

Delodajalske organizacije ne podpiramo predloga Pravilnika o poklicnih boleznih

Sporočilo za javnost

Ljubljana, 25. januar 2023 – Reprezentativne delodajalske organizacije, članice Ekonomsko socialnega sveta (ESS), se strinjamo, da je nujno potrebno urediti postopek ugotavljanja, potrjevanja in prijavljanja poklicnih bolezni, vendar pa predloga Pravilnika o poklicnih boleznih, ki je bil predstavljen na seji ESS 13. januarja 2023, vsebinsko ne podpiramo. Vloga delodajalca je namreč izključena v celotnem postopku ugotavljanja poklicne bolezni, prav tako ni zagotovljena pravica delodajalca do pritožbe zoper ugotovitev strokovnjakov, problematičen pa je tudi način določanja vzročne zveze med delovnim mestom in klinično sliko posameznika. Delodajalske organizacije obenem opozarjamo, da bi se moralo še pred sprejetjem pravilnika ustrezno urediti problematiko t.i. regresnih zahtevkov.

Delodajalske organizacije (Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, Združenje delodajalcev Slovenije, Gospodarska zbornica Slovenije, Trgovinska zbornica Slovenije, Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije) smo pripombe in pomisleke k predlogu Pravilnika o poklicnih boleznih že posredovale na Ministrstvo za zdravje in zahtevale nujni sestanek, na katerem bi predlog pravilnika ustrezno spremenili. Ob tem poudarjamo, da postopek poravnave, ki je na zahtevo ZSSS tekel pred Mednarodno organizacijo dela (MOD) med dvema strankama, ne sme in ne more biti razlog, da se sprejme predpis na nacionalni ravni brez socialnega dialoga oziroma ob popolni izključenosti enega socialnega partnerja (v tem primeru delodajalske strani). Odgovornost ministrstva je, da ne glede na to okoliščino, postopek sprejemanja takšnega predpisa na nacionalni ravni izpelje v okviru tripartitnega socialnega dialoga.

Ključne pripombe delodajalskih organizacij k predlogu pravilnika so:

Popolnoma je **izključena vloga delodajalca** v celotnem postopku ugotavljanja poklicne bolezni. Že pri sami seznanitvi o uvedbi postopka ugotavljanja poklicne bolezni kot tudi tekom samega postopka pred interdisciplinarno skupino. Interdisciplinarna skupina strokovnjakov odloči na podlagi dokumentacije, ki spremlja vlogo. Ima sicer možnost, da opravi razgovore z delodajalcem in ga pozove na dopolnitev dokumentacije ali ogleda, k temu pa ni zavezana. Glede na besedilo predloga pravilnika delodajalca o postopku ugotavljanja in potrjevanja poklicne bolezni torej sploh ne bo potrebno obvestiti, še manj pa ga vključiti v postopek. S tem se delodajalcu odvzame možnost aktivnega sodelovanja v postopku, priprave protipriporočil, dokazil in možnosti izpodbijanja dokazov. Obveznost seznaniti delodajalca o postopku nastopi šele potem, ko interdisciplinarna skupina strokovnjakov že odloči o vlogi. Glede na navedeno vztrajamo, da se delodajalcem, pooblaščenem izvajalcu medicine dela, varnostnemu inženirju zagotovi seznanitev z začetkom postopka in vključitev v postopek ugotavljanja poklicne bolezni v vsakem posameznem primeru.

Ocenjujemo, da je v predlogu pravilnika **problematičen način določanja vzročne zveze**. Že v preteklosti je delodajalska stran izpostavljala pomembnost izključitvene diagnostike, ki daje poudarek prepoznavanju in določanju drugih bolezni, ki jih delavec lahko ima in lahko bistveno vplivajo na razvoj klinične slike, celotnih bolezenskih znakov in posledic pri ljudeh. Predlagamo, da se pri ugotavljanju vzročne zveze določi obveznost potrjevanja/izključevanja vzročne zveze med delovnim mestom in posledično klinično sliko bolezni, ki je lahko tudi vzrok

drugih bolezni ali zdravstvenih stanj delavca. V veliko primerih je delavčevo stanje kombinacija dela in zasebnega načina življenja. Ob tem se nam postavlja vprašanje, kako se bodo upoštevale genske predispozicije za določene bolezni, kako se bo odgovornost prenašala med delodajalci (primer: delavec pride v novo podjetje, staro je v stečaju, nezmožnost ugotavljanja preteklih obremenitev) ter kakšna bo odgovornost medicine dela za ugotavljanje začetnega stanja ob nastopu dela ali ob določenih presečnih datumih.

Predlog pravilnika predpostavlja, da se pri presoji meril uporabljajo publikacija in merila za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih bolezni, ki jih pripravi Univerzitetni klinični center Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa. **Merila morajo biti sprejeta in objavljena sočasno in po enakem postopku kot pravilnik oziroma morajo biti sestavni del pravilnika.** Lahko so tudi kot priloga pravilniku, ne pa zgolj kot publikacija, saj gre za eno izmed najpomembnejših vsebin pravilnika.

Predlog pravilnika v postopku ugotavljanja poklicne bolezni **ne določa pravnega sredstva (pritožbe) zoper obrazloženo ugotovitev interdisciplinarne skupine**, ki pa je ključno glede na to, da ugotovitev interdisciplinarne skupine strokovnjakov predstavlja podlago za odločanje o pravicah iz obveznega zdravstvenega zavarovanja oziroma pokojninskega in invalidskega zavarovanja. V postopku ugotavljanja poklicnih bolezni mora biti zato, tako za posameznika kot delodajalca, zagotovljena pravica do pravnega sredstva.

Čeprav to iz predloga pravilnika neposredno ne izhaja, pa kaže vseeno že na tem mestu opozoriti tudi na problematiko regresnih zahtevkov. Ugotovljena poklicna bolezen bo namreč zagotovo generirala tudi regresne zahtevke javnih zavodov, tako ZPIZ kot tudi ZZZS do delodajalcev. Ob tem ponovno poudarjamo, da bi se morala navedena **problematika regresnih zahtevkov ustrezno urediti** (npr. z zneskovno omejitvijo regresnih zahtevkov, izločitvijo male malomarnosti ipd.) v sistemskih zakonih, ZPIZ-2 in ZZVZZ, in sicer še pred sprejetjem pravilnika o poklicnih boleznih.

Poleg zgoraj omenjene relacije med delodajalcem in dvema javnima inštitucijama je pomembna tudi relacija med delodajalcem in delavcem, in sicer glede odškodninske odgovornosti delodajalca, ki jo opredeljuje Zakon o delovnih razmerjih in se obravnava po splošnih pravilih civilnega prava.

Oba vidika odškodninske odgovornosti delodajalca dodatno podkreplujeta našo zahtevo, da mora v postopku ugotavljanja poklicne bolezni zoper ugotovitev interdisciplinarne skupine delodajalec imeti pravico do ustreznega pravnega sredstva.

Če naših pripomb ministrstvo ne bo upoštevalo in se glede pravilnika ne bo vzpostavil socialni dialog, smatramo to kot kršitev pravil ESS. Posledično to pomeni da je socialni dialog ogrožen.