

**Gabay sa paghiling ng benepisyo mula sa
Workers' Accident Compensation Insurance**

(Ikalawang Bahagi)

**Buod ng mga benepisyo sa ilalim ng Workers' Accident Compensation Insurance
Nilalaman ng iba't-ibang uri ng benepisyo sa ilalim ng seguro**

Ang "Rosai Hoken" o Workers' Accident Compensation Insurance ay ipinagkakaloob kahit anuman ang lahi o nasyonalidad at nasasakop din ang mga manggagawang dayuhan sa Japan. Pumapailalim dito ang mga dayuhang binigyan ng pahintulot na gumawa ng mga gawain o trabaho sang-ayon sa ipinagkaloob na visa at mga mag-aaral na nagkaroon ng aksidente sa panahon ng pagsagawa ng part-time work.

Ang guidebook na ito ay nagbibigay ng isang overview sa mga benepisyo ng Workers' Accident Compensation Insurance at nagpapaliwanag sa nilalaman ng bawat benepisyong maaring tanggapin mula sa seguro.

Para sa karagdagang detalye ukol sa mga kondisyon ng pagtanggap ng benepisyo at iba pa, sumangguni sa tanggapan ng Labor Standards Inspection Office. Tandaan lamang na may mga benepisyo na hindi maaring tanggapin kapag ang dayuhan ay umuwi sa sariling bansa.

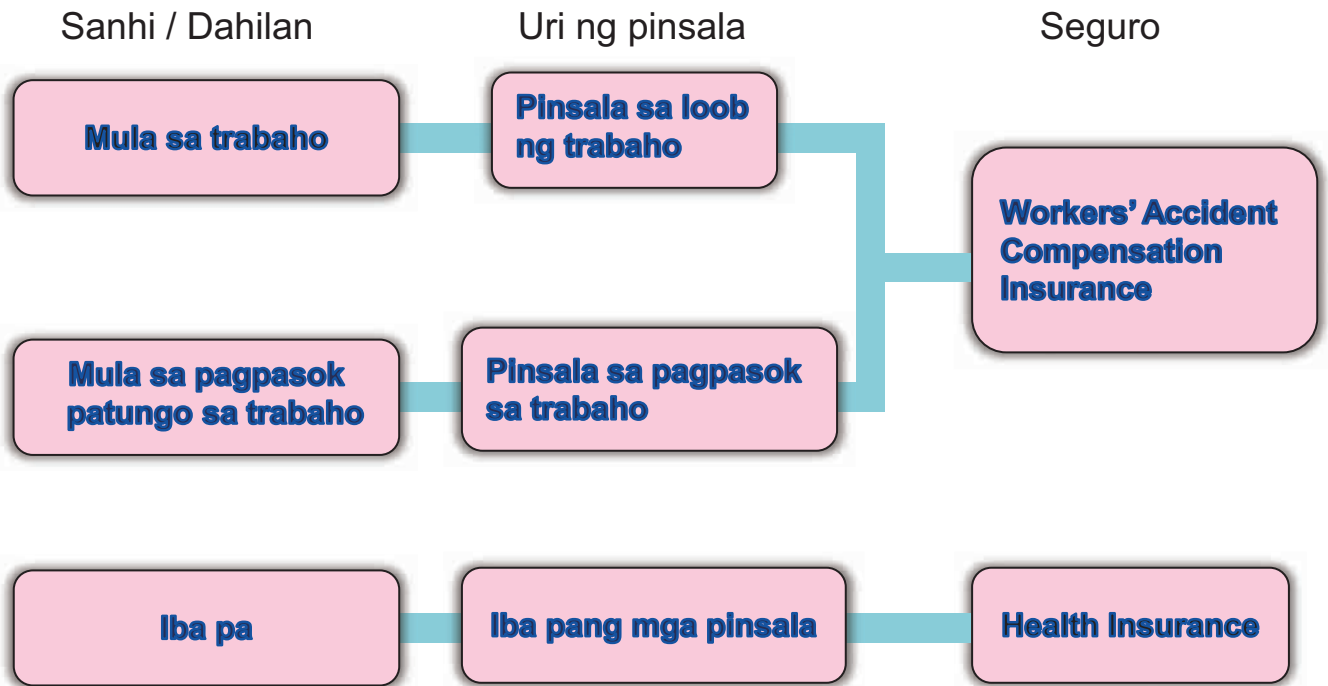
Mga nilalaman

Buod ng mga benepisyo sa ilalim ng Worker's Accident Compensation Insurance.....	P3
Medical Treatment (Compensation) Benefit	P13
Leave (Compensation) Benefit, Injury/Sickness (Compensation) Pension	P15
Disability (Compensation) Benefit	P17
Bereaved Family Compensation Benefit	P25
Nursing Care (Compensation) Benefit	P32
Halimbawa ng pagsulat	P35



Ano ang Workers' Accident Compensation Insurance

Ang Rosai Hoken o Workers' Accident Compensation Insurance ay isang sistema ng seguro kung saan ipinagkakaloob ang naaangkop na benepisyong sa mga manggagawa sa panahon ng pagkapinsala, pagkakasakit o di kaya'y pagkamatay sanhi ng trabaho o pagpasok patungo sa trabaho sa pamamagitan ng pagbigay ng suporta sa gastos ng pagpapagamot at iba pa. Nasasakop din sa sistemang ito ang mga dayuhang nagtatrabaho sa loob ng Japan.



