

Zaštita na radu, ozljeda na radu i naknada štete

Lakić, Lucija

Master's thesis / Diplomski rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:046410>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-16**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu

Katedra za radno i socijalno pravo



Lucija Lakić

ZAŠTITA NA RADU, OZLJEDA NA RADU I NAKNADA ŠTETE

Diplomski rad

Mentor: dr. sc. Iva Bjelinski Radić

Zagreb, srpanj 2023.

IZJAVA O IZVORNOSTI

Ja, Lucija Lakić, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristio drugim izvorima od onih navedenih u radu.

Lucija Lakić

SAŽETAK

Zaštita na radu opsežno je područje, a ujedno je i ključni aspekt svakog radnog okruženja. Poveljom Europske unije o temeljnim ljudskim pravima određuje se zaštita zdravlja i sigurnosti na radu, te se moraju čuvati zdravlje, sigurnost i dostojanstvo radnika. Kao sam temelj provođenja zaštite na radu možemo istaknuti procjenu rizika koju je svaki poslodavac dužan izraditi i s kojom svaki radnik mora biti upoznat. Dok pravni propisi kao i prethodno navedeni dokument poslodavca o procjeni rizika osiguravaju okvir zaštite na radu, bitno je istaknuti i važnost institucija koje nadziru pridržavanje, usklađenost i provedbu istih. Također, potrebno je razlikovati ozljede na radu, profesionalne bolesti i bolesti u vezi s radom od onih koje to nisu, kao i ozljede koje su se dogodile na radnom mjestu pri izvođenju radova koje su u nadležnosti samog radnika od onih koje izlaze iz takvih okvira. Sukladno prethodno navedenom određuje se i odgovornost samog poslodavca za nastanak ozljede na radu i pretpostavke kojima se njegova odgovornost može isključiti ili umanjiti. Na posljetku opisan je i dio socijalnog prava koji je u bliskoj korelaciji s radnim pravom kad govorimo o zaštiti na radu. Ključni dio socijalnog prava jesu invalidske mirovine do koje koji doći zbog profesionalnih faktora, te se u tom slučaju primjenjuju povoljniji uvjeti određivanja takve mirovine.

SUMMARY

Safety at work is a broad field, and it is also a key aspect of any work environment. The Charter of the European Union on Fundamental Human Rights determines the protection of health and safety at work, and the health, safety and dignity of workers must be protected. As the very foundation of the implementation of safety at work, we can point out the risk assessment that every employer is obliged to make and with which every worker must be familiar. While the legal regulations as well as the aforementioned document of the employer on risk assessment provide a framework for protection at work, it is important to highlight the importance of institutions that monitor compliance, compliance and implementation thereof. Also, it is necessary to distinguish injuries at work, occupational diseases and diseases related to work from those that are not, as well as injuries that occurred at the workplace during the performance of work that are within the competence of the worker himself from those that come out of such frameworks. In accordance with the above, the responsibility of the employer himself for the occurrence of an injury at work and the assumptions by which his responsibility can be excluded or reduced are also determined. Finally, a part of social law is described, which is closely correlated with labor law when we talk about protection at work. A key part of social law is disability pensions, which can be reached due to professional factors, and in that case, more favorable conditions for determining such a pension are applied.

Sadržaj

1. UVOD.....	1
2. ZAŠTITA NA RADU	3
2.1. Zaštita na radu u kolektivnom ugovoru	4
2.2. Europsko pravo zaštite na radu.....	4
2.3. Izrada procjene rizika.....	6
2.4. Propust u izradi procjene rizika	7
2.5. Ovlaštenik poslodavca za provedbu zaštite na radu i povjerenik radnika za zaštitu na radu	8
2.6. Inspekcijski nadzor	10
2.7. Medicina rada	11
3. OZLJEDA NA RADU I PROFESIONALNA BOLEST	12
3.1. Bolest u vezi s radom.....	13
3.2. Profesionalna bolest.....	14
3.3. Primjeri profesionalne bolesti.....	15
3.4. Mjesto rada i ozljeda nastala na putu do posla	16
3.5. Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu	18
3.6. Ozljeda na radu nastala u drugoj državi članici Europske unije	20
3.7. Stres na radu	20
3.8. Postupak utvrđivanja i priznavanja ozljede na radu	21
3.9. Statistika ozljeda na radu	23
4. ODGOVORNOST POSLODAVCA ZA ŠTETU PROUZROČENU RADNIKU.....	25
4.1. Šteta prouzrokovana na radu ili u vezi s radom	26
4.2. Odgovornost prema kriteriju krivnje (subjektivna/kulpozna odgovornost).....	26
4.3. Odgovornost prema kriteriju objektivne odgovornosti.....	27
4.4. Razlozi isključenja ili umanjenja odgovornosti poslodavca	28
4.5. Popravljanje štete.....	29
5. OZLJEDA NA RADU I PROFESIONALNA BOLEST U PROPISIMA SOCIJALNOG PRAVA.....	31
5.1. Tjelesno oštećenje.....	31
5.2. Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju	32
5.3. Invalidska mirovina	33
5.4. Profesionalna rehabilitacija	35
6. ZAKLJUČAK	36
7. LITERATURA.....	38

1. UVOD

Radni odnos je osobni pravni odnos koji započinje zasnivanjem pa sve do njegova prestanka, a prate ga zakonski uređeni odnosi i uvjeti rada kao i organizacija rada. Svaka norma koja uređuje radni odnos sastoji se od načela suvremenog, demokratskog radnog prava, kao načela s točno određenim obilježjima.¹ Prvenstveno je riječ o dva načela i to: zaštita i sigurnost radnika na radu i načela neotuđivosti i zaštite prava iz rada.²

U drugom poglavlju ovog rada, pojašnjava se koncept zaštite na radu koji je u Republici Hrvatskoj prije svega uređen Zakonom o zaštiti na radu (dalje: ZZR).³ Svrha i težnja ZZR-a je unaprjeđenje sigurnost i zaštite zdravlja radnika i osoba na radu, sprječavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi s radom.⁴ Također, uređuje se sustav zaštite na radu, a osobito nacionalna politika i aktivnosti, opća načela prevencije i pravila zaštite na radu, obveze poslodavca, prava i obveze radnika i povjerenika radnika za zaštitu na radu, djelatnosti u vezi sa zaštitom na radu te nadzor i prekršajna odgovornost.⁵ Svaki poslodavac u Republici Hrvatskoj, neovisno o broju radnika, veličini i djelatnosti koju obavlja je obavezan organizirati i provoditi zaštitu na radu. Zaštita na radu je pravo i obveza svih subjekata koji u tom procesu tj. odnosu sudjeluju, tako zaštitu na radu pružaju poslodavci, njihovi ovlaštenici, stručnjaci zaštite na radu, odbori zaštite na radu, a nadziru inspektori zaštite na radu i drugi državni organi.⁶

Treće poglavlje, definira pojmove ozljede na radu, profesionalne bolesti i bolesti u vezi s radom. Također, kako bi se priznala ozljeda na radu ili profesionalna bolest potrebno je definirati što se smatra mjestom rada, bilo to mjesto u prostorijama poslodavca, izdvojeno mjesto rada ili ozljeda nastala na putu s ili na posao.

U četvrtom poglavlju, obrađuje se odgovornost poslodavca za štetu prouzročenu radniku. Poslodavac će odgovarati po načelu objektivne odgovornosti za svaku ozljedu na radu i profesionalnu bolest koja se dogodi radniku za vrijeme obavljanja poslova za poslodavca.⁷ Glede odgovornosti radnika i poslodavca primjenjivat će se opći propisi obveznog prava koji

¹ Šokčević, Svjetlana. Zakon o zaštiti na radu: s komentarima i tumačenjima. Zagreb: TIM press, 2014., str. 9.

² *Ibidem*.

³ Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18).

⁴ Čl.1. st.2. ZZR.

⁵ Čl. 1. st.1. ZZR.

⁶ Šokčević, Svjetlana. Zakon o zaštiti na radu: s komentarima i tumačenjima. *Op.cit.*, str 12.

⁷ Čl. 25. ZZR.

su regulirani Zakonom o obveznim odnosima (dalje: ZOO).⁸ Tako je propisano i Zakonom o radu (dalje: ZR),⁹ kojim se određuje ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.¹⁰ ZOO uređuje pretpostavke odgovornosti, a jedna od njih je odgovornost radniku za štetu po načelu objektivne odgovornosti za štetu od stvari ili djelatnosti od kojih potječe povećana opasnost štete za okolinu, te poslodavca odgovara bez obzira na krivnju.¹¹

Peto poglavlje, prije zaključka, daje kratak pregled o socijalnom pravu, točnije pravu obveznog zdravstvenog osiguranja i pravu mirovinskog osiguranja u slučaju kad dođe do ozljede na radu ili profesionalne bolesti.

⁸ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22, 156/22).

⁹ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22).

¹⁰ Čl. 111. st. 1. ZR.

¹¹ Čl. 1045. st. 3. ZOO.

