

Choroby zawodowe nauczycieli

Wbrew pozorom nauczyciele są grupą narażoną na choroby zawodowe – najczęściej są to choroby związane z obciążeniem narządu głosu. Jednym z obowiązków dyrektora jako pracodawcy jest dbanie o odpowiednią profilaktykę wśród pracowników pedagogicznych, która zmniejsza ryzyko zachorowania. Jakie prawa przysługują wobec tego nauczycielom?

Karolina Król-Komarnicka

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. Czynniki szkodliwe dla zdrowia, które występują w środowisku pracy bądź są związane ze sposobem wykonywania pracy, zwane są narażeniem zawodowym. Wykaz chorób zawodowych jest katalogiem zamkniętym, za chorobę zawodową nie może więc zostać uznana jednostka chorobowa nieumieszczona w tym wykazie. Wykaz chorób zawodowych znajduje się w *Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych* i zawiera 26 grup chorób – pozycja 15 dotyczy chorób narządu głosu.

Zgodnie z ww. *Rozporządzeniem* choroby zawodowe nauczycieli to przewlekłe choroby narządu głosu spowodowane nadmiernym wysiłkiem głosowym trwającym co najmniej 15 lat. Zalicza się do nich:

- guzki głosowe twarde,
- wtórne zmiany przerostowe fałdów głosowych,
- niedowład mięśni przywodzących i napinających fałdy głosowe z niedomykalnością fonacyjną głośni i trwałą dysfonią.

Przyczynami chorób narządu głosu są: nieprawidłowa emisja głosu, brak „higieny głosowej”, stany chorobowe krtani, hipotonia mięśniowa i niewydolność narządu głosowego, złe warunki akustyczne sal lekcyjnych, brak wyposażenia sal w aparaturę nagłośnieniową, nieprawidłowy mikroklimat sal (niska wilgotność, podwyższona temperatura, zapylenie), duże szkoły, liczne klasy, brak konsultacji foniatrycznych, brak zajęć z emisji głosu.

Pracodawca jest zobowiązany do systematycznej analizy przyczyn występowania chorób zawodowych. Na podstawie wyników prowadzonych przez siebie analiz powinien następnie stosować właściwe środki profilaktyczne. Mogą to być:

- zapewnienie nauczycielom obowiązkowego kształcenia w zakresie emisji głosu,
- zapewnienie regularnych konsultacji foniatrycznych,
- ograniczenie liczebności klas,

- zapewnienie prawidłowej organizacji pracy, uwzględniającej przerwy w wysiłku głosowym,
- wyposażenie klas w mikrofony i sprzęt nagłaśniający,
- zapewnienie prawidłowego mikroklimatu i jakości powietrza,
- zwiększenie świadomości wśród nauczycieli o zachowaniach prozdrowotnych, np. niepalenie papierosów.

W ramach działań profilaktycznych dotyczących chorób zawodowych pracodawca powinien:

- oceniać, dokumentować i informować pracowników o ryzyku zawodowym,
- analizować przyczyny chorób zawodowych,
- stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym,
- zgłaszać do Państwowej Inspekcji Sanitarnej i do inspektora pracy podejrzenia lub wystąpienia choroby zawodowej.

Zgłoszenie podejrzenia choroby zawodowej lub jej rozpoznanie może nastąpić u pracownika lub byłego pracownika w okresie jego zatrudnienia w narażeniu zawodowym lub po zakończeniu pracy w takim narażeniu, nie później niż w okresie określonym w wykazie chorób zawodowych. Dla chorób zawodowych nauczycieli okres ten wynosi dwa lata.

Zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej dokonuje:

- pracodawca zatrudniający pracownika,
- lekarz, który podejrzewa chorobę zawodową,
- pracownik za pośrednictwem lekarza sprawującego nad nim profilaktyczną opiekę zdrowotną,
- lekarz stomatolog.

Podejrzenie choroby zawodowej należy zgłosić:

- właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu,
- właściwemu inspektorowi pracy.

Zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej należy dokonać niezwłocznie. Ma ono charakter sformalizowany, gdyż powinno zostać dokonane na formularzu zawartym w *Rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 1 sierpnia 2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób*. Jeżeli choroba zawodowa ma ostry przebieg lub zachodzi podejrzenie, że była ona przyczyną śmierci pracownika, należy dokonać zawiadomienia także w formie telefonicznej.

Jeśli rozpoznanie choroby zawodowej u pracownika zostanie potwierdzone, pracodawca ma obowiązek:

- ustalić przyczyny powstania choroby zawodowej oraz charakter i rozmiar zagrożenia tą chorobą, działając w porozumieniu z właściwym państwowym inspektorem sanitarnym,

- przystąpić niezwłocznie do usunięcia czynników powodujących powstanie choroby zawodowej i zastosować inne niezbędne środki zapobiegawcze,
- zapewnić realizację zaleceń lekarskich,
- przenieść pracownika do innej pracy.

Ponadto pracodawca ma obowiązek prowadzenia rejestru obejmującego wszelkie przypadki stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń takich chorób. Kolejnym obowiązkiem pracodawcy jest przesłanie zawiadomienia o skutkach choroby zawodowej do Instytutu Medycyny Pracy im. prof. dra med. Jerzego Nofera w Łodzi oraz do właściwego państwowego inspektora sanitarnego.