*Ang Health Insurance ay hindi maaring gamitin sa kaso ng pagkapinsala sa trabaho.

Pag-uuri ng benepisyong sa ilalim ng Workers' Accident Compensation Insurance

- ◆ Medical treatment (Compensation) Benefit: Benepisyong maaring tanggapin para sa pagpapagamot sa kaso ng pagkapinsala o pagkakasakit sanhi ng trabaho o pagpasok patungo sa trabaho.
- ◆ Leave (Compensation) Benefit: Benepisyong maaring tanggapin sa panahong hindi makapasok sa trabaho at tumanggap ng sahod sanhi ng pagpapagamot sa pinsala o sakit na natamo sa trabaho o pagpasok patungo sa trabaho.
- ◆ Injury/Sickness (Compensation) Pension: Benepisyong maaring tanggapin sa kasong pumapailaim sa isang kategorya o grado ng pinsala/sakit, kung saan hindi gumaling (symptom stabilization) ang sakit o pinsalang natamo sa trabaho o pagpasok sa trabaho pagkalipas ng isang taon at anim na buwan mula ng umpisahan ang pagpapagamot.
- ◆ Disability (Compensation) Benefit: Benepisyong maaring tanggapin sa kasong pumapailalim sa isang kategorya o grado na kung saan gumaling (symptom stabilization) ang sakit o pinsalang natamo sa trabaho o pagpasok sa trabaho, subalit may natirang pinsala sa katawan.
- ◆ Bereaved Family (Compensation) Benefit: Benepisyong maaring tanggapin sa kasong namatay ang manggagawa.
- ◆ Funeral Fees / Funeral Benefit: Benepisyong maaring tanggapin para bayaran ang gastos at serbisyo sa punerarya sa pagkamatay ng manggagawa.
- ◆ Nursing Care (Compensation) Benefit: Benepisyong maaring tanggapin para sa pagkapinsala sa ilalim ng Disability (Compensation) Pension o Injury/Disease (Compensation) Pension, kung saan kasalukuyang tumatanggap ng nursing care.

Pagpapaliwanag sa mga salitang ginamit (1)

Pagkapinsala sa trabaho

Ang pagkapinsala sa trabaho ay ang pinsala o pagkakasakit na natamo ng isang manggagawa (pagkasugat, pagkakasakit, pagkabaldado, pagkamatay) sa panahon ng trabaho.



Pagkakaroon ng isang “causal relationship”

- Ang kaugnayan ng “cause and effect” sa pagitan ng trabaho at pagkapinsala/pagkakasakit ay tinatawag na “gyoumu-jou” (sa loob ng trabaho).
- Bilang patakaran, ang employer at trainees na hindi kabilang sa kategorya ng manggagawa ay hindi maaring tumanggap ng compensation.

◇ Pagkapinsala sa loob ng trabaho

Upang malaman o makumpirma kung maituturing na isang “work-related injury” ang pagkapinsala, susuriin ito sa sumusunod na tatlong kaso.

<1> Habang isinasagawa ang mga gawain sa loob ng trabaho

Sa kasong naganap ang pagkapinsala habang isinasagawa ang mga gawain sa loob ng itinakdang oras, overtime, sa loob ng pasilidad ng trabaho (opisina ng kompanya, sa loob ng pabrika), maliban na lang kung may natatanging kadahilanan, ituturing ito na isang “work-related injury” o pinsalang sanhi ng pangyayari sa trabaho.

- * Ang sumusunod ay hindi itinuturing na pinsalang kaugnay sa trabaho:
 - (1) Kapag ang pagkapinsala ay sanhi ng paggawa ng personal na gawain sa oras ng trabaho.
 - (2) Kapag sinadya ng isang manggagawa ang pagkapinsala.
 - (3) Sanhi ng personal na pagtanim ng galit o poot, napinsala ang manggagawa sanhi ng pananakit o pambubugbog ng ibang tao.

<2> Sa kaso na kung saan nasa loob ng pasilidad o pook ng trabaho pero hindi nagtatrabaho.

Hindi maaring ituring na isang work-related injury kapag naganap ang pagkapinsala habang isinasagawa ng isang manggagawa ang personal na gawain sa oras ng pahinga o di kaya'y bago mag-umpisa ang trabaho o pagkatapos nito. Subalit, kapag ang pasilidad, kagamitan, lagay ng pangangasiwa ang naging sanhi ng kapahamakan, maituturing ito na isang pinsalang kaugnay sa trabaho. Bukod pa rito, kapag ang kapahamakan ay nangyari sa oras ng pagtugon sa pisikal na pangangailangan tulad ng pagpunta sa kubeta at iba pa, maituturing ito na work-related injury.

