między warunkami pracy a pogorszeniem się stanu słuchu u pracownika nie eliminuje przypisania pracodawcy odpowiedzialności odszkodowawczej za uszczerbek na zdrowiu wywołany chorobą pracowniczą[47].

Wystąpienie u pracownika choroby parazawodowej rodzi najczęściej roszczenie o odszkodowanie, rentę oraz o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę, dochodzone na podstawie art. 444 i 445 k.c. Są to sprawy z zakresu prawa pracy o roszczenia związane ze stosunkiem pracy i jako takie podlegają kognicji sądów pracy (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.)[48]. Powstaje jednak kwestia ustalenia terminów przedawnienia dla tych roszczeń, a mianowicie czy będą to terminy przedawnienia z kodeksu pracy, skoro chodzi o sprawy związane ze stosunkiem pracy, czy z kodeksu cywilnego, bo dotyczą roszczeń cywilnoprawnych. Zdaniem Sądu Najwyższego do roszczeń odszkodowawczych opartych na przepisach kodeksu cywilnego z tytułu szkód wywołanych chorobą pracowniczą, dochodzonych przed sądem pracy, nie mają zastosowania w zakresie przedawnienia przepisy kodeksu pracy[49]. Właściwe więc będą tu przepisy kodeksu cywilnego[50]. Zgodnie z art. 442^1 § 1 k.c. roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym ulega przedawnieniu z upływem lat trzech od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Jednakże termin ten nie może być dłuższy niż dziesięć lat od dnia, w którym nastąpiło zdarzenie wywołujące szkodę.

---

[46] Wyrok SN z dnia 9 września 2011 r., III PK 4/11, LEX nr 1119709.

[47] Wyrok SN z dnia 19 marca 2008 r., I PK 256/07, OSNP 2009, nr 15–16, poz. 192.

[48] A. Świątkowski, [w:] *System Prawa Pracy*, t. 6, s. 334; por. także uchwałę siedmiu sędziów SN z dnia 26 czerwca 1978 r., V PZP 4/78, OSNCP 1978, nr 10, poz. 173; uchwałę siedmiu sędziów SN z dnia 29 czerwca 1995 r., II PZP 2/95, OSNP 1996, poz. 5.

[49] Wyrok SN z dnia 7 lipca 1995 r., II PRN 6/95, OSNAPiUS 1996, nr 4, poz. 61; wyrok SN z dnia 28 maja 1996 r., II PRN 7/96, OSNP 1996, nr 24, poz. 372.

[50] A. Kosut, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, s. 1562.

© for this edition by CNS

Z treści tego przepisu wynika, że trzyletni termin przedawnienia dla roszczeń deliktowych rozpoczyna się w chwili, gdy zostały spełnione dwie przesłanki, to jest poszkodowany uzyskał wiedzę o szkodzie i o jej sprawcy. W opinii Sądu Najwyższego, w przypadku szkód wywołanych chorobą zawodową lub parazawodową dowiedzenie się o szkodzie ma miejsce wówczas, gdy pracownik z miarodajnych i kompetentnych źródeł powziął wiadomość o istnieniu choroby i zdał sobie sprawę z jej następstw w postaci uszczerbku na zdrowiu, powodującego na przykład utratę zdolności do pracy, zwiększenie potrzeb albo krzywdę oraz ma wiedzę o sprawcy tej szkody. Dopóki więc nie wie, że jest chory, nie wie o szkodzie w rozumieniu art. 442(1) § 1 k.c.[51] Stanowisko SN jest szczególnie istotne w przypadku chorób parazawodowych, które często pozostają w zbiegu z ze schorzeniami samoistnymi, o czym była już mowa. Warunki pracy przyspieszają lub pogłębiają proces choroby niekiedy w dłuższym okresie. W sprawie rozstrzyganej przez SN w cytowanym wyroku z dnia 10 października 2012 r. pracownik dowiedział się o szkodzie dopiero w dacie uprawomocnienia się decyzji powiatowego inspektora sanitarnego, stwierdzającej brak podstaw do uznania choroby zawodowej, co nie wykluczało uznania choroby parazawodowej, i dopiero od tej daty rozpoczął się bieg trzyletniego terminu przedawnienia. Innym miarodajnym i kompetentnym źródłem ujawniającym chorobę i jej skutki będzie na przykład orzeczenie placówki medycznej, stwierdzające określone schorzenie pracownicze.

