



OPZZ/ / SK /2021

Warszawa, 25 maja 2021 r.

**Pan Senator
Krzysztof Kwiatkowski
Przewodniczący
Komisji Ustawodawczej
Senat RP**

Szanowny Panie Senatorze,

W odpowiedzi na przekazany do Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych **projekt ustawy o chorobach zawodowych wywołanych COVID – 19 u osób wykonujących zawody medyczne (druk senacki nr 363)**, uprzejmie przekazuję poniższą opinię ogólnokrajowych organizacji członkowskich zrzeszonych w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych do przedmiotowego projektu ustawy.

OPZZ z zadowoleniem przyjęło podjęcie przez Senat inicjatywy ustawodawczej w sprawie uregulowania ustawowego dotyczącego uznania COVID – 19 za chorobę zawodową. W krajach europejskich w czasie pandemii temat ten był dyskutowany i w różny sposób regulowany prawnie. Jako OPZZ podejmowaliśmy szereg inicjatyw, starając się zainicjować debatę publiczną: na ile obowiązujące prawo w obszarze chorób zawodowych jest gotowe na wyzwanie, jakim jest choroba COVID – 19 w środowisku pracy oraz w jakim kierunku prawo powinno być zmienione. Cieszy więc fakt, że pojawił się projekt ustawy, który daje szansę na otwarcie dyskusji na ten temat.

Poniżej przedstawiamy uwagi generalne do przedmiotowej regulacji.

1) Zakres podmiotowy i przesłanki uznania COVID – 19 za chorobę zawodową (art. 1 i 2)

Wobec przedstawionej w projekcie ustawy propozycji, OPZZ zgłasza zasadniczą uwagę dotyczącą zakresu podmiotowego regulacji. Zawężenie uznania COVID – 19 za chorobę zawodową tylko do osób wykonujących zawody medyczne jest nieuzasadnione i nie powinno być wyłączną przesłanką. W opinii OPZZ **COVID -19 jako choroba zawodowa powinna dotyczyć wszystkich grup zawodowych i branż, a kryterium uznania powinno wiązać się z wynikiem oceny warunków pracy danego pracownika i ze stwierdzeniem wysokiego prawdopodobieństwa, że choroba ta została spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy.**

Stąd, najważniejszy jest związek przyczynowo - skutkowy pomiędzy powstaniem choroby, a narażeniem zawodowym i ustaleniem, bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, czy zarażenie nastąpiło w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych, czy też nie miało związku z pracą. Przesłanka skutkowa to potwierdzenie zmian chorobowych stanowiących skutek przebytej choroby, które świadczą o trwałym pogorszeniu stanu zdrowia. Zatem, spełnienie łącznie obu przesłanek umożliwia stwierdzenie wystąpienia choroby zawodowej.

Warto także zauważyć, że odnośnie wskazanych w projekcie osób wykonujących zawody medyczne, przy braku dowodów na pozazawodowe źródło zakażenia, rozpoznanie choroby zawodowej jest łatwe i możliwe po wykazaniu stałej pracy w bezpośrednim kontakcie z pacjentami jako tych bardziej narażonych.

Przypomnieć należy także obowiązujący stan prawny odnośnie wykazu chorób zawodowych i wskazać, że w Załączniku do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych znajdują się m.in.: „choroby zakaźne lub pasożytnicze albo ich następstwa”. Choroby zakaźne (a do takich należy choroba COVID - 19 wywołana wirusem SARS-CoV-2) są więc nim objęte. Także 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, w wykazie szkodliwych czynników biologicznych znajduje się wirus SARS (zakwalifikowany do 3 grupy zagrożenia).

2) Uproszczenie postępowania w sprawie stwierdzenia chorób zawodowych wywołanych przez COVID - 19 (art. 3) jest zasadne w przypadku uznawania COVID – 19 za chorobę zawodową. Warto podkreślić także, iż w Polsce czasochłonność procedury uznania choroby zawodowej, od momentu zgłoszenia podejrzenia do oficjalnego uznania choroby zawodowej wynosi od pół do nawet jednego roku. Zasadne jest, by ten czas został skrócony, zwłaszcza wtedy, gdy przesłanki przyczynowo – skutkowe takiego stwierdzenia są oczywiste.