<3> Sa kaso ng pagsagawa ng trabaho sa labas ng pook ng trabaho o pasilidad

Kapag ang pagkapinsala ay naganap habang nasa labas ng kompanya para sa business trip, sales operations at iba pa, hangga't walang ginagawang mga bagay o kilos na sadyang nagbibigay ng halaga sa personal na mga gawain, maituturing itong work-related injury.

◇ Pagkakasakit sa loob ng trabaho

Bilang patakaran, ang pagkakasakit ay maituturing “work-related” kapag pumailalim sa sumusunod na tatlong kondisyon.

<1> Pagkakaroon ng “risk-factor” o panganib sa pook ng trabaho

Pagkakaroon ng mga mapanganib na bagay o “physical agents”, chemicals, mga gawaing nagdudulot ng sobrang bigat sa katawan, na nakapalibot sa trabaho. Halimbawa: pagkakaroon ng asbestos at iba pa.

<2> Ang pagkakaroon ng mga mapanganib na bagay na nakakaapekto sa sariling kalusugan

<3> Base sa isinagawang pagsusuring medikal ukol sa lagay ng sintomas at sakit, maituturing na may sapat na dahilan para sabihing may kaugnayan ito sa trabaho

Ang pagkakasakit sa loob ng trabaho ay sanhi ng pagkakaroon ng contact ng isang manggagawa sa mga mapanganib na bagay o kalagayan sa loob ng trabaho. Sa ganitong paraan ay masasabing nagkasakit ang manggagawa pagkatapos nitong kapitan ng mga mapanganib na bagay sa paligid. Ang umpisa ng pagkakasakit ay maaring magkaiba depende sa uri o katangian ng nabanggit na bagay o kondisyon ng pagkapit nito sa katawan.

Pagpapaliwanag sa mga salitang ginamit (2)

Pinsalang natamo sa pagpasok patungo sa trabaho

Ang pagkapinsala patungo sa trabaho ay ang pinsala, pagkakasakit at iba pa na natamo ng isang manggagawa sa pagpasok sa trabaho.

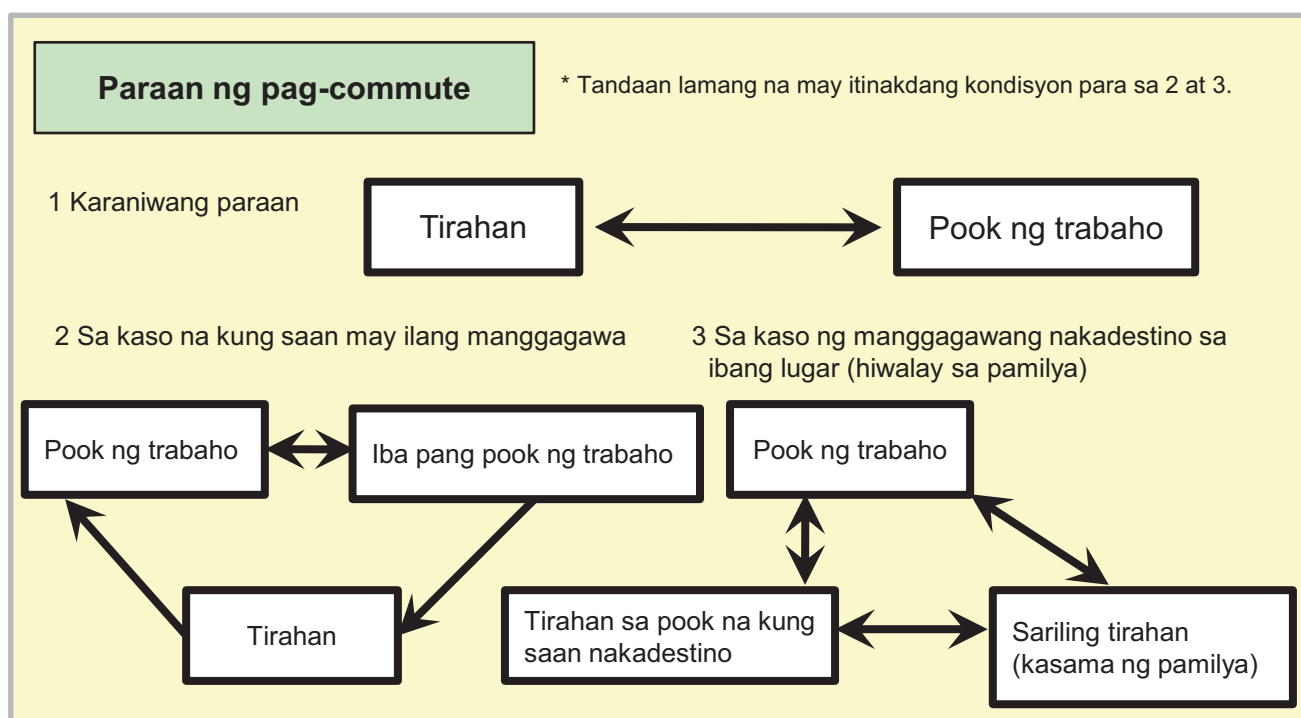
◇ Pagpasok patungo sa trabaho

Kaugnay sa trabaho, ito ang paggalaw sa (1) - (3) sa pinakamainam o natural na ruta o paraan.