7. WNIOSKI

Przedstawiona w dużym skrócie istota odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za skutki choroby parazawodowej upoważnia do stwierdzenia, że jest to odpowiedzialność samodzielna, a nie uzupełniająca, jak ma to miejsce w przypadku roszczeń cywilnoprawnych w związku z chorobą zawodową, bo nieuzależniona od uprzedniego zrealizowania określonego pakietu roszczeń. Jest to odpowiedzialność pełna, której przesłanki musi udowodnić poszkodowany, wykazując w szczególności związek przyczynowy między szkodą, jakiej doznał, a warunkami pracy.

Można postawić pytanie, czy zasadne jest wyodrębnianie dwóch różnych schorzeń pracowniczych mających jednak wspólne źródło w tak zwanym narażeniu zawodowym. Wydaje się, że dopóki będą ustalane zamknięte listy chorób zawodowych, będące w istocie bardziej odbiciem stanu prawnego i możliwości finansowych państwa niż rzeczywistym obrazem zagrożeń zawodowych, wyodrębnianie kategorii chorób parazawodowych jest nie tylko zasadne, lecz także

[51] Wyrok SN z dnia 10 października 2012 r., III BP 4/11, OSNP 2013, nr 15–16, poz. 181; por. także wyrok SN z dnia 16 sierpnia 2005 r., I UK 19/05, OSNP 2006, nr 13–14, poz. 219.

© for this edition by CNS

niezbędne, jednak w praktyce chyba mało efektywne. Jeśli porównalibyśmy liczbę stwierdzanych przypadków chorób zawodowych w Polsce w latach 2001–2016, to okazuje się, że nastąpił trzykrotny spadek wykrywania tych chorób[52]. Nie wydaje się, że jest to efekt poprawy warunków pracy, ale bardziej rygorystycznych reguł stwierdzania chorób zawodowych. Można z wysokim prawdopodobieństwem przypuszczać, że rzesza pracowników, u których warunki pracy wywarły negatywny wpływ na ich zdrowie, ale według oceny powiatowego inspektora sanitarnego w stopniu niewystarczającym, aby uznać schorzenie za chorobę zawodową, pozostaje poza ochroną i nie dochodzi swoich praw, choć wydaje się, że nie byłoby przeszkód, aby żądali ustalenia choroby parazawodowej. Wynika to zapewne z ich niewiedzy, lecz także z trudnej sytuacji dowodowej w razie wejścia z pracodawcą na drogę sporu sądowego w tym przedmiocie. Nie uzyskano więc oczekiwanego efektu ograniczenia czasowego stwierdzania choroby zawodowej w postaci wzrostu roszczeń odszkodowawczych od pracodawców z tytułu chorób parazawodowych[53].

W tym kontekście należy postulować nie tylko wprowadzenie otwartej listy chorób zawodowych, lecz także wymóg systematycznej jej aktualizacji. Chodzi o to, aby lista chorób zawodowych odpowiadała najnowszym osiągnięciom nauk medycznych, społecznych i technicznych. Ustawodawca nie może zwalniać się z powinności nadążania za postępem naukowo-technicznym, skoro wymaga tego od każdego pracodawcy, który właśnie w działaniach na rzecz ochrony zdrowia i życia pracowników jest zobowiązany je uwzględniać, o czym stanowi art. 207 § 2 k.p.

Od 2009 r. nie zaktualizowano wykazu chorób zawodowych. Widnieją w nim takie choroby, jak: beryloza, byssinoza, gorączka metaliczna, których, jak wynika z danych IMP w Łodzi, od dawna nie wykrywano, a brakuje schorzeń powszechnie występujących, mających źródło w warunkach pracy, jak: nadciśnienie tętnicze, choroby niedokrwienne serca czy różnego rodzaju nerwice.

Postulat aktualizacji wykazu chorób zawodowych, a także tworzenia otwartych list chorób zawodowych i parazawodowych wywołuje konieczność zbudowania określonego systemu świadczeń z tytułu chorób wywołanych warunkami pracy[54], zakładając nawet, że system ten byłby „uboższy" od systemu świadczeń z tytułu chorób zawodowych. Obecna dostępność pełnej rekompensaty szkód na podstawie przepisów prawa cywilnego nie przynosi zamierzonego efektu.

---

[52] W 2001 r. — 6007 przypadków, w 2016 r. — 2119 przypadków (www.imp.lodz.pl, dostęp: 15.02.2018).