Procedura w zakresie orzekania o rozpoznaniu choroby zawodowej

Państwowy inspektor sanitarny, który otrzymał zgłoszenie podejrzenia choroby zawodowej, wszczyna postępowanie w tym zakresie. Jego zadaniem na tym etapie jest przede wszystkim skierowanie pracownika lub byłego pracownika, którego dotyczy podejrzenie, na badanie w celu wydania orzeczenia o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania. Skierowanie to odbywa się do właściwej jednostki orzeczniczej I stopnia, w której orzekaniem zajmują się lekarze medycyny pracy zatrudnieni w tej jednostce.

Lekarz zatrudniony w jednostce orzeczniczej wydaje orzeczenie o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania. Orzeczenie to wydaje się na podstawie wyników przeprowadzonych badań lekarskich i pomocniczych, dokumentacji medycznej pracownika lub byłego pracownika, dokumentacji przebiegu zatrudnienia oraz oceny narażenia zawodowego. Narażenie zawodowe podlega ocenie, którą przeprowadza w związku z podejrzeniem choroby zawodowej lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikiem, którego dotyczy podejrzenie, albo w toku ustalania rozpoznania choroby zawodowej – lekarz zatrudniony w jednostce orzeczniczej, a w toku podejmowania decyzji o stwierdzeniu choroby zawodowej lub decyzji o braku podstaw do stwierdzenia choroby zawodowej – właściwy państwowy inspektor sanitarny.

Orzeczenie lekarskie przesyła się właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu, zainteresowanemu pracownikowi lub byłemu pracownikowi oraz lekarzowi kierującemu na badanie, a w przypadku gdy orzeczenie lekarskie zostało wydane przez lekarza zatrudnionego w jednostce orzeczniczej II stopnia – również jednostce orzeczniczej I stopnia.

Pracownik lub były pracownik badany w jednostce orzeczniczej I stopnia, który nie zgadza się z treścią orzeczenia lekarskiego, może wystąpić z wnioskiem o przeprowadzenie ponownego badania przez jednostkę orzeczniczą II stopnia. Wniosek o przeprowadzenie ponownego badania składa się w terminie 14 dni od dnia otrzymania orzeczenia lekarskiego za pośrednictwem jednostki orzeczniczej I stopnia zatrudniającej lekarza, który wydał to orzeczenie. Jeżeli pracownik lub były pracownik wystąpi z wnioskiem o przeprowadzenie ponownego badania, jednostka orzecznicza I stopnia powiadamia o tym właściwego państwowego powiatowego inspektora sanitarnego.

Decyzję o stwierdzeniu choroby zawodowej albo decyzję o braku podstaw do jej stwierdzenia wydaje się na podstawie materiału dowodowego, a w szczególności danych zawartych w orzeczeniu lekarskim oraz formularzu oceny narażenia zawodowego pracownika lub byłego pracownika. Jeżeli właściwy państwowy inspektor sanitarny przed wydaniem decyzji uzna, że materiał dowodowy jest niewystarczający do wydania decyzji, może żądać od lekarza, który wydał orzeczenie lekarskie, dodatkowego uzasadnienia tego orzeczenia lub wystąpić do jednostki orzeczniczej II stopnia o dodatkową konsultację, lub podjąć inne czynności niezbędne do uzupełnienia tego materiału.

Właściwy państwowy inspektor sanitarny przesyła decyzję:

- 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.

Orzeczenie wydane w wyniku ponownego badania jest ostateczne.

Uprawnienia pracownika w związku z rozpoznaniem choroby zawodowej i odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy

Rozpoznanie u pracownika choroby zawodowej daje mu szczególnego rodzaju uprawnienia. Pracownikowi, który zachorował na chorobę zawodową, przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego, określone w przepisach *Ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*.

Świadczenia z tytułu choroby zawodowej:

- zasiłek chorobowy,
- świadczenie rehabilitacyjne,
- zasiłek wyrównawczy,
- jednorazowe odszkodowanie,
- jednorazowe odszkodowanie dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego,
- renta z tytułu niezdolności do pracy,
- renta szkoleniowa,
- renta rodzinna,
- dodatek pielęgnacyjny,
- pokrycie kosztów leczenia (stomatologia, szczepienie ochronne, zaopatrzenie w podmioty ortopedyczne).

Obowiązek przeniesienia pracownika do innej pracy w związku chorobą zawodową

Szczególnego rodzaju obowiązek przeniesienia pracownika do innej pracy w związku z chorobą zawodową występuje w dwóch przypadkach określonych w art. 230 i 231 *Kodeksu pracy*:

- 1) jeżeli u pracownika powstały objawy choroby zawodowej – 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 nienarażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy,
- 2) jeżeli pracownik stał się niezdolny do wykonywania pracy – pracodawca na podstawie orzeczenia lekarskiego przenosi do odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

W obu wypadkach pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres nieprzekraczający sześciu miesięcy, jeśli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie jego wynagrodzenia.

Rozwiązanie stosunku pracy

Zgodnie z art. 23 *Karty nauczyciela* rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania następuje z końcem miesiąca, w którym dyrektor otrzymał ostatecznie orzeczenie o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy. Nauczycielowi przysługuje odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za każdy rok pracy na stanowisku nauczyciela, nieprzekraczająca jednak sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego (art. 28 *Karty nauczyciela*).

Podstawa prawna:

- *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.),
- *Rozporządzenie RM z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych* (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1836 ze zm.),
- *Rozporządzenie MZ z dnia 1 sierpnia 2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób* (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1542),
- *Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych* (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2189 ze zm.).

Karolina Król-Komarnicka

Kierownik działu kadr i płac w państwowej instytucji