

Informacja w Przedmiocie Procedury Stwierdzenia Choroby Zawodowej

I. COVID – 19 JAKO CHOROBA ZAWODOWA

Zgodnie z treścią art. 235 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r.poz. 1320), 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”.

W załączniku do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 roku w sprawie chorób zawodowych (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 1367) w punkcie 26 wymieniono choroby zakaźne lub pasożytnicze albo ich następstwa. Z kolei zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 27 lutego 2020 roku w sprawie zakażenia koronawirusem SARS – CoV – 2 (Dz. U. z 2020 r. poz.325), zakażenie to zostało objęte przepisami o zapobieganiu o zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi.

Na tej podstawie można uznać, że COVID – 19 może stanowić chorobę zawodową, warunkiem do tego jest jednak pozytywna ocena, iż doszło do niej w warunkach narażenia zawodowego. W przypadku wystąpienia choroby zawodowej w postaci choroby zakaźnej nie można określić okresu na jej ustalenie. Oznacza to, że wystąpienie objawów COVID – 19, nawet po ustaniu pracy w warunkach narażenia, nie przekreśla możliwości stwierdzenia choroby zawodowej. Ministerstwo Zdrowia potwierdziło, że COVID – 19 jest chorobą zakaźną, która może zostać uznana za chorobę zawodową.

II. PROCEDURA STWIERDZENIA CHOROBY ZAWODOWEJ

Postępowanie o stwierdzenie choroby zawodowej składa się z kilku etapów. Każdy etap jest sformalizowany, i opiera się na specjalnych formularzach, które stanowią załączniki do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 sierpnia 2002 roku w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 1379 ze zm.).

Przebieg postępowania uregulowany został w sposób szczegółowy w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 roku w sprawie chorób zawodowych (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz.1367).

Etapy postępowania:

– zgłoszenie podejrzenia choroby zawodowej

Podejrzenie wystąpienia choroby zawodowej należy zgłosić do właściwego państwowego powiatowego inspektora sanitarnego i właściwego okręgowego inspektora pracy ustalonych według miejsca, w którym praca jest lub była wykonywana przez pracownika lub właściwych według siedziby pracodawcy, w przypadku gdy dokumentacja dotycząca narażenia zawodowego jest gromadzona w tej siedzibie (§ 3 pkt 1 rozporządzenia ws chorób zawodowych).

Do kręgu podmiotów, które mogą dokonać zgłoszenia należą: pracodawca, lekarz podmiotu

właściwego do rozpoznania choroby zawodowej, lekarz i lekarz dentyista, którzy podczas wykonywania zawodu powzięli takie podejrzenie u pacjenta, jak również samego pracownika lub byłego pracownika, stwierdzenie bowiem choroby zawodowej może nastąpić również po ustaniu zatrudnienia.

– rozpoznanie choroby zawodowej

Rozpoznanie choroby mogącej stanowić chorobę zawodową przybiera formę orzeczenia, wydawanego na podstawie wyników przeprowadzonych badań lekarskich i badań pomocniczych, dokumentacji medycznej, dokumentacji przebiegu zatrudnienia oraz oceny narażenia zawodowego.

W przypadku choroby zakaźnej, jaką jest COVID – 19 kluczowy może być pozytywny wynik testu na obecność wirusa SARS – CoV – 2 oraz dokumentacja medyczna z przebiegu leczenia choroby.

– stwierdzenie choroby zawodowej

Organem uprawnionym do stwierdzenia choroby zawodowej jest właściwy państwowy powiatowy inspektor sanitarny, który wydaje w tym celu decyzję administracyjną – o stwierdzeniu lub braku podstaw do stwierdzenia choroby zawodowej.

Decyzja w sprawie stwierdzenia lub braku podstaw do stwierdzenia choroby zawodowej stanowi decyzję administracyjną, regulowaną przepisami Kodeksu postępowania administracyjnego.