2. ZAŠTITA NA RADU

Zaštita na radu temeljno je pravo čovjeka, koje proizlazi iz prava na zadovoljavajuće uvjete rada koje spominje i Deklaracija UN o ljudskim pravima iz 1948. godine.¹² Zaštita na radu obuhvaćena je pojedinim člancima ZZR-a, ZR-a, Zakona o zdravstvenoj zaštiti¹³ i Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju (dalje: ZOZO)¹⁴ te Zakona o mirovinskom osiguranju (dalje: ZMO).¹⁵

Prije stupanja zaposlenika na rad, dakle prije nego se započne s obavljanjem radnih zadataka na radnom mjestu, a sve u svrhu provođenja zaštite na radu, poslodavac mora omogućiti zaposleniku da se upozna s propisima o radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom na radu.¹⁶ Pravilnik o zaštiti na radu je interni akt poslodavca kojeg donosi u dobroj vjeri i koji mora biti u skladu s aktima više snage, te kako bi stupio na snagu mora biti javno objavljen. Pravilnikom o zaštiti na radu ne smiju se uvoditi nit propisivati nove obveze i sankcije već se njime uređuju pravna pravila pomoću kojih se ostvaruju prava i obveze propisane ZZR-om.¹⁷ Njime se također uređuje opća i posebna zaštita (zaštita žene – radnice, mladeži, invalida u radnom odnosu), pravila i mjera uvođenja radnika na posao, prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti i osiguranje od rizika ozljede na radu i profesionalne bolesti.¹⁸ Neovisno o broju zaposlenih i djelatnosti koju obavlja poslodavci su obvezni provoditi osposobljavanje radnika za rad na siguran način i to u slučaju zaposlenja, promjena u radnom postupku, uvođenja nove radne opreme, nove tehnologije, upućivanje na novo radno mjesto i kod utvrđenog oštećenja zdravlja uzrokovanog opasnostima, štetnostima ili naporima na radu.¹⁹ Isto tako kao dio provođenja zaštite na radu i provođenja mjera za sigurnost i zdravlje radnika je i osposobljavanje radnika za rad. Svaki od zaposlenika mora biti osposobljen obavljati poslove, u protivnom poslodavac mu samostalno izvođenje takvih radova ne smije dopustiti, već mu je dužan osigurati rad pod neposrednim nadzorom radnika osposobljenog za rad na siguran način, ali ne dulje od 60 dana.²⁰

¹² Radolović, Aldo. Kriteriji odgovornosti za štete iz rada i radnog odnosa / Aldo Radolović. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci (1991). str. 703.

¹³ Zakon o zdravstvenoj zaštiti (NN 100/18, 125/19, 147/20, 119/22, 156/22, 33/23).

¹⁴ Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN 80/13, 137/13, 98/19, 33/23).

¹⁵ Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18, 102/19, 84/21, 119/22).

¹⁶ Radolović, Aldo. Kriteriji odgovornosti za štete iz rada i radnog odnosa / Aldo Radolović. *Op. cit.* str. 596.

¹⁷ Šokčević, Svjetlana. Zakon o zaštiti na radu: s komentarima i tumačenjima. *Op.cit.*, str. 147.

¹⁸ *Ibidem*, str. 16.

¹⁹ Čl. 27. st. 1. ZZR.

²⁰ Čl. 28. st. 1. i 2. ZZR.

2.1. Zaštita na radu u kolektivnom ugovoru

Kolektivni ugovori jedan su od izvora radnog prava čija je uloga kako bi se što fleksibilnije uredili uvjeti rada i zaposlenja za radnike od onih koje predviđaju norme radničko-zaštitnog zakonodavstva.²¹ U ZR-u možemo pronaći brojne odredbe o zaštiti osobe u radnom odnosu, te je ZR ujedno osnova i okvir za uređenje odnosa između poslodavca i radnika, kao i podloga za uređenje istih kolektivnim ugovorom i pravilnicima o radu. ZZR i njegovi provedbeni propisi propisuju minimalne zahtjeve zaštite na radu, ali ne utječu na primjenu povoljnije zaštite na radu, ako je ta povoljnija zaštita propisana zakonom, drugim propisom, odnosno kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.²² Prije stupanja radnika na rad, poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu, a kolektivni ugovor i pravilnici o radu kao i propisi o sigurnosti i zdravlju moraju biti na prikladan način dostupni svakom radniku.²³ Odredbe kolektivnog ugovora koje se odnose na zaštitu na radu odnose se na osobe na radu kod poslodavca ali i na volontere, učenike, studente koji su kod poslodavca na praktičnoj obuci, osobe koje za vrijeme izdržavanja kazne zatvora ili odgojne mjere obavljaju naređene poslove, osobe koje obavljaju djelatnost osobnim radom.²⁴

2.2. Europsko pravo zaštite na radu

Danas su direktive najbrojniji formalni izvori prava Europske unije (dalje: EU) o zaštiti zdravlja i sigurnosti radnika, a njihovim donošenjem nastojalo je izjednačiti pravne poretke država članica. Uredbe i direktive najvažniji su izvori prava EU, budući da uvijek imaju obvezujući karakter, ali uredbe se izravno primjenjuju dok direktive obvezuju u pogledu rezultata koji se mora ostvariti.²⁵ Država mora provoditi mjere kojima bi nacionalno zakonodavstvo ostvarilo ciljeve direktive, u protivnom Komisija može protiv države pokrenuti

²¹ Bilić, Adrijana. Radno pravo. Zagreb: Školska knjiga, 2021. str. 399.

²² Čl. 15. ZZR.

²³ Čl. 8. st. 2. i 3. ZR.

²⁴ Šokčević, Svjetlana. Zakon o zaštiti na radu: s komentarima i tumačenjima. *Op.cit.*, str. 16.

²⁵ Marinko Đ. Učur; Ivana Krišto; Cvetan Kovač. Opća načela zakonodavstva EU-a o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu. Sigurnost: časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini, Vol. 64 No. 4, 2022. str. 360.

postupak ispred Suda pravde, čijom odlukom bi se obvezalo državu na usklađivanje nacionalnih propisa s direktivama iako je ona primjerice izmijenila zakonodavstvo ali bezuspješno.²⁶ Najvažniji pravni akt je Europska okvirna direktiva (1989/391/EEC)²⁷, koja utvrđuje opća načela upravljanja sigurnošću i zdravljem, a neka od njih su: odgovornost poslodavca, prava i dužnosti radnika, korištenje procjena rizika za kontinuirano poboljšanje procesa tvrtke i zastupanje zdravlja i sigurnosti na radnom mjestu.²⁸ Europske direktive o zaštiti na radu postavljaju minimalne standarde za zaštitu radnika, a države članice ne smiju smanjiti takve standarde na štetu radnika i za takvo smanjenje nikad nema opravdanja, mogu ih samo poboljšati u korist zaposlenika.²⁹ U europskom zakonodavstvu o zaštiti na radu, Direktiva 1989/391/EEZ, poznata kao "Okvirna direktiva" i "temeljni zakon", uspostavila je instrument procjene rizika, tako uspostavlja načela za pravne sustave i sustave upravljanja sigurnošću i zaštitom zdravlja na radu u mnogim zemljama.³⁰ "Kćeri direktive"³¹ su pojedinačne direktive o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu koje proširuju načela i instrumente Okvirne direktive na specifične radne opasnosti, a obuhvaćaju područja poput izloženosti opasnostima, štetnostima i naporima, specifičnih zadataka kao što je ručno rukovanje teretima i rad sa zaslonima, te različitih radnih mjesta s povećanim rizikom kao što su privremena radilišta, rudarske industrije i ribarska plovila, a posebna pažnja se posvećuje i utjecaju tih faktora na posebno osjetljive skupine radnika, kao što su maloljetnici, trudnice i dojilje.³²

²⁶ *Ibidem.* str. 360.

²⁷ Direktiva 89/391/EEZ Vijeća od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (OJ L 183, 29.6.1989., str. 1-8; OJ, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 50-57).

²⁸ Marinko Đ. Učur; Ivana Krišto; Cvetan Kovač. Opća načela zakonodavstva EU-a o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu. *Op. cit.* str. 361.

²⁹ *Ibidem.*

³⁰ *Ibidem.*

³¹ Direktiva 1989/654/EEZ o minimalnim sigurnosnim i zdravstvenim zahtjevima za mjesto rada, Direktiva 2009/104/EZ o minimalnim sigurnosnim i zdravstvenim standardima za sigurnost zdravlja radnika pri uporabi radne opreme na radu kojom je ukinuta Direktiva 89/655/EEC, Direktiva 1989/656/EEC o minimalnim zdravstvenim i sigurnosnim zahtjevima za korištenje osobne zaštitne opreme od strane radnika na radnom mjestu, Direktiva 1990/269/EEZ o minimumu zdravstvenih i sigurnosnih uvjeta pri ručnom prenošenju tereta u slučajevima kad postoji opasnost osobito od ozljeda leđa radnika, Direktiva 1990/270/EEZ o minimalnim zahtjevima u pogledu sigurnosti i zaštite zdravlja pri radu sa zaslonima.

³² Marinko Đ. Učur; Ivana Krišto; Cvetan Kovač. Opća načela zakonodavstva EU-a o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu. *Op. cit.* str. 362.