[53] Ł. Prasołek, [w:] *Społeczne ubezpieczenia wypadkowe i chorobowe. Komentarz*, red. M. Gersdorf, B. Gutowska, Warszawa 2012, s. 221–222.

[54] Por. założenia wynikające z zalecenia Komisji Europejskiej 2003/670/WE dotyczącego europejskiego wykazu chorób zawodowych (Dz.U. L 238/8 z dnia 25 września 2003 r.).

© for this edition by CNS

EMPLOYER AS THE ONE RESPONSIBLE FOR OCCUPATIONAL DISEASE

Summary

The Labour Code in art. 227 distinguishes two categories of diseases, that may occur in relation to work — occupational diseases and other diseases caused by working environment. In those both cases employer is required to do conduct appropriate preventive measures. However, only in occupational diseases case the list, recognition procedure and social security benefits that derived from those, was defined. In case of other, not directly defined diseases caused by working environment, only civil law procedure is available for aggrieved employee. Therefore, it was proposed, that legislator should clearly define the procedure for certification of such disease caused by working environment, as well as the scope of benefits that aggrieved employee is entitled to.

Keywords: employer, responsibility, occupational disease

BIBLIOGRAFIA

Brol J., *Glosa do uchwały 7 sędziów SN z dnia 4 grudnia 1987 r.*, OSPiKA 1988, nr 9, poz. 191.
Bruner B., Kopankiewicz Z., *Nowe ubezpieczenia społeczne*, Warszawa 1934.
Dzienisiuk D., *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016.
Iżycki J., *Choroby zawodowe i parazawodowe — problem medyczny czy społeczny*, „Medycyna Pracy" 1996, nr 1.
Kisiel W., *Decyzje i wyroki w sprawach chorób zawodowych*, „Przegląd Prawa Publicznego" 2007, cz. 1 — nr 9, cz. 2 — nr 10.
Kosut A., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018.
Kuczyński T., *Kompetencje sadów administracyjnych w sporach dotyczących zatrudnienia*, [w:] *System Prawa Pracy*, t. 6. *Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.
Makowski D., [w:] *Akty wykonawcze prawa pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.
Myszka Z., *Glosa do uchwały 7 sędziów SN z dnia 4 grudnia 1987 r.*, PiZS 1989, nr 4–5.
Ostaszewski W., *Charakter odpowiedzialności uzupełniającej pracodawcy a deliktowy reżim odpowiedzialności cywilnej*, PiZS 2013, nr 6.
Ostaszewski W., *Wykładnia art. 435 k.c. w związku z dochodzeniem roszczeń związanych z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową*, PiZS 2010, nr 10.
Pawlak L., *Moc wiążąca prawomocnego wyroku sądu administracyjnego oddalającego skargę na decyzję inspektora sanitarnego w przedmiocie choroby zawodowej w postępowaniu przed sądem pracy i ubezpieczeń społecznych*, ZNSA 2010, nr 3.
Prasołek Ł., [w:] *Społeczne ubezpieczenia wypadkowe i chorobowe. Komentarz*, red. M. Gersdorf, B. Gutowska, Warszawa 2012.
Sodalski W., *Choroby zawodowe i parazawodowe*, www.medicus.lublin.pl.
Szubert W., *Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne*, Warszawa 1966.
Szymańska S., *Niektóre aspekty prawne tzw. chorób pracowniczych*, PiZS 1998, nr 6.
Ślebzak K., *Uzupełniająca odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, [w:] *Studia z prawa pracy. Księga pamiątkowa ku czci Docenta Jerzego Logi*, red. Z. Góral, Łódź 2007.
Świątkowski A., [w:] *System Prawa Pracy*, t. 6. *Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.
Witoszko W., *Jednorazowe odszkodowanie z ubezpieczenia wypadkowego*, Warszawa 2010.

© for this edition by CNS

Wyka T., [w:] *Akty wykonawcze prawa pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.
Wyka T., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018.
Wyka T., *Glosa do uchwały 7 sędziów SN z dnia 4 grudnia 1987 r.*, PiZS 1989, nr 4–5.
Wyka T., *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2013.
Wyka T., *Prewencyjna kontrola zatrudnienia pracownika — przesłanki, skutki, granice*, [w:] *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, red. Z. Góral, Warszawa 2010.
Wyka T., *Przedmiot, przesłanki oraz charakter odpowiedzialności pracodawcy w sferze bhp*, [w:] *Z zagadnień prawa pracy prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Warszawa 2011, s. 357–358.

© for this edition by CNS