(1) Balikan o round-trip sa pagitan ng tirahan at trabaho (pook na kung saan inuumpisahan at tinatapos ang trabaho).

(2) Pag-commute mula sa pook ng trabaho, na itinakda ng Ministry of Health Labour and Welfare, sa ibang pook ng trabaho (paglipat ng iba't-ibang manggagawa sa pagitan ng mga workplaces).

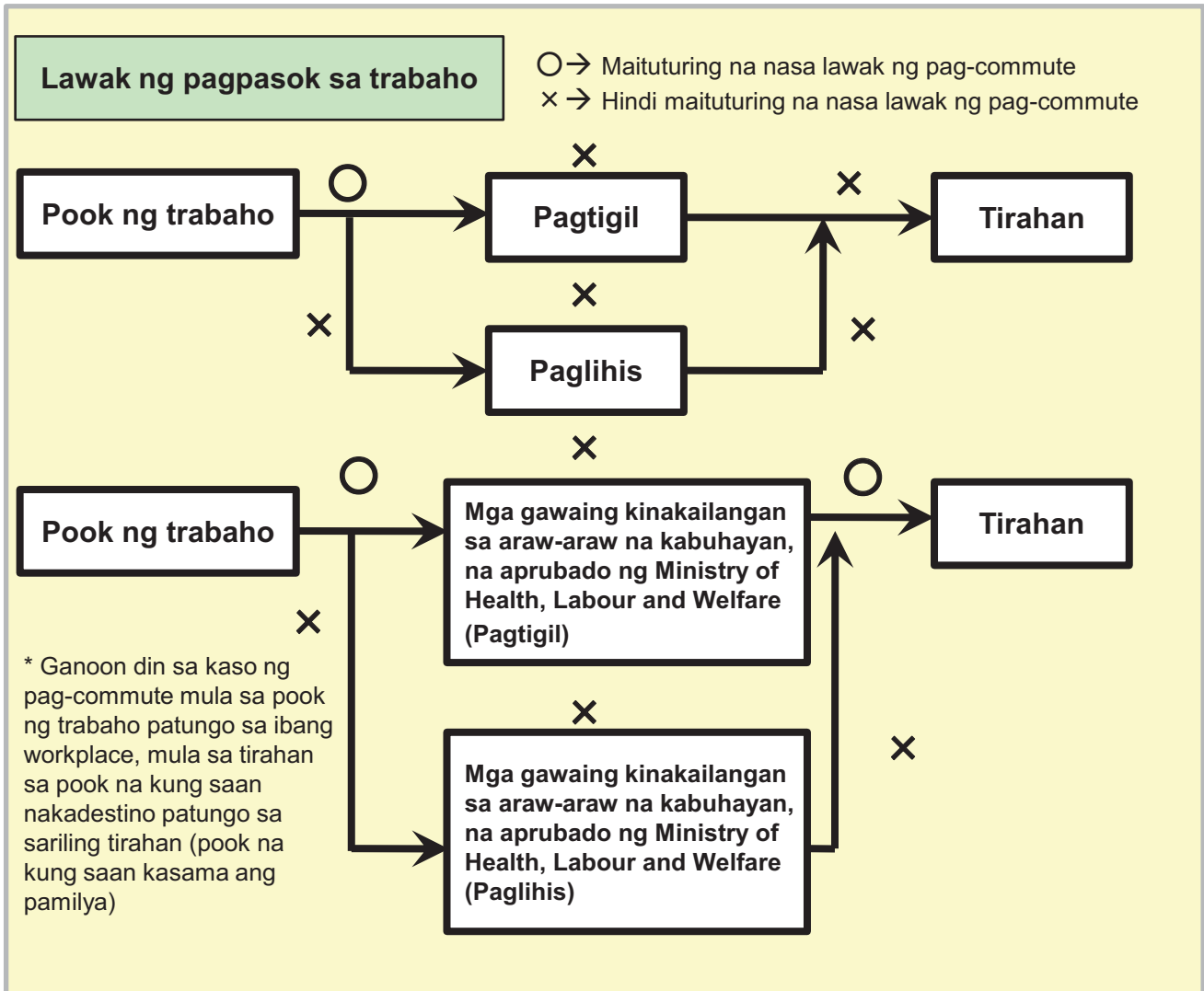
(3) Pag-commute sa pagitan ng tirahang hiwalay sa pamilya na kung saan nakadestino at sa sariling tirahan (kung saan kasama ang pamilya).



◇ **Lawak ng pagpasok sa trabaho**

Sa kaso ng paglihis mula sa karaniwang ruta o di kaya'y pagtigil sa kalagitnaan ng ruta, ang pagitan ng paglihis o pagtigil sa ruta pati ang paggalaw pagkatapos nito ay hindi maituturing na sakop ng pag-commute sa trabaho.