Dodatkowo uważamy, że wobec COVID – 19 jako choroby zawodowej ważne jest **ustalenie jasnych kryteriów oceny**, oprócz wskazanych powyżej i już istniejących związków przyczynowo – skutkowych uregulowanych w obowiązującym prawie.

Na zasadność takich zaleceń wskazuje m.in. Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP). Przykładowo, zgodnie z Zaleceniem Nr 194 dotyczącym listy chorób zawodowych z 2002 r. (zaktualizowanym w 2010 r.) możliwe jest rozpoznanie chorób wywołanych przez czynniki biologiczne w pracy oraz chorób ogólnych układu oddechowego niewymienionych bezpośrednio na liście (tak jest w przypadku COVID-19), w przypadku gdy bezpośredni związek pomiędzy narażeniem na czynniki biologiczne wynikające z działalności zawodowej, a zarażeniem się chorobą (chorobami) przez pracownika został potwierdzony naukowo lub określony za pomocą metod odpowiednich dla warunków krajowych.

W Polsce, w marcu br. na temat uznawania COVID – 19 za chorobę zawodową wypowiedziało się Polskie Towarzystwo Medycyny Pracy, a także Sekcja Medycyny Pracy Europejskiego Związku Specjalistów Medycznych w dziedzinie medycyny pracy.

Rekomendują one przyjęcie następujących zaleceń dotyczących rozpoznawania COVID – 19 jako choroby zawodowej:

1) choroba zawodowa pod postacią COVID – 19 może być rozpoznana w przypadku:

a) potwierdzenia zakażenia wirusem Sars – CoV -2 dokonanego na podstawie – dodatniego wyniku badania, którym jest np. test PCR potwierdzający obecność materiału genetycznego wirusa Sars – CoV -2 w wymazie dróg oddechowych lub dodatniego testu antygenowego lub dodatnich testów serologicznych czyli wykrycia przeciwciał anty – Sars – CoV- 2 w próbce krwi żyłnej; oraz

b) występowania udokumentowanych objawów choroby.

2) w przypadku personelu medycznego czy innych osób pracujących w sektorze ochrony zdrowia, przy braku dowodów na pozazawodowe źródło zakażenia, rozpoznanie choroby zawodowej jest możliwe po wykazaniu stałej pracy w bezpośrednim kontakcie z pacjentami, i to nie tylko tymi, u których zdiagnozowano zakażenie wirusem Sars – CoV -2.

3) w przypadku innych grup zawodowych, decyzja o rozpoznaniu powinna być podejmowana za każdym razem indywidualnie, między innymi po potwierdzeniu istotnego ryzyka zakażenia wirusem Sars – CoV -2 w miejscu pracy (np. po udowodnieniu odpowiednio długiego i bliskiego kontaktu z osobami, u których rozpoznano COVID -19 oraz przy braku dowodów na pozazawodowe źródło zakażenia.)

4) okres, w którym doszło do wystąpienia objawów choroby nie powinien przekraczać 14 dni od ekspozycji zawodowej.

Także Stanowisko Europejskiej Unii Specjalistów Medycznych w dziedzinie medycyny pracy z marca 2021 r. wskazuje, że propozycje kluczowych kryteriów uznania COVID-19 za chorobę zawodową muszą być jednakowe dla każdego zawodu, w którym udowodniono, że narażenie na SARS-CoV-2 w miejscu pracy powoduje chorobę COVID-19.

W ocenie OPZZ warto skorzystać w tych rekomendacji podejmując niniejszą regulację ustawową.

Na zakończenie podkreślamy, że Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych popiera podjęcie przedmiotowej inicjatywy ustawodawczej - wymaga ona jednak modyfikacji odejścia od sektorowego, zawężonego zakresu podmiotowego odnoszącego się do uznawania COVID – 19 za chorobę zawodową wyłącznie wobec pracowników wykonujących zawody medyczne i objęcia regulacją wszystkich grup zawodowych spełniających określone przesłanki przyczynno – skutkowe wystąpienia choroby zawodowej.

Z poważaniem

Wiceprzewodniczący OPZZ

Sebastian Koćwin

Do wiadomości:

Pani Senator Beata Małecka – Libera

Przewodnicząca Komisji Zdrowia Senat RP