2.3. Izrada procjene rizika

Pravilnik o izradi procjene rizika³³ određuje da svaki poslodavac mora imati procjenu rizika zbog dobrobiti zdravlja i zaštite radnika. Njime se opisuje postupak izrade procjene rizika, sadržaj takve procjene kojim se utvrđuje razina opasnosti, štetnosti i napora u smislu nastanka ozljede na radu, profesionalne bolesti, bolesti u vezi s radom i poremećaji u procesu rada koji bi mogli izazvati eventualne štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika.³⁴ „Poslodavac je obvezan uzeti u obzir poslove i njihovu prirodu, procijeniti rizik za život i zdravlje radnika i drugih osoba, osobito u odnosu na sredstva rada, radni okoliš, tehnologiju, fizikalne štetnosti ili kemikalije koje radnik koristi, uređenje mjesta i organizaciju procesa rada, jednoličnost rada, statodinamičke i psihofiziološke napore, rad s nametnutim ritmom, rad po učinku u određenom vremenu, noćni rad, psihičko radno opterećenje i druge rizike koji su prisutni, radi sprječavanja ili smanjenja rizika.“³⁵ Također, takva procjena rizika rada mora biti dostupna radnicima na mjestu rada bilo u pisanom obliku bilo u elektroničkom.³⁶ Procjena rizika mora odgovarati postojećim rizicima koji se mogu pojaviti prilikom obavljanja posla. Kao što je prethodno navedeno procjenu rizika potrebno je izraditi u skladu s Pravilnikom o izradi procjene rizika kojim su propisani načini i metode izrade, obvezni sadržaj, klasifikacija opasnosti, štetnosti i napora koje se potrebno pridržavati prilikom procjene. Tako je procjena rizika ujedno i opći akt poslodavca, a ne samo postupak, koji obvezuje poslodavca, radnike i radničke predstavnike te odbor za zaštitu na radu i stručna je podloga za sve zakonske obveze i odluke poslodavca o organizaciji radnog vremena i korištenju odmora osobito za posebno osjetljive skupine, noćne i smjenske radnike, prekovremeni rad, stanku i dr.³⁷ Rizik možemo izračunati kao umnožak vjerojatnosti nastanka opasnog ili štetnog događaja i štetnosti toga događaja, odnosno njegove posljedice. Bez procjene rizika poslodavac ne može realizirati ni obveze koje proizlaze iz samog ZR-a, a koji također ukazuje na zaštitu života i zdravlja, upoznavanje radnika s opasnostima posla i njegovo osposobljavanje.

Poslodavac može sam izraditi procjenu rizika ali isto tako izradu može prenijeti i na ovlaštenu osobu za izradu procjene rizika, prilikom koje obvezno sudjeluju obvezno sudjeluju radnici i njihovi predstavnici.³⁸ Ako se poslodavac odluči na izradu procjene rizika od strane

³³ Pravilnik o izradi procjene rizika (NN 112/14, 129/19).

³⁴ Čl. 2. Pravilnik o izradi procjene rizika

³⁵ Čl. 18. st.1. ZZR.

³⁶ Čl.18. st. 2. ZZR.

³⁷ Šokčević, Svjetlana. Zakon o zaštiti na radu: s komentarima i tumačenjima. *Op.cit.*, str. 323.

³⁸ Čl. 3. Pravilnik o izradi procjene rizika.

ovlaštene osobe, svakako se ne oslobađa prethodno navedene odgovornosti, tj. ne može prenijeti odgovornost na ovlaštenu osobu, ali može tražiti da ovlaštena osoba popravi štetu koju je uzrokovala propustima u procjeni rizika.³⁹

Vrste rizika dijelimo s obzirom na vrstu obavljanja posla. Tako postoji mali rizik, srednji rizik i visoki rizik. Neki od poslova s malim rizikom su administrativni, uredski poslovi, pomoćne usluge, trgovine bez skladištenja, osiguranja, usluge smještaja i druge koje su nabrojane u Pravilniku o izradi procjene rizika.⁴⁰

2.4. Propust u izradi procjene rizika

Ako poslodavac pogriješi prilikom određivanja procjene rizika kao što je primjerice najčešći slučaj podcjenjivanja štetne posljedice ili uopće pogrešna procjena štetnog događaja, poslodavac se ne oslobađa obveze i odgovornosti u vezi sa zaštitom na radu.⁴¹ Takav propust je i prekršaj te će se poslodavac kazniti novčanom kaznom u iznosu od 30.000,00 kn ako ne procijeni rizike za život i zdravlje radnika i osoba na radu u pisanom ili elektroničkom obliku, odnosno ako procjena nije dostupna radniku na mjestu rada ili ako u postupku izrade rizika nisu sudjelovali radnici odnosno njihovi predstavnici.⁴² Primjerice, ako je došlo do ozljede na radu prilikom koje je radnik imao dopuštenu razinu alkohola u krvi, koju je poslodavac dozvolio u procjeni rizika, kasnije se ne može radniku pripisati odgovornost za to da je konzumiranjem alkohola pridonio ozljeđivanju.⁴³

Procjena rizika za poslove koje radnik obavlja, ugovor o radu prema kojem radnik radi, poslovi koje obavlja prema uputi poslodavca i koji nisu navedeni u ugovoru o radu, osposobljenost radnika za siguran rad te stvarno stanje sigurnosti i zaštite zdravlja radnika na mjestu rada i u radnom okolišu moraju uvijek biti usklađeni, a svaka proturječnost ili nedorečenost upućuje na propust za koji može biti odgovoran poslodavac.⁴⁴

Temeljem presude Vrhovnog suda utvrđeno je kako se poslovi vožnje teretnog vozila koji zahtijevaju dodatnu vještinu i znanje prema procjeni rizika, s obzirom na posljedice koje mogu

³⁹ Šokčević, Svjetlana. Zakon o zaštiti na radu: s komentarima i tumačenjima. *Op.cit.*, str. 324.

⁴⁰ Prilog II., Pravilnik o izradi procjene rizika

⁴¹ Čl. 18. st. 4. ZZR.

⁴² Čl. 98. st. 1. t. 1. ZZR.

⁴³ Šokčević, Svjetlana. Zakon o zaštiti na radu: s komentarima i tumačenjima. *Op.cit.*, str. 178.

⁴⁴ *Ibidem.*

nastati, moraju biti u opisu poslova pojedinog radnog mjesta i posebno navedeni kao i ugovoreni u ugovoru o radu, a u ovom slučaju je došlo do propusta prethodno navedenog.⁴⁵ Tako se ne može prihvatiti tvrdnja poslodavca tuženika da je odbijeno postupanje prema radnom nalogu i da je došlo do osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, već je radnik imao pravo odbiti takav zahtjev poslodavca zbog straha i nesigurnosti od rukovanja takvim vozilom.⁴⁶

2.5. Ovlaštenik poslodavca za provedbu zaštite na radu i povjerenik radnika za zaštitu na radu

Provođenje zaštite na radu neodvojiv je dio organizacije rada i upravljanja radnim procesom, gdje prevencija mora biti uključena u sve radne postupke poslodavca. Valja razlikovati pojmove „ovlaštenik“ i „povjerenik“ jer je riječ o različitim ulogama unutar sustava zaštite na radu.

Ovlaštenik je radnik na koga poslodavac može, neovisno o drugim ugovorenim poslovima radnika prenijeti ovlaštenje za provođenje zaštite na radu u pisanom obliku (npr. aneksom ili dodatkom postojećeg ugovora o radu), s time da poslodavac, odnosno njegov ovlaštenik moraju biti osposobljeni, odnosno moraju se stručno usavršavati iz područja zaštite na radu, u skladu s važećom procjenom rizika.⁴⁷ Poslodavac nije obvezan imenovati ovlaštenika za zaštitu na radu, već sam donosi odluku o tome hoće li to učiniti.⁴⁸ Potrebno je naglasiti kako ovlaštenik poslodavca za provedbu zaštite na radu i stručnjak zaštite na radu ne mogu biti ista osoba.⁴⁹ Najčešće poslodavac prenosi provođenje zaštite na radu na svojeg ovlaštenika u okviru ovlaštenikova djelokruga rada jer se tako može najkvalitetnije brinuti o zaštiti na radu.⁵⁰ Primjerice, ako se poslodavac bavi proizvodnjom i prodajom određenog proizvoda, možemo pretpostaviti kako se organizacija rada sastoji od više ustrojbenih jedinica. Tako će poslodavac vjerojatno za ovlaštenika u proizvodnji odabrati osobu iz tog djelokruga, a ne osobu iz administracije jer osoba koja obavlja drugu vrstu posla ne može poznavati zadatke kojima se

⁴⁵ Vrhovni sud RH, Revr 762/11-2 od 26.listopada 2011.

⁴⁶ *Ibidem.*

⁴⁷ Čl. 29. ZZR.

⁴⁸ Čl. 23. ZZR.

⁴⁹ Obveza imenovanja ovlaštenika, koordinatora za zaštitu na radu te povjerenika radnika za zaštitu na radu, 25.03.2021., <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/obveza-imenovanja-ovlastenika-koordinatora-za-zastitu-na-radu-te-povjerenika-radnika-za-zastitu-na-radu-44976>, (19.06.2023.)