Subalit, sa kaso ng pagbili ng mga bagay na kinakailangan at iba pa sa kalagitnaan ng ruta, na isinagawa ng katamtaman sa loob ng itinakdang panahon para sa ganitong sitwasyon at pagkatapos ay bumalik sa nararapat na ruta, maituturing na sakop pa ito ng pag-commute o pagpasok sa trabaho.



◇ Basic Daily Benefit Amount

Bilang patakaran, ang Basic Daily Benefit Amount ay katumbas ng regular na pasahod o average wage. (Artikulo 12 ng Labor Standards Act)

Bilang patakaran ang average wage ay ang halagang kinakalkula sa pamamagitan ng paghati, sa kabuuang halaga ng sahod ng manggagawa sa nakaraang 3 buwan mula sa araw na kung kailan nagkaroon ng dahilan upang ikalkula ito, sa kabuuang bilang ng araw ng panahong nabanggit (kalakip nito ang holidays at iba pa). Kahit anuman ang tawag dito, ang basehan sa pagkalkula ng average wage ay ang halagang ipinagkaloob ng employer sa manggagawa para sa trabahong ginawa nito.

Subalit, hindi kasali dito ang sahod na ipinagkaloob ng pansamantala o temporary basis tulad ng marriage allowance at iba pa, ang sahod para sa higit sa tatlong buwang interval o pagitan tulad ng bonus at iba pa.

* Bagama't tinatawag ito na araw na kung kailan nangyari ang aksidente na naging sanhi ng pagkapinsala / pagkamatay o ang araw na kung kailan nakumpirma ng manggagamot ang pagkakasakit, sa kasong itinakda ang deadline o cut-off day ng sahod , ibabase ito sa cut-off day na natapat bago ang nabanggit na araw.

Halimbawa:

- (1) Sa kasong ang halaga ng average wage ay ipinalagay na Basic Daily Benefit Amount at itinuring na hindi tama o nababagay, may paraan ng pagkalkula sa Basic Daily Benefit Amount na maaring gamitin bilang "irregular case".
 - (a) Sa kaso na kung saan sa panahon ng pagkalkula ng average wage ay may panahong hindi nakapasok sa trabaho sanhi ng pagpapagamot sa pagkapinsala/pagkakasakit na naganap sa labas ng trabaho.
 - (b) Sa kaso na kung saan ipinagawa sa pasyenteng may Pneumoconiosis ang ibang trabaho maliban sa "dusting work".
- (2) Sa Leave (Compensation) Benefit, paglipas ng isang taon at anim na buwan mula sa umpisa ng pagpapagamot, ipatutupad ang pinakamababa at pinakamataas na limitasyon sa halaga depende sa kategorya ng edad.

Sa Pension Benefit, mula sa unang buwan ng pagbigay ng pension, ipatutupad ang pinakamababa at pinakamataas na limitasyon sa halaga depende sa kategorya ng edad.

Halimbawa ng pagkalkula sa Basic Daily Benefit Amount

Sa kaso ng buwanang sahod na 200,000 Yen (salary cut-off date ay sa katapusan ng bawat buwan), kung saan naganap ang aksidente sa buwan ng Oktubre.

$$200,000 \text{ Yen} \times 3 \text{ buwan} \div 92 \text{ araw (Hulyo 31 + Agosto 31 + Septiyembre 30)} \\ = 6,522 \text{ Yen}$$

$$6,522 \text{ Yen} \times 80\% = 5,217 \text{ Yen}$$

→ Ipagkakaloob ang katumbas sa 80% ng Basic Daily Benefit Amount sa halagang 5,217 Yen para sa 1 araw ng kawalan ng trabaho o work leave.

* Sa “sahod”, hindi nasasakop sa kabayaran ang sahod na ibinigay ng pansamantala o temporary basis at sahod para sa higit sa tatlong buwang interval o pagitan.

Ang bonus at iba pa (sahod para sa higit sa tatlong buwang interval o pagitan) ay kalakip sa Calculated Basic Daily Amount sa kaso ng pagdesisyon sa halaga ng Bereaved Family Special Pension at iba pa.

◇ Calculated Basic Daily Amount

Bilang patakaran, ang Calculated Basic Daily Amount ay ang halagang nakuha pagkatapos hatiin sa 365 mula sa kabuuang halaga ng “Special Wage” (na itinuturing na Calculated Basic Yearly Amount) na tinanggap ng manggagawa mula sa kompanya o employer ng isang taon bago ang araw na kung kailan nagkaroon ng aksidente sa trabaho o sa pagpasok sa trabaho na naging sanhi ng pagkapinsala o pagkamatay, o di kaya’y ang araw na kung kailan nakumpirma ng doktor ang pagkakasakit.