W przypadku wydania decyzji negatywnej, przysługuje prawo do wniesienia odwołania do organu wyższego stopnia. Termin na wniesienie odwołania wynosi 14 dni od momentu otrzymania decyzji. Organem odwoławczym co do zasady będzie właściwy państwowy wojewódzki inspektor sanitarny. Odwołanie wnosi się za pośrednictwem tego organu, który wydał negatywną decyzję.

W przypadku otrzymania decyzji negatywnej także od organu drugiej instancji, pracownikowi przysługuje skarga do wojewódzkiego sądu administracyjnego, która składa się w terminie 30 dni od dnia otrzymania decyzji.

III. ŚWIADCZENIA

Ubezpieczonemu, który uzyskał prawomocną decyzję stwierdzającą chorobę zawodową oraz który na skutek tej choroby stał się niezdolny do pracy lub u którego powstał uszczerbek na zdrowiu, przysługuje świadczenie pieniężne.

Katalog świadczeń wskazany został w ustawie z dnia 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz.1205).

W art. 6 ustawy wskazano, że z tytułu choroby zawodowej przysługują następujące świadczenia:

1. zasiłek chorobowy,
2. świadczenie rehabilitacyjne,
3. zasiłek wyrównawczy,
4. jednorazowe odszkodowanie,
5. renta z tytułu niezdolności do pracy,
6. renta szkoleniowa,

7. dodatek pielęgnacyjny,
8. pokrycia kosztów leczenia z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne w zakresie określonym ustawą,
9. w przypadku śmierci pracownika spowodowanej chorobą zawodową, przysługujące członkom rodziny zmarłego – jednorazowe odszkodowanie, renta rodzinna oraz dodatek do renty rodzinnej.

Powyżej wymienione świadczenia wypłacane są przez ZUS ze środków z tytułu ubezpieczenia wypadkowego.

Zgodnie z treścią przepisów ustawy z dnia 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz.1205 ze zm.), zasiłek chorobowy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą zawodową wynosi 100%.

W sytuacji, w której dojdzie do powikłań, i ubezpieczony stał się niezdolny do pracy wskutek choroby zawodowej, chory będzie mógł otrzymać rentę wypadkową.

Art. 11 ustawy z dnia 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz.1205 ze zm.) gwarantuje ubezpieczonemu, który wskutek choroby zawodowej doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, jednorazowe odszkodowanie.

Za stały uszczerbek na zdrowiu uważa się takie naruszenie sprawności organizmu, które powoduje upośledzenie czynności organizmu nierokujące poprawy. Natomiast za długotrwały uszczerbek na zdrowiu uważa się takie naruszenie sprawności organizmu, które powoduje upośledzenie czynności organizmu na okres przekraczający 6 miesięcy, mogące ulec poprawie. Natomiast art. 13 wskazanej powyżej ustawy przewiduje prawo do odszkodowania dla członków rodziny ubezpieczonego, który zmarł wskutek choroby zawodowej.

W sytuacji, w której pracownik otrzyma potwierdzenie, że COVID – 19 w jego przypadku jest chorobą zawodową, a przyznane świadczenia z ZUS nie pokrywają w pełni szkody doznanej wskutek niezapewnienia bezpiecznych warunków pracy, wówczas będzie mógł wystąpić do pracodawcy o odszkodowanie na podstawie przepisów kodeksu cywilnego.

Na pracowniku w tym przypadku spoczywać będzie ciężar dowodu. Istotne jest także, że termin przedawnienia roszczeń w tym przypadku wynosi 3 lata licząc od momentu powzięcia wiedzy o pozytywnym wyniku testu.

Należy podkreślić, że w przypadku zakażenia pielęgniarce czy położnej, które swoje obowiązki wykonują w ramach umowy cywilnoprawnej podstawą dochodzenia roszczeń odszkodowawczych będzie tylko kodeks cywilny.

Osoby, które nie mają opłacanej składki na ubezpieczenie wypadkowe nie będą mogły liczyć na świadczenia z ZUS. W ich przypadku nie ma możliwości orzekania o chorobie zawodowej.