⁵⁰ Ovlaštenik poslodavca za zaštitu na radu – najvažnije, 4.08.2023., <https://centarznr.hr/ovlastenik-poslodavca-za-zastitu-na-radu-najvaznije/>, (19.06.2023.).

aktivno ne bavi. Ovlaštenik za zaštitu na radu obavezno sudjeluje u izradi procjene rizika u svom djelokrugu, a odgovoran je i za osposobljavanje radnika za rad na siguran način kao i za praćenje sigurnog načina rada i ocjenu praktične osposobljenosti radnika na mjestu rada.⁵¹

Povjerenik radnika za zaštitu na radu predstavlja radnike i izabran je kako bi zastupao njihove interese na području zaštite na radu. Radnici kod poslodavca mogu između sebe izabirati povjerenika radnika za zaštitu na radu, iz čega proizlazi da ne postoji obveza poslodavca za pokretanje postupka izbora povjerenika za zaštitu na radu, već to mogu učiniti isključivo radnici.⁵² Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu kod poslodavca koji zapošljava do uključivo 20 radnika provodi se na skupu radnika, kojega saziva poslodavac u skladu s općim propisom o radu, neposrednim i javnim izjašnjavanjem prisutnih radnika, a ako zapošljava više od 20 radnika provodi se u skladu s odredbama općeg propisa o radu kojim su uređena pitanja izbora radničkog vijeća.⁵³ Međutim, ukoliko je prema propisanim kriterijima kod poslodavca izabrano više povjerenika, oni su dužni između sebe izabrati svoga koordinatora.⁵⁴

Svrha imenovanja povjerenika radnika za zaštitu na radu uglavnom je savjetodavna, jer je povjerenik dužan štiti interese radnika na području zaštite na radu te pratiti primjenu pravila, mjera, postupaka i aktivnosti zaštite na radu.⁵⁵ Povjerenik također sudjeluje u izradi procjene rizika te ga je poslodavac dužan izvijestiti o svim promjenama koje bi mogle utjecati na sigurnost i zdravlje radnika.⁵⁶ Povjerenik je dio mehanizma u kome izravno i/ili neizravno djeluju brojni subjekti: poslodavci, radnici, sindikat, radnička vijeća, ovlaštenici poslodavca, stručnjaci za zaštitu na radu, osobe ovlaštene za obavljanje poslova zaštite na radu, odbori za zaštitu na radu, posebno osjetljive skupine radnika, izabrani specijalisti medicine rada i drugi.⁵⁷

⁵¹ *Ibidem.*

⁵² Čl. 70. st. 1. ZZR.

⁵³ Čl. 70. st. 2. i 3. ZZR.

⁵⁴ Čl. 70. st. 4. ZZR.

⁵⁵ Obveza imenovanja ovlaštenika, koordinatora za zaštitu na radu te povjerenika radnika za zaštitu na radu, 25.03.2021., *Op. cit.*

⁵⁶ *Ibidem.*

⁵⁷ Kovač, Cvetan; Učur, Marinko Đ. Zakon o zaštiti na radu i povjerenik radnika za zaštitu na radu. Radno pravo, br. 1/22, siječanj 2022. str. 61.

2.6. Inspekcijski nadzor

Vanjski nadzor nad provedbom zaštite zdravlja i sigurnosti obavljaju Državni inspektorat putem inspekcije rada i druga nadležna tijela prema posebnim propisima.⁵⁸ Inspektori rada u području radnih odnosa nadziru provedbu zakona i drugih propisa kojima su uređeni radni odnosi između radnika i poslodavaca te obavljaju inspekcijske poslove i u drugim upravnim područjima, kada je to propisano posebnim zakonom.⁵⁹ Inspektori rada ne nadziru provedbu propisa kojima se uređuju radni odnosi između radnika i poslodavaca, kada je drugim zakonom propisano da te poslove obavlja neko drugo tijelo odnosno druge inspekcijske službe.⁶⁰ Naime, više inspekcijskih službi kod nas obavlja nadzor primjene propisa o radnim odnosima, a to su primjerice Prosvjetna inspekcija, Upravna inspekcija, Agencija za civilno zrakoplovstvo - zrakoplovni inspektori, Agencija za sigurnost željezničkog prometa - željeznički inspektori, Porezna uprava i dr.⁶¹

Djelokrug inspekcije rada određen je Zakonom o Državnom inspektoratu,⁶² a neke od dužnosti nadzora inspekcije rada su: inspekcijski nadzor povodom ozljeda osoba u prostorijama i na prostorima poslodavca, nadzor nad zakonitošću rada osoba ovlaštenih za obavljanje poslova zaštite na radu, poslove i inspekcijske nadzore provedbe propisa zaštite na radu u području gradnje u skladu s posebnim propisom o gradnji i inspekcijske poslove u vezi s provedbom drugih propisa kada je to propisano posebnim zakonom.⁶³

Tako ZZR propisuje obvezu nadzora nadležnog inspektorata ukoliko dođe do smrtne ozljede u prostoriji ili na prostoru u kojem poslodavac obavlja rad, također i ako je nastala ozljeda na istom takvom mjestu zbog koje je osobi morala biti pružena hitna medicinska pomoć i zbog koje je ozlijeđena osoba zadržana na liječenju.⁶⁴ Isto tako obvezan je nadzor Državnog inspektorata i ako se utvrdi profesionalna bolest radnika, a o svim prethodno navedenim uzrocima obveznog nadzora, liječnici, policija, poslodavca ili radnik dužni su obavijestiti nadležni inspektorat rada povodom događaja.⁶⁵ Inspektor pokreće postupak po službenoj

⁵⁸ Ustrojstvo i djelovanje inspektora rada u nadzoru primjene propisa o radu, 19.10.2022., <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/ustrojstvo-i-djelovanje-inspektora-rada-u-nadzoru-primjene-propisa-o-radu-52447>, (19.06.2023.).

⁵⁹ *Ibidem.*

⁶⁰ *Ibidem.*

⁶¹ *Ibidem.*

⁶² Zakon o Državnom inspektoratu (NN 115/18, 117/21).

⁶³ Čl. 24. st. 2. t. 3. Zakon o Državnom inspektoratu.

⁶⁴ Čl. 65. st. 1. i 2. ZZR.

⁶⁵ Čl. 93. st.1. i st.2. ZZR.

dužnosti, a samo iznimno na zahtjev stranke, kada je to zakonom propisano i samo ako ga predstavka pravne ili fizičke osobe upozorava na činjenično stanje koje mu nameće obvezu pokretanja postupka po službenoj dužnosti.⁶⁶

2.7. Medicina rada

Država uspostavlja djelatnost medicine rada za sve radnike, uz sudjelovanje poslodavca, radnika i njihovih predstavnika kako bi se uspostavila ravnopravnost. Služba je profesionalno neovisna, ali se mora organizirati suradnja i koordinacija između medicine rada i ostalih institucija koje pružaju zdravstvene usluge. Činjenica da se prati radnikovo zdravstveno stanje ne smije radnika dovesti u nepovoljniji položaj, ne smije doći do smanjenja njegove plaće, mora biti besplatno i moralo bi se obavljati u vrijeme radnog vremena.⁶⁷ Kako poslodavac mora obavijestiti radnike o svim rizicima izvršavanja obveza na mjestu rada, tako mora i medicinu rada upoznati o svim čimbenicima u radnom okruženju.⁶⁸ Medicina rada mora biti upoznata s informacijama o učestalostima oboljenja među radnicima, izostancima s radnog mjesta, kako bi se mogla utvrditi uzročnost oboljenja.⁶⁹

Kao nadzor nad zdravljem radnika podrazumijeva se ocjena zdravlja prije rasporeda na određene poslove, ponavljanje u određenim razdobljima tijekom zaposlenja, nakon povratka na radno mjesto zbog dugotrajnih zdravstvenih problema, nakon završetka radnog zadatka prilikom kojeg je bio izložen rizicima koji su mogli uzrokovati pogoršanje zdravlja.⁷⁰

⁶⁶ Zlata Trupčević. Poslodavac i inspekcija rada. Sigurnost : časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini, Vol. 51, br. . 1, 2009., str. 61.

⁶⁷ Šokčević, Svjetlana. Zakon o zaštiti na radu: s komentarima i tumačenjima. *Op.cit.*, str. 258.

⁶⁸ *Ibidem.*

⁶⁹ *Ibidem.* str. 259.

⁷⁰ *Ibidem.*

3. OZLJEDA NA RADU I PROFESIONALNA BOLEST

Propisana svrha ZZR-a je sustavno unaprjeđivanje sigurnosti i zaštite zdravlja radnika i osoba na radu, sprječavanju ozljede na radu, profesionalnih bolesti i drugih bolesti u vezi s radom. ZZR ozljedu na radu veže uz prostor poslodavca te prostor u kojem radnik radi, ili mu može pristupiti, odnosno bilo koji drugi prostor koji nije prostor poslodavca ali radnik u njemu obavlja rad.⁷¹ Radnicima se mora osigurati zaštita u svim uvjetima i preventivne mjere poslodavca moraju se odnositi na sve uvjete, jer Direktiva 89/391/EEZ propisuje obvezu poslodavca da osigura sigurnost i zdravlje radnika u svakom aspektu koji je u vezi s radom.⁷² Kako je takva odredba propisana direktivom koja je nadređena svim pravnim pravilima nacionalnog prava o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, tako ona čini neprimjenjivima sve odredbe u domaćem pravnom poretku kojima bi bile propisane drugačije obveze poslodavca odnosno odstupanja od ovog općeg pravila.⁷³ Rizici kojima su okruženi radnici nalaze se i izvan prostorija poslodavca te definiciju ozljede na radu treba šire tumačiti.

ZOZO definira ozljedu na radu kao:

1. „ozljedu izazvanu neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem te ozljedu prouzročenu naglim promjenama položaja tijela, iznenadnim opterećenjem tijela ili drugim promjenama fiziološkog stanja organizma, ako je uzročno vezana uz obavljanje poslova, odnosno djelatnosti na osnovi koje je ozlijeđena osoba osigurana u obveznom zdravstvenom osiguranju, kao i ozljedu nastalu tijekom obveznoga kondicijskog treninga vezanog uz održavanje psihofizičke spremnosti za obavljanje određenih poslova,
2. bolest koja je nastala izravno i isključivo kao posljedica nesretnog slučaja ili više sile za vrijeme rada, odnosno obavljanja djelatnosti ili u vezi s obavljanjem te djelatnosti na osnovi koje je osigurana osoba osigurana u obveznom zdravstvenom osiguranju,
3. ozljedu nastalu na prethodno navedeni način koju osigurana osoba zadobije na redovitom putu od stana do mjesta rada i obratno te na putu poduzetom radi stapanja na posao koji joj je osiguran, odnosno na posao na osnovi kojeg je osigurana u obveznom zdravstvenom osiguranju,

⁷¹ Čl. 3. st. 1. t. 14. ZZR.