Ang “Special Wage” ay ang sahod na ipinagkakaloob sa manggagawa tulad ng bonus at iba sa higit sa tatlong buwang interval o pagitan, na hindi kasali sa basehan sa pagkalkula ng Basic Daily Benefit Amount. (Hindi kasali ang allowance sa pagpapakasal at iba pa, mga sahod na ipinagkaloob ng pansamantala)

Kapag lumampas ang kabuuang halaga ng Special Wage na katumbas ng 20% ng Basic Yearly Benefit Amount (katumbas sa “365 times” ng Basic Daily Benefit Amount), ang halagang katumbas sa 20% ng Basic Yearly Benefit Amount ay magiging Calculated Basic Yearly Amount. (Limitasyon ng halaga: 1,500,000 Yen)

Mga kondisyon sa pag-apruba ayon sa uri ng sakit (1)

Sakit sa utak / puso

Ang Cerebral Infarction ng "Cerebrovascular Disease", Cardiac Infarction at iba pang sakit sa puso, tulad ng blood vessel lesions na karaniwang dala ng pagtanda, diyeta, sanhi ng iba't-ibang kadahilanan, genetics (hereditary) at iba pa, kung saan unti-unting lumalala ang kalagayan o kondisyon at kalimitan ay maaring naging resulta ng sobrang pressure o bigat sa trabaho. Ang kaso ng sakit sa utak o puso, kung saan "maaring ituring na sanhi ng bigat sa trabaho"* ay nasasakop sa pagtanggap ng Workers' Accident Compensation. *Base sa medical perspective, ang "vascular lesions" o pagkasugat ng ugat na karaniwang nangyayari sa kaso ng sakit sa utak o puso ay lalong napapasama sa sobrang bigat o pressure mula sa trabaho, kung saan napapabilis ang "natural course" ng sakit.

Mga nasasakop na sakit

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> Cerebrovascular Disease | <input type="radio"/> Ischemic Heart Disease at iba pa |
| • Pagdurugo sa loob ng utak (Brain Hemorrhage) | • Myocardial Infarction |
| • Subarachnoid hemorrhage | • Angina Pectoris |
| • Cerebral infarction | • Cardiac Arrest (pati ang biglaang pagkamatay sanhi ng atake sa puso) |
| • Hypertensive Encephalopathy | • Dissecting Aortic Aneurysm |

Mga kondisyon sa pag-apruba para sa Workers' Compensation

Nasasakop ng Rosai ang mga pumapailalim sa alinman sa sumusunod na mga kondisyon

1. Mga kakaibang pangyayari

Pagkakaroon ng kakaibang pangyayari sa nakaraang araw hanggang sa sandaling bago lumabas ang sintomas, kung saan ang oras at lugar ng pangyayaring nabanggit kaugnay sa lagay ng sintomas ay maaring alamin. Sa kaso ng pagkasangkot mismo sa isang malubhang aksidente sa trabaho, kung saan nagkaroon ng matinding mental stress, naging bahagi sa relief o rescue effort at pangangasiwa sa aksidente, kung saan masasabing nagkaroon ng matinding physical stress.

2. Paggawa ng mabigat o mahirap na trabaho sa maikling panahon

Pinagawa ng mahirap o mabigat na trabaho sa panahong nagkaroon ng sintomas ng pagkakasakit.

- (1) Kapag may kabigatan ang ipinagawang trabaho sa araw bago lumabas ang sintomas hanggang sa sandaling bago lumabas ang sintomas.
- (2) Kahit hindi kinilala ang pagbigay ng mabigat o mahirap na trabaho sa araw bago lumabas ang sintomas hanggang sa sandaling bago lumabas ito, kapag patuloy na ginawa sa loob ng isang linggo, maaring sabihin na may kaugnayan ang trabahong nabanggit sa sintomas.

3. Paggawa ng mabigat o mahirap na trabaho sa matagal na panahon

Nakadama ng matinding pagkapagod o fatigue sanhi ng sobrang paggawa ng mabigat o mahirap na trabaho sa panahong bago nag-umpisa ang karamdaman o sakit.

Ang overtime work ay umabot sa 45 oras sa isang buwan at habang tumatagal ay nadarama ang kaugnayan nito sa karamdaman, at sa panahong bago nag-umpisa ang sakit ay umabot ito sa 100 oras sa isang buwan, at mula dalawa hanggang anim na buwan ay may average na 80 oras sa isang buwan na overtime work ang ginawa. Sa kasong ito ay madaling sabihin na malinaw ang kaugnayan ng trabaho sa pagkakasakit.

- * Ukol sa 2 at 3, bukod sa itinakdang oras ng trabaho, ang work pattern at iba pa (irregular work, napakahabang oras ng trabaho, trabahong may maraming business trip, shift-work system, night-work), work environment (temperatura ng paligid, ingay, dipirensiya sa oras), paghihirap ng loob o mental strain at iba pa ay kasali sa mga bagay na dapat pag-isipan bilang mga sanhi ng paghihirap o bigat sa trabaho.

Mga kondisyon sa pag-apruba ayon sa uri ng sakit (2)

Pinsalang mental

Ang pinsalang mental ay ang relasyon o kaugnayan ng psychological pressure (stress) galing sa labas at ang kakayahan o galing ng tao para sagupain ito, na sa bandang huli ay nagiging sanhi ng pagkakaroon ng mental disorder. Kapag ang matinding psychological stress* sa trabaho ang naging sanhi ng pinsalang mental, ito ay nasasakop sa pagtanggap ng Workers' Compensation.

* Ang matinding psychological stress mula sa trabaho ay isang malaking pabigat sa mental stability ng tao na maaring mauwi sa pagkakaroon ng nasasakop na sakit o karamdaman.

Mga kondisyon sa pag-apruba para sa Workers' Compensation

Nasasakop ng Rosai ang mga pumapailalim sa lahat ng sumusunod na mga kondisyon.

1. Kapag nagkaroon ng pinsalang mental na nasasakop o kabilang sa mga kondisyon ng pag-apruba para sa pagtanggap ng benepisyo

Ito ang pinsalang mental na nasa pag-uuri ng International Classification of Diseases 10th Modified Version (ICD-10) Chapter V "Mental and Behavioural Disorders". (Hindi kasali dito ang Dementia o Head Trauma)

Halimbawa: Depression, Acute Stress Reaction at iba pa

2. Kapag kinilala ang pagkakaroon ng matinding mental o psychological stress sanhi ng trabaho, ng humigit-kumulang sa anim na buwan bago lumabas ang pinsalang mental.

Halimbawa: Sobrang pang-iinis, pang-aapi o panunupil, pisikal na pananakit, may pangyayari na kung saan ginawan ng malaking pagbabago sa nilalaman at dami ng trabaho at iba pa.

* Ang paulit-ulit na pang-iinis, sexual harassment, na nangyari o nagsimula bago pa ang anim ng buwang pagkakasakit, na nagpatuloy hanggang sa pagkakasakit, kung saan ang panahon na kung kailan nag-umpisa ito ang magiging basehan ng pag-evaluate sa psychological stress na dinanas.

3. Ang pinsalang mental na natamo sanhi ng personal na psychological stress na hindi sakop ng trabaho ay hindi kinikilala para sa pagtanggap ng compensation.

Pag-aaralang mabuti kung ang mga personal na pangyayari (pagdiborsiyo, paghiwalay sa asawa at iba pa), mga pangyayaring kasangkot ang ibang miyembro ng pamilya, kamag-anak (asawa, anak, mga magulang, pagkamatay ng kapatid at iba pa) ay maaring sabihin na naging sanhi ng pagkakaroon ng pinsalang mental.

Mga kondisyon sa pag-apruba ayon sa uri ng sakit (3)

Pagkapinsala ng "upper limb"

Sa sobrang paggamit ng braso at kamay, maaring magkaroon ng pamamaga mula sa leeg at balikat, mga braso, kamay patungo sa mga daliri, pagkakaroon ng abnormalidad sa mga kasukasuan at sa may litid o tendon. Ang pagkakaroon ng pamamaga o abnormalidad sa mga ito ay tinatawag na "Upper Limb Injury".

Mga karaniwang pangalan ng sakit na ginagamit sa diagnosis o pagsusuri

- Lateral Epicondylitis (Tennis Elbow) • Cubital Tunnel Syndrome • Supinator (Pronator) Muscle Syndrome • Hand Arthritis • Tendovaginitis • Carpal-Tunnel Syndrome • Hand Dystonia (Writer's Cramp)

Mga kondisyon sa pag-apruba para sa Workers' Compensation

Nasasakop ng Rosai ang mga pumapailalim sa lahat ng sumusunod na mga kondisyon.

1. Pagkakaroon ng sintomas sanhi ng mga gawaing nagdudulot ng bigat sa "upper limbs" at iba pa pagkalipas ng takdang panahon (bilang patakaran, nasa anim na buwan at pataas)

Ang sumusunod ay ang mga pangunahing gawain na nasasakop:

- (1) Mga gawain na kung saan may paulit-ulit na paggalaw sa upper limbs
- (2) Mga gawain na kung saan laging nakataas ang upper limbs
- (3) Kaunti lamang ang kilos ng leeg at balikat at limitado ang work posture
- (4) Nakatuon ang bigat ng gawain sa isang bahagi ng upper limbs

* Kabilang sa upper limbs ang likod ng ulo, leeg, ang lawak ng balikat (shoulder girdle), itaas na bahagi ng braso, bisig o forearm, kamay at mga daliri.