⁷² Šokčević, Svjetlana. Zakon o zaštiti na radu: s komentarima i tumačenjima. *Op.cit.*, str. 149.

⁷³ *Ibidem.*

4. ozljedu, odnosno bolest koja nastane u navedenim okolnostima kod osiguranih osoba navedenih u članku 16. važećeg Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju.⁷⁴

Važno je istaknuti kako nezgoda na radu nije ni u kakvoj vezi s ozljedom na radu ili štetnim događajem jer prilikom nezgode na radu nije došlo do ozljede, ali bi pri minimalno izmijenjenim subjektivnim uvjetima, odnosno objektivnim okolnostima, mogla uzrokovati ozljeđivanje radnika.⁷⁵

3.1. Bolest u vezi s radom

Bolest u vezi s radom definirana je kao ona bolest koju uzrokuje više čimbenika a jedan od njih je upravo rad.⁷⁶ Tako i iz stručne literature proizlazi da je bolest u vezi s radom bolest koja ima više uzročnika, od kojih je jedan štetnost s radnog mjesta, koja sama ne može uzrokovati tu bolest, ali uz djelovanje ostalih uzročnika može dovesti do pojave bolesti, ili ubrzati, odnosno pogoršati postojeću bolest radnika.⁷⁷ Upravo po tome možemo razlikovati bolest u vezi s radom i profesionalnu bolest, za čiji se nastanak mora dokazati da je isključivo izloženost radnika na radnom mjestu bila izravni i jedini uzročnik za nastanak bolesti.⁷⁸

Tako je i Vrhovni sud donio odluku iz koje se može vidjeti kako je uzrok štete „bolest u vezi s radom“ tumačen mnogo šire od samog pojma „profesionalne bolesti“. Kod tužitelja koji u svom zdravstvenom kartonu prilikom zapošljavanja nije imao zabilježene nikakve probleme s plućima, nakon 5 godina rada pojavljuju se dišne smetnje, a nakon 8 godina rada dijagnosticira mu se bronhalna astma. Iz navedenog slijedi da postoji uzročna veza između štetne radnje i štete (uvjeti rada i bolest). Vještak u sudskom postupku navodi kako ne postoje prijašnje indikacije bolesti tužitelja te kako je period od 10 godina na takvom radnom mjestu (zapašenost, izloženost otrovnim plinovima i parama u koncentraciji višoj od dopuštene) i više nego dovoljan za eventualni nastanak profesionalne bronhalne astme.⁷⁹

⁷⁴ Čl. 66. ZOZO.

⁷⁵ Krišto, Ivana; Antić, Ivan; Šijaković, Ana; Kovač, Cvetan. Naknada štete na radu prema Zakonu o zaštiti na radu. Radno pravo, Rujan 2020., br. 9/20. str. 31.

⁷⁶ Čl. 3. st. 1. t. 2. ZZR.

⁷⁷ Šokčević, Svjetlana. Zakon o zaštiti na radu: s komentarima i tumačenjima. *Op.cit.*, 150.

⁷⁸ *Ibidem.*

⁷⁹ Vrhovni sud RH, Revr 404/06-2 od 25.listopada 2006.

3.2. Profesionalna bolest

Profesionalne bolesti definirane su ZOZO-m, Pravilnikom o pravima, uvjetima i načinu ostvarivanja prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja u slučaju ozljede na radu i profesionalne bolesti⁸⁰ i Zakonom o listi profesionalnih bolesti (N.N., br. 162/98., 107/07.).⁸¹

S obzirom na nedostatak definicije „profesionalne bolesti“ u ZZR-u, primjenjuje se definicija iz Zakona o listi profesionalnih bolesti, te ona mora imati prednost u primjeni jer je propisana posebnim zakonom. Prema njoj se „profesionalnom bolešću smatra bolest za koju se dokaže da je posljedica štetnosti u procesu rada i/ili radnom okolišu, odnosno bolest za koju je poznato da može biti posljedica djelovanja štetnosti koje su u vezi s procesom rada i/ili radnim okolišem, a intenzitet štetnosti i duljina trajanja izloženosti toj štetnosti je na razini za koju je poznato da uzrokuje oštećenje zdravlja.“⁸²

Preporukama Međunarodne organizacije rada utvrđeno je da u slučaju kad u nacionalnom pravnom poretku postoji lista bolesti za koje se pretpostavlja njihovo profesionalno porijeklo, je ipak potrebno dopustiti dokazivanje profesionalnog porijekla one bolesti koja nije na listi, kao i bolesti koja jest na listi, ali se manifestira pod različitim uvjetima od onih zbog kojih je ta bolest uvrštena na listu.⁸³

Prema podacima Registra profesionalnih bolesti iz 2019. godine⁸⁴, na prvome mjestu bile su bolesti uzrokovane kumulativnom traumom (ponavljajući pokreti, primjene sile, nefiziološki položaj, vibracije, pritisak) koje su prijavljene prema točki 41. Liste profesionalnih bolesti.⁸⁵ Problematika profesionalnih bolesti je njihovo kasno otkrivanje, kada bolest već napreduje ili se nalazi u uznapredovanom stadiju s razvijanjem organskih ili funkcionalnih oštećenja, često zahtijeva daljnje medicinsko liječenje i može rezultirati privremenom ili trajnom nesposobnošću za rad.⁸⁶ Postupak dijagnostike, utvrđivanja i prijave profesionalne bolesti

⁸⁰ Pravilnik o uvjetima i načinu ostvarivanja prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja (N.N., br. 2/22.).

⁸¹ Zakonom o listi profesionalnih bolesti (N.N., br. 162/98., 107/07.).

⁸² Čl. 2. st. 1. Zakon o listi profesionalnih bolesti.

⁸³ Šokčević, Svjetlana. Zakon o zaštiti na radu: s komentarima i tumačenjima. *Op.cit.*, str. 152.

⁸⁴ Služba za medicinu rada Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo vodi Registar profesionalnih bolesti koji je važna aktivnost od javnog interesa, te se kontinuirano provodi za potrebe Ministarstva zdravstva. Registar prati priznate profesionalne bolesti na razini države i tako daje temelj za preventivne akcije u području zaštite zdravlja radno aktivne populacije. U Registru profesionalnih bolesti analiziraju se broj i kretanje profesionalnih bolesti u Hrvatskoj, karakteristike oboljelih radnika (dob, spol, radni staž, stručna sprema), gospodarstvene djelatnosti i zanimanja u kojima se pronalaze profesionalne bolesti te se provodi analiza štetnih uvjeta odnosno vrsta štetnosti koje su uzrokovale profesionalnu bolest. <http://www.hzzsr.hr/wp-content/uploads/2020/06/Registar-PB-za-2019..pdf> (23.06.2023.).

⁸⁵ Renata Ecimović Nemarnik. Profesionalna bolest - sindrom karpalnog kanala. *Sigurnost: časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini*, Vol. 62 No. 4, 2020. str. 429.-430.

⁸⁶ *Ibidem*.

obavlja se putem suradnje između obiteljskog liječnika, specijalista medicine rada, Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo (službe medicine rada) i Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, a postupak može pokrenuti i pacijent osobno.⁸⁷ Obiteljski liječnik pruža primarnu zdravstvenu skrb i može uputiti pacijenta specijalistu medicine rada radi dodatne dijagnostike profesionalne bolesti. Specijalist medicine rada surađuje s obiteljskim liječnikom u procjeni i utvrđivanju profesionalne bolesti, a Hrvatski zavod za javno zdravstvo, putem svoje službe medicine rada, pruža stručnu podršku u dijagnostici i praćenju profesionalnih bolesti. Konačno, Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje igra važnu ulogu u postupku prijave profesionalne bolesti i osiguravanju potrebne medicinske skrbi i naknada.

3.3. Primjeri profesionalne bolesti

Kao primjer profesionalne bolesti opisat ćemo sindrom kapilarnog kanala. Takva dijagnoza često se pojavljuje kod poslova koje zahtijevaju stalne ponavljajuće pokrete u ručnom zglobu. Zaposlenici oboljeli od sindroma kapilarnog kanala odlaze liječniku zbog trnaca i bolova u šakama, te im se postavlja dijagnoza nakon koje podliježu i operacijskom zahvatu, a prethodno nemaju rizične čimbenike za nastanak sindroma karpalnog kanala: dijabetes, hipotireozu, traume i degenerativne promjene ručnog zgloba, pretilost, visoku životnu dob.⁸⁸ Također važno je napomenuti kako su zaposlenici osjetili bolove tek nakon 10 do 15 godina rada na istom mjestu, a tegobe su s vremenom napredovale od noćnih bolova i dnevnih trnaca u područjima obje šake do gubitka snage i vlastitih refleksa, koje su se smanjivale za vrijeme godišnjeg odmora.⁸⁹ Takav opis svih simptoma zasigurno odgovara definiciji profesionalne bolesti. Za određivanje prisutnosti štetnih čimbenika koji mogu dovesti do razvoja profesionalnih bolesti i procjenu njihove razine, koriste se metode procjene rizika, mjerenja na radnom mjestu i obilasci radnog mjesta, a u slučaju fizikalnih i kemijskih čimbenika, mjerenja omogućuju dobivanje preciznih podataka o intenzitetu izloženosti.⁹⁰

Tijekom trajanja pandemije korona virusa zdravstveni djelatnici bili su izloženi velikim opasnostima jer su bili u izravnom doticaju s pacijentima. Budući da se zarazne bolesti smatraju profesionalnim bolestima kada su uzrokovane radom u djelatnostima gdje je dokazan povećan

⁸⁷ *Ibidem.*

⁸⁸ *Ibidem.*

⁸⁹ *Ibidem.*

⁹⁰ *Ibidem.*

rizik zaraze, možemo zaključiti da je zaraza korona virusom zdravstvenih djelatnika profesionalna bolest.⁹¹ ZOZO-m je određeno da se osobi koja je privremeno nesposobna za rad zbog priznate ozljede na radu ili profesionalne bolesti isplaćuje naknada plaće u iznosu od 100% od osnovice za naknadu plaće.⁹²

Upravo je korona virus prema Registru profesionalnih bolesti⁹³ najčešće utvrđivan kao profesionalna bolest u 2022. godini, a iza njega slijedi prethodno opisano prenaprezanje koštano-zglobnog sustava zbog ponavljajućeg pokreta rukama.