2. Paggawa ng trabahong masyadong mabigat bago nagkaroon ng sintomas

Tatlong buwan bago magkaroon ng sintomas, isinagawa ang trabaho o gawaing nagdudulot ng bigat o stress sa upper limbs tulad ng sumusunod:

- May mga araw na kung saan 10% na mas maraming trabaho ang ginawa kumpara sa mga kasamang manggagawa na nasa parehong edad at kasarian, at nagpapatuloy ito ng tatlong buwan.
- Sa kasong may pagkakaiba sa dami ng trabaho:
 - (1) May sampung araw sa isang buwan kung saan ang dami ng trabaho sa isang araw ay 20% na mas marami sa karaniwang dami, at nagpatuloy ito ng tatlong buwan (maaring ang kabuuang dami ng trabaho para sa isang buwan ay pareho sa karaniwang dami)
 - (2) Ang dami ng trabaho para sa 1/3 ng oras ng trabaho sa isang araw ay mas mataas ng 20% sa karaniwan o regular workload at sa isang buwan ay may 10 araw na kung saan ganito ang kaso at nagpatuloy ito ng tatlong buwan (ang average para sa isang araw ay maaring pareho sa regular)
- * Upang alamin kung ang isang manggagawa ay pinagawa ng trabaho o gawaing masyadong mabigat, hindi lamang ang dami ng trabaho, kailangan din na ikonsidera ang sumusunod:
 - Matagal at patuloy na gawain, tensiyon sa paggawa, dominado ng iba at mabigat ang daloy ng gawain
 - Hindi kanais-nais na kapaligiran sa trabaho at sobrang bigat ng workload, pagbuhos ng lakas

3. Base sa medical perspective, ang sobrang workload sa paggawa ng trabaho na humantong sa pagkakaroon ng sintomas ay itinuturing na tama o makatwiran.

Mga kondisyon sa pag-apruba sang-ayon sa uri ng sakit (4)

Pananakit sa ibabang bahagi ng likod

Para sa pananakit sa ibabang bahagi ng likod, na sakop ng Workers' Compensation, itinatag ang mga kondisyon sa pagtanggap ng Workers' Compensation sa alinman sa sumusunod na dalawang pag-uuri kung saan itinuturing na kailangan ang pagpapagamot o medical care.

Mga kondisyon sa pag-apruba para sa Workers' Compensation

1. Pananakit sa ibabang bahagi ng likod na sanhi ng pagkapinsala

Kaso ng lower back pain na sanhi ng pagkapinsala at iba pa, na tumupad sa mga kondisyon ng (1) at (2)

- (1) Kung maituturing na ang pagkapinsala sa balakang o ang puwersa ng matinding lakas na naging sanhi ng pinsala ay nagmula sa isang biglaang pangyayari sa pook ng trabaho.
- (2) Kung ang lakas na dumapo sa balakang ay nagdulot ng pananakit sa ibabang bahagi ng likod o di kaya'y mas lalong napalala sa "pre-existing condition" ng lower back pain.

2. Pananakit sa ibabang bahagi ng likod na hindi sanhi ng isang kapahamakan

Kung ang pananakit sa ibabang bahagi ng likod ng isang manggagawa sanhi ng pagbubuhat ng mabibigat na bagay sa paggawa ng trabaho, ay itinuturing na sanhi ng trabaho base sa kondisyon at tagal ng panahon.

Ang pagdesisyon sa kaso ng pananakit sa ibabang bahagi ng likod, na itinuturing na hindi sanhi ng isang kapahamakan, ay hinahati sa dalawang pag-uuri base sa pinagmulan o sanhi nito.

◇ Pananakit sa ibabang bahagi ng likod na sanhi ng "muscle fatigue"

Ang Workers' Compensation ay maaring gamitin sa sumusunod na kaso ng paggawa na medyo maikli ang panahon (3 buwan o higit pa) kung saan nagkaroon ng muscle fatigue na naging sanhi ng pananakit ng ibabang bahagi ng likod.

- Humigít-kumulang sa 20kg at higit pa na mabibigat na bagay o di kaya'y mga bagay na may iba't-ibang bigat ang paulit-ulit na binubuhat habang nakayukyok (semi-kneeling position).
- Gumagawa ng mga gawain sa hindi tamang posture o ayos ng katawan ng ilang oras araw-araw, kung saan naapektuhan ang baywang.
- Gumagawa ng mga gawain sa isang posisyon o posture ng mahabang oras, kung saan hindi maaring tumayo.
- Gumagawa ng mga gawain ng tuloy-tuloy, kung saan nagdulot ito ng malaking "vibration" o pagkayanig sa baywang.

◇ Pananakit sa ibabang bahagi ng likod na sanhi ng mga pagbabago sa ayos ng buto

Maaring tumanggap ng Workers' Compensation sa sumusunod na kaso, kung saan ang patuloy na paggawa ng mabibigat na gawain sa mahabang panahon (10 taon o higit pa) ay nagdulot ng pananakit sa ibabang bahagi ng likod sanhi ng mga pagbabago sa buto:

- Paggawa ng mga gawain na kung saan sumasakop sa 1/3 ng oras ng trabaho ang pagbubuhat ng mga mabibigat na bagay na may bigat na 30kg o higit pa.
- Paggawa ng mga gawain na kung saan sumasakop sa kalahati ng working hours o oras ng trabaho ang pagbubuhat ng mga bagay na may bigat na 20kg at higit pa.

* Upang maging eligible sa pagtanggap ng Workers' Compensation para sa kaso ng pananakit sa ibabang bahagi ng likod sanhi ng mga pagbabago sa buto, kailangang mapatunayan muna na ang pagkakaroon ng pagbabago sa buto ay lumampas o hindi kabilang sa natural na proseso ng pagtanda.