3.4. Mjesto rada i ozljeda nastala na putu do posla

Mjesto rada potrebno je definirati kako bi što bolje mogli shvatiti što je ozljeda na radu i kada se ona primjenjuje. U okviru propisanog, obveznog sadržaja ugovora o radu, ugovor o radu mora sadržavati podatak o mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati.⁹⁴

Kako pojam ozljede na radu podrazumijeva one ozljede i bolesti koje su uzročno vezane za obavljanje poslova, odnosno djelatnosti na osnovi koje je ozlijeđena osoba osigurana u obveznom zdravstvenom osiguranju, tu spadaju i ozljede koje se mogu zadobiti na redovitom putu od stana do mjesta rada i obratno te na putu vezanom za posao koji osoba obavlja (primjerice, na poslovnom putu).⁹⁵ U slučaju ozljede na radu na putu do posla radnik ima pravo na naknadu plaće zbog ozljede na radu u iznosu 100% od osnovice za naknadu plaće.⁹⁶ Međutim, ozljeda na radu na putu do posla neće se smatrati ozljedom na radu ako je ista posljedica skrivljenog, nesavjesnog ili neodgovornog ponašanja radnika. Poslodavac ima obvezu naknaditi štetu radniku koji pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, a takva obveza proizlazi iz općih propisa obveznog prava koji reguliraju radne odnose i zaštitu radnika.⁹⁷

⁹¹ Veronika Lušin. Pitanja i odgovori. Sigurnost: časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini, Vol 62, br. 3, 2020., str. 322.

⁹² Čl. 55. st. 2. t. 8. ZOZO.

⁹³ Registar profesionalnih bolesti 2022., <http://www.hzzzsr.hr/wp-content/uploads/2023/04/Registar-profesionalnih-bolesti.pdf> (23.06.2023.).

⁹⁴ Čl. 10. st. 4. t. 4. i čl. 15. st. 1. t. 2. ZR.

⁹⁵ Ozljeda na radu – što kad se dogodi?, 27. 09. 2022., <https://centarznr.hr/ozljeda-na-radu-prijava-ozljede-na-radu/>, (4.06. 2023.).

⁹⁶ Čl. 55. st. 2. t. 8. ZOZO.

⁹⁷ Čl. 111. ZR.

Međutim, potrebno je naglasiti kako se ta odredba ne odnosi na slučajeve nastanka štete zbog ozljede na radu koja je nastala na putu do posla jer bi takva odgovornost jednostavno bila pretjerano teška za poslodavca, posebice zato što ne postoji uzročna veza između ozljede i postupanja poslodavca.⁹⁸ Iznimno, postojala bi odgovornost poslodavca za naknadu štete ako bi ozljeda nastala prilikom organiziranog prijevoza koji je organizirao upravo poslodavac, a ako to nije tako, nije moguće dobiti naknadu štete zbog ozljede koja je nastala na putu do posla.⁹⁹

Identičan stav prethodno napisanom zauzela je i sudska praksa. Vrhovni sud potvrdio je nižestupanjske presude u kojima je utvrđeno da poslodavac odgovara samo u slučaju kada je riječ o šteti koju je radnik pretrpio tijekom radnog procesa obavljajući radne zadatke, jer se samo u tom slučaju radi o šteti pretrpljenoj na radu ili u svezi sa radom. Šteta koja je nastala izvan procesa rada, kao što je to u ovom slučaju materijalna i nematerijalna šteta koju je tužitelj pretrpio u prometnoj nezgodi vraćajući se s posla kući, nije šteta nastala ni na radu, a niti u svezi s radom, te prema tome ne postoji uzročna veza između nastanka štete i poslova koje je tužitelj obavljao za tuženika na temelju sklopljenog ugovora o radu i stoga za tu štetu tuženik ne odgovara.¹⁰⁰

Upravni sud donio je odluku kojom određuje: „ozljeda na putu od stana do mjesta rada ili obratno ima karakter ozljede na radu, u pravilu, samo onda ako se slučaj koji je uzrokovao ozljedu dogodio na redovitom putu i ako je putovanje u vremenski opravdanoj povezanosti s dolaskom odnosno odlaskom s posla te se ne može kao ozljeda na radu priznati ozljeda nastala kada osiguranik svojom voljom prekine redoviti put ili kad skrene s redovitog puta u namjeri da obavi neki posao.“¹⁰¹

Sukladno prethodno navedenom, ozljeda nastala na redovitom putu s posla prema kući i obratno smatrat će se kao ozljeda na radu, temeljem koje oštećenik ostvaruje sva povoljnija prava iz zdravstvenog i mirovinskog osiguranja o kojima će više riječi biti u 5. poglavlju ovog rada. Iako oštećeniku pripadaju sva prava koja se odnose na ozljedu na radu temeljem ZOZO-a i ZMO-a, potrebno je istaknuti nepostojanje građanskopravne odgovornosti poslodavca radniku za naknadu štete jer ona nije nastala u procesu rada niti u vezi s njim.

⁹⁸ Pravo na naknadu štete od poslodavca u slučaju ozljede na putu do posla, 31.08.2016., <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/27358>, (4.06.2023.).

⁹⁹ *Ibidem*.

¹⁰⁰ VSRH Revt 133/2007-2, U Zagrebu, 29. travnja 2008.

¹⁰¹ Us-1758/2009 od 20. listopada 2011.

3.5. Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

ZR omogućava da radnik u radnom odnosu poslove ne obavlja (samo) u prostorijama poslodavca već i na drugim mjestima, a takav rad može biti rad na izdvojenom mjestu i rad na daljinu. Rad na izdvojenom mjestu je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao na temelju dogovora s poslodavcem, obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene a koji nije prostor poslodavca.¹⁰² Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko komunikacijske tehnologije, na način da radnik samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.¹⁰³ U tom slučaju poslodavcu nije poznato mjesto gdje će se takav rad obavljati, zbog čega poslodavac ne može primijeniti propise iz zaštite na radu koje se odnose na konkretno mjesto rada, primjerice Pravilnik o izradi procjene rizika, Pravilnik o zaštiti na radu za mjesta rada i dr. U doba pandemije korona virusa mnogi su se prebacili na rad od kuće jer je to u pojedinim trenucima bio i jedini mogući način rada zbog prevencije širenja virusa na radnom mjestu. Kasnije se takav način rada u nekim poslovima pokazao kao iznimno korisnim kako za radnike tako i za poslodavce.

Bez obzira provodi li se rad na izdvojenom mjestu ili u prostorijama poslodavca, poslodavac mora osigurati radniku sigurne uvjete rada, a radnik je obavezan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera.¹⁰⁴ Također, stranke takvog ugovora moraju voditi računa o ugovorenim mjestu rada koje je obvezno navedeno u ugovoru o radu.

Poslodavac je obavezan primjenjivati odredbe ZZR-a kao i sve propise donesene na temelju ZZR-a, provoditi i osigurati pravila zaštite na radu na izdvojenom mjestu rada na jednak način kao kad radnik obavlja posao u prostorijama poslodavca. Poslodavac je odgovoran za dosljednu primjenu općih načela prevencije, što uključuje proaktivno izbjegavanje potencijalnih rizika, temeljitu procjenu opasnosti, prilagođavanje radnika i oblikovanje prihvatljivog radnog okruženja, te odabir sigurne opreme, u vezi s radnikom koji obavlja svoje zadatke na izdvojenom mjestu rada.¹⁰⁵ Jednako tako, poslodavac je u obvezi u odnosu na radnika koji obavlja posao na izdvojenom mjestu rada primjenjivati opća pravila zaštite na radu (kao što su

¹⁰² Čl. 17. st. 1. ZR.

¹⁰³ Čl. 17. st. 2. ZR.

¹⁰⁴ Provođenje zaštite na radu radnika koji rade od kuće s posebnim osvrtom na procjenu rizika kod povremenog i pretežitog rada od kuće, 21.12.2020., <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/43974>, (4.06.2023.).

¹⁰⁵ *Ibidem*.

primjerice zaštita od mehaničkih opasnosti, zaštita od udara električne struje, sprječavanje nastanka požara i eksplozije, osiguranje potrebne radne površine i radnog prostora, zaštitu od buke i vibracija i sl.).¹⁰⁶

S obzirom da nije svaki posao pogodan za obavljanje na izdvojenom mjestu rada, potrebno je takvo izdvojeno radno mjesto provjeriti. Provjeravaju se elementi radne okoline (raspoloživost radnog prostora, osvjetljenje, buka, način spajanja električne opreme...), oprema radnog mjesta (računalna oprema, radni stol, radna površina i radni stolac...) i osposobljenost radnika (oni koji rade na izdvojenom radnom mjestu moraju biti osposobljeni za rad na siguran način, tako moraju biti osposobljeni za početno gašenje požara te za pružanje prve pomoći, a na izdvojenom radnom mjestu mora se nalaziti i kutija za prvu pomoć s potrebnim priborom).¹⁰⁷

Potrebno je naglasiti kako postoji razlika između povremenog i pretežitog, odnosno stalnog rada na izdvojenom mjestu rada s aspekta potrebe procjene rizika. Povremeno obavljanje poslova na izdvojenom mjestu je ono koje je sporazumno utvrđeno od obiju strana ugovora o radu i održava se manje od 50 % od ukupnog radnog vremena.¹⁰⁸ Pravilnik o izmjenama i dopunama propisuje kako poslodavac nema obvezu dokumentiranja procjene rizika za poslove koje radnik povremeno obavlja na izdvojenom mjestu rada, ako su to administrativni, uredski i slični poslovi za koje je prethodno određen mali rizik i koje radnik redovito obavlja u prostoru poslodavca.¹⁰⁹ Kad radnik pretežito obavlja posao na izdvojenom mjestu rada, poslodavac je obvezan izraditi dokumentiranu procjenu rizika za razliku od privremenog rada na izdvojenom mjestu rada, ali bez obzira na takvu odredbu obvezna je primjena ZR-a i drugih propisa donesenih temeljem njega neovisno o trajanju rada na izdvojenom mjestu rada.

¹⁰⁶ *Ibidem.*

¹⁰⁷ *Ibidem.*

¹⁰⁸ *Ibidem.*

¹⁰⁹ Čl. 1. st. 4. Pravilnik o izmjenama i dopunama pravilnika o izradi procjene rizika (NN 71/14, 118/14, 94/18 i 96/18).

3.6. Ozljeda na radu nastala u drugoj državi članici Europske unije

Ako je radnik socijalno osiguran u Republici Hrvatskoj i radi kod poslodavca koji ima registrirano sjedište u Republici Hrvatskoj, te bude upućen na privremeni rad u neku drugu državu gdje bude i ozlijeđen na radu, imat će pripadajuća prava iz zdravstvenog osiguranja RH.¹¹⁰ HZZO izdaje radniku na njegov zahtjev Europsku karticu zdravstvenog osiguranja za ostvarivanje prava na nužnu odnosno neodgodivu zdravstvenu zaštitu u državi upućivanja, a na teret HZZO-a.¹¹¹ Tako su radniku pružene mogućnosti ostvarivanje zdravstvene zaštite kao i osiguranim osobama države upućivanja. Prilikom ozljede na radu ili profesionalne bolesti radnik se ne mora vraćati u svoju državu kako bi dobio potvrdu svog liječnika, već istu može izdati i liječnik u državi upućivanja. Ipak, radnik je obvezan obavijestiti svog poslodavca i HZZO o svojoj privremenoj nesposobnosti za rad u rokovima koju su propisani hrvatskim propisima.¹¹² O ozljedi na radu ili nastanku profesionalne bolesti radnik mora obavijestiti svog poslodavca prema hrvatskom propisima i mora se obratiti inozemnom nositelju zdravstvenog osiguranja koji će od HZZO-a zatražiti potvrdu o pravu na davanja iz osiguranja za ozljede na radu i profesionalne bolesti, a HZZO će nakon toga pokrenuti postupak utvrđivanja.¹¹³ Radnik će tako ostvariti svako pravo glede ozljede na radu ili profesionalne bolesti koja je predviđena i osigurana za osobe države upućivanja, a sve na teret HZZO-a.¹¹⁴

3.7. Stres na radu

Pojava stresa na radu jedan je od novih rizika koji se javljaju na radu. Svaki pojedinac može podnijeti kratkotrajno izlaganje stresu, ali dolazimo do pitanja izdržavanja svakodnevnog stresa visokog intenziteta koji dovodi ljudsko tijelo do ekstremnih napora i promjena kako za psihičko zdravlje tako i za fizičko zdravlje čovjeka. Stres na radu može prouzročiti sadržaj posla, organizacija rada, radno okruženje, loša komunikacija i dr. Problemi mentalnog zdravlja imaju između ostalog utjecaj i na samo poduzeće, a ne samo na radnike. Neki od takvih

¹¹⁰ Turčinov, Renata. Ozljeda na radu nastala u drugoj državi članici Europske unije. RRiF, UDK 657.2, 349.2, kolovoz 2021. str 135.-137.

¹¹¹ *Ibidem.*

¹¹² *Ibidem.*

¹¹³ *Ibidem.*

¹¹⁴ *Ibidem.*

problema su prekomjerni izostanci s posla, ozljede na radu, produktivnost i rezultati zaposlenika.

Stres na radu uzrokovan je stresorima iz radne okoline i procesa rada do kojeg dolazi kad zahtjevi poslodavca postaju pretjerani i preko mogućnosti radnika.¹¹⁵ Poslodavac je obavezan izraditi procjenu rizika za život i zdravlje radnika i osoba na radu, te tako provodi prevenciju stresa na radu ili u vezi s radom koji je uzrokovan osobito čimbenicima kao što su sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje, loša komunikacija i međuljudski odnosi.¹¹⁶ Mobing¹¹⁷ je također jedan od čestih uzroka stresa na poslu. Jedna osoba ili više njih psihički ili verbalno zlostavljaju drugu osobu sve dok ona ne odluči promijeniti posao. Mobing ima vrlo slične simptome kao i stres na radu, ali stres ne mora biti izazvan samo mobingom. Posljedice stresa izazvanog mobingom dovode poremećaja i bolesti koje utvrđuje i otkriva liječnik, simptomi se često ne dovode u vezu s psihičkim zlostavljanjem na radnom mjestu, čime je pojačan rizik pogrešnog dijagnosticiranja što može onemogućiti profesionalnu rehabilitaciju.¹¹⁸

3.8. Postupak utvrđivanja i priznavanja ozljede na radu

Nakon provedenog postupka utvrđivanja i priznavanja ozljede na radu koji provodi Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje (u nastavku: HZZO), u kojemu se utvrđuju uvjeti koji moraju biti ispunjeni kako bi se ozljeda ili bolest mogli priznati za ozljedu na radu, ostvaruju se određena prava.¹¹⁹ Prijava se podnosi na tiskanici „prijava o ozljedi na radu“. U istoj se obvezno naznačuje uzrok ozljede na radu, te se prilaže medicinska i radna dokumentacija na temelju koje je moguće ocijeniti postojanje uzročno- posljedične veze između ozljede i procesa rada.¹²⁰ „Postupak utvrđivanja i priznavanja ozljede za ozljedu na radu pokreće poslodavac podnošenjem prijave o ozljedi na radu kod nadležnog regionalnog ureda/područne službe HZZO-a prema mjestu prebivališta/boravišta osigurane osobe, može se

¹¹⁵ Brkić, Matej. Učinak stresa na radnom mjestu i burnout efekt. Radno pravo, Siječanj 2020., br. 1/20. str. 46.

¹¹⁶ *Ibidem*, str. 53.

¹¹⁷ Mobbing predstavlja specifičan oblik ponašanja na radnom mjestu kojim jedna osoba ili skupina njih sustavno psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu, sa ciljem ugrožavanja njezina ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, sve do udaljenja s radnog mjesta. Više o pravnom pojmu mobinga: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/mobbing-na-radnom-mjestu-29954>.

¹¹⁸ *Ibidem*, str. 54.

¹¹⁹ Postupak utvrđivanja i priznavanja ozljede na radu, 20.05.2020., <https://www.teb.hr/novosti/2020/postupak-utvrdivanja-i-priznavanja-ozljede-na-radu/>, (4.06.2023.).

¹²⁰ Čović, Silvijo *et al.* Zbornik radova 7. savjetovanja : Novosti u upravnom pravu i upravnosudskoj praksi. Zagreb : Organizator, 2019., str. 235.

pokrenuti pisanim zahtjevom po službenoj dužnosti ili na traženje ozlijeđene osobe (člana obitelji u slučaju smrti osigurane osobe), a može ga pokrenuti i nadležni regionalni ured/područna služba HZZO-a, ako sazna za činjenice i okolnosti nastanka ozljede na radu ili u vezi s radom¹²¹. Prijava o ozljedi na radu podnosi se u roku od 8 dana od dana nastanka ozljede, a kod profesionalne bolesti u roku od 8 dana od dana kada je osiguran osoba primila ispravu zdravstvene ustanove kojom se dijagnosticira profesionalna bolest, a ako prijava nije podnesena u roku od tri godine od isteka rokova od 8 dana od dana nastanka ozljede radnik gubi pravo na pokretanje postupka utvrđivanja i priznavanja ozljede na radu.¹²² Istekom tog roka nastupa apsolutna zastara za pokretanje postupka, a eventualno podnesena prijava ili zahtjev rješenjem će biti odbačeni.

U pravilu se bez donošenja rješenja odlučuje o priznavanju ozljede na radu već samo ovjerom tiskanice kojom se prijavljuje ozljeda na radu. „Iznimno, HZZO obvezno donosi rješenje u slučaju nepriznavanja ozljede, odnosno bolesti kao ozljede na radu i kada odlučuje o priznavanju ozljede na radu na osnovi zahtjeva osigurane osobe odnosno člana obitelji osigurane osobe u slučaju smrti osigurane osobe, kao i kada se osoba u postupku utvrđivanja i priznavanja ozljede ili bolesti za ozljedu na radu pisanim putem izričito izjasni da istu ne smatra ozljedom na radu“.¹²³ Rješenje o ozljedi na radu donosi nadležni područna služba HZZO-a a protiv istog se može podnijeti žalba Direkciji HZZO-a koja ne odgađa izvršenje rješenja, a protiv drugostupanjskog rješenja Direkcije HZZO-a nije dopuštena žalba već se protiv njega može pokrenuti upravni spor.¹²⁴

Ozljedom na radu, u smislu ZOZO-a, ne smatra se ozljeda odnosno bolest do koje je došlo zbog:

1. „skrivljenog, nesavjesnog ili neodgovornog ponašanja na radnome mjestu, odnosno pri obavljanju djelatnosti, kao i na redovitom putu od stana do mjesta rada i obrnuto (npr. tučnjava na radnom mjestu ili u vremenu dnevnog odmora, namjerno nanošenje povrede sebi ili drugome, obavljanje poslova pod utjecajem alkohola ili opojnih droga, upravljanje vozilom pod utjecajem alkohola ili opojnih droga i sl.),
2. aktivnosti koje nisu u vezi s obavljanjem radnih aktivnosti (npr. radni odmor koji nije korišten u propisano vrijeme, radni odmor koji nije korišten u cilju obnove psihofizičke i radne sposobnosti nužno potrebne za nastavak radnog procesa, fizičke aktivnosti koje nisu u vezi s radnim odnosom i sl.),

¹²¹ Postupak utvrđivanja i priznavanja ozljede na radu, 20.05.2020., *op. cit.*, (4.06.2023.).

¹²² Čl. 130. st. 1. i st. 2. ZOZO

¹²³ Postupak utvrđivanja i priznavanja ozljede na radu, 20.05.2020., *op. cit.*, (4.06.2023.).

¹²⁴ *Ibidem.*

3. namjernog nanošenja ozljede od strane druge osobe izazvanog osobnim odnosom s osiguranom osobom koje se ne može dovesti u kontekst radno-pravne aktivnosti,
4. atake kronične bolesti,
5. urođene ili stečene predispozicije zdravstvenog stanja koje mogu imati za posljedicu bolest“.¹²⁵

3.9. Statistika ozljeda na radu

Postupak utvrđivanja i priznavanja ozljede na radu provodi HZZO, a statistička izvješća priprema Hrvatski zavod za javno zdravstvo. Republika Hrvatska obvezala se na primjenu ESAW (engl. European Statistics on Accidents at Work) metode prikupljanja podataka nakon ulaska u EU, čiji je cilj prikupiti što veću bazu podataka o ozljedama na radu diljem EU zbog kojih je radnik izbivao s posla tri ili više dana.¹²⁶ ESAW metodologija vođenja evidencija ne prati dane bolovanja zbog ozljeda na putu, a kao izostanak zbog ozljede na radu evidentira se 4. dan bolovanja kao prvi dan ozljede na radu, a ozljeda na radu smatra se neovisno je li nastala krivnjom radnika ili lošom zaštitom.¹²⁷

HZZO jedan put godišnje objavljuje na svojim internetskim stranicama podatke o priznatim ozljedama na radu, odnosno profesionalnim bolestima.¹²⁸ Hrvatski zavod za javno zdravstvo analizira sve prijavljene ozljede na radu, bez obzira jesu li one priznate od HZZO-a ili ne. Prema statističkim izvješćima za 2019. godinu na radu se ozlijedilo 18 138 radnika, od kojih je najviše radnika u prerađivačkoj industriji (22,53%), zatim radnika u trgovini i popravku vozila (13,84%), u djelatnostima zdravstvene zaštite 10,09 %, te u građevinskim poslovima (8,33%) i javnoj upravi (7,69%), itd.¹²⁹ Od ozlijeđenih, najviše je muškaraca (58,15%), dok se prema godinama života i broju ozljeda ističu radnici starosti između 18-30 godina (25,16%), a na radu je smrtno stradalo 43 radnika.¹³⁰

Također, analiza iz 2019. godine koja prikazuje rezultate obolijevanja od profesionalne bolesti (ne uključujući one izazvane azbestom), ukazuje kako je najveći broj radnika oboljelih

¹²⁵ Čl. 67. ZOZO.

¹²⁶ Štajner, Bruno, Statistika ozljeda na radu. Radno pravo, br. 7-8/20, srpanj/kolovoz 2020., str. 37., Više o ESAW metodi:<http://hzzsr.hr/wp-content/uploads/2017/01/METODOLOGIJA-IZVJE%C5%A0%C4%86IVANJA.pdf>, <https://repozitorij.vuka.hr/islandora/object/vuka%3A1962/datastream/PDF/view>.

¹²⁷ *Ibidem*.

¹²⁸ Statistički podaci o prijavama o ozljedama na radu i profesionalnim bolestima, <https://hzzo.hr/ozljede-na-radu-i-profesionalne-bolesti-specificna-zdravstvena-zastita/8-statisticki-podaci-o> (27.06.2023.).

¹²⁹ Štajner, Bruno, Statistika ozljeda na radu. Radno pravo, *Op. cit.* str. 47.

¹³⁰ *Ibidem*.

od profesionalnih bolesti muškog spola u dobi od 51-60 godina te iz djelatnosti poljoprivrede, šumarstva i ribarstva. Kad se gleda smrtnost na radu, Hrvatska ima zabrinjavajuće podatke, u posljednje 4 godine zabilježeno je 215 smrtnih slučajeva u prostorima poslodavca, od kojih je 125 uzrok ozljeda na radu a 90 radnika je umrlo je na mjestu rada.¹³¹

¹³¹ Begović, Vitomir. Ozljeda na radu u Republici Hrvatskoj i mjere prevencije. Radno pravo, br. 1/23, siječanj 2023. str. 45.

4. ODGOVORNOST POSLODAVCA ZA ŠTETU PROUZROČENU RADNIKU

ZR je u kontekstu odgovornosti za štetu koja se dogodi u radnom odnosu *lex specialis*, to znači da će ZR imati prednost prema odredbama ZOO-a, a sva ona pitanja koja nisu uređena ZR-om podredno će se primjenjivati ZOO. Koje će se odredbe ZOO-a primjenjivati u slučaju naknade štete ovisi je li šteta posljedica skrivljenog ponašanja radnika ili djelovanja opasne stvari ili obavljanje opasne djelatnosti.

Poslodavac, kao štetnik, odnosno odgovorna osoba može radniku za štetu pretrpljenu na radu ili u vezi s radom odgovarati:

- prema kriteriju krivnje
- prema kriteriju objektivne ili kauzalne (uzročne) odgovornosti.¹³²

ZZR upućuje na primjenu objektivne odgovornosti od koje se poslodavac može osloboditi ili se njegova odgovornost može umanjiti ako je šteta nastala zbog više sile, odnosno namjerom ili krajnjom nepažnjom radnika ili treće osobe, na koje poslodavac nije mogao utjecati niti je njihove posljedice mogao izbjeći, unatoč provedenoj zaštiti na radu.¹³³ Dakle od štetnika, odnosno osobe koja prouzroči štetu, ne traži se krivnja već je dovoljna samo uzročna veza između štetne radnje i štete. Za štetu nastalu u vezi s opasnom stvari odnosno opasnom djelatnošću smatra se da potječe od te stvari odnosno djelatnosti, osim ako se dokaže da one nisu bile uzrok štete (oboriva predmnijeva).¹³⁴ Tako je olakšan položaj oštećenika jer se teret dokazivanja prenosi na štetnika tj. onoga koji se bavi opasnom djelatnošću i na vlasnika opasne stvari.¹³⁵

Odredbe ZZR o naknadi štete ne primjenjuju se samo na radnika (osoba koja je u radnom odnosu), već i na osobu koja je na radu. Osoba na radu je ona fizička osoba koja nije u radnom odnosu ali za poslodavca obavlja određene poslove kao što su primjerice: redoviti student i redoviti učenik srednjoškolske ustanove na radu u skladu s posebnim propisom, osoba koja radi kao volonter, naučnik, student i učenik na praksi, osoba koja radi u vrijeme izdržavanja kazne zatvora ili odgojne mjere, osoba na stručnom osposobljavanju za rad i slično.¹³⁶

¹³² Bilić, Adrijana. Radno pravo. *Op. cit.*, str. 373.

¹³³ Čl. 25. ZZR.

¹³⁴ Šokčević, Svjetlana. Zakon o zaštiti na radu: s komentarima i tumačenjima. *Op.cit.*, str. 188

¹³⁵ *Ibidem.*

¹³⁶ *Ibidem.*

4.1. Šteta prouzrokovana na radu ili u vezi s radom

Za postojanje odgovornosti poslodavca za štetu radniku, koju je pretrpio na radu, mora postojati uzročna veza nastale štete i da je ona nastala na radu ili u vezi s radom i činjenicom da je radnik zaposlen kod poslodavca.¹³⁷ Možemo zaključiti da svaka šteta koju radnik pretrpi a nije nastala na radu i u vezi s radom ne dovodi do odgovornosti poslodavca i obveze naknade štete. Takav primjer možemo vidjeti u sudskoj praksi kad se odlučuje o ozljedi koja se dogodila na putu do ili s posla. Iako radnik ima pravo na isplatu 100% od osnovice za naknadu plaće, poslodavac ne snosi odgovornost pa tako nije ni dužan naknaditi štetu.

Postojale su velike dvojbe u pogledu odgovornosti poslodavca za štetu nastalu za vrijeme pauze koja je zakonski propisana i za čijeg trajanja je poslodavca obvezan osigurati uvjete bez opasnosti. Smatra se da je šteta koja je nastala za vrijeme pauze, ujedno i šteta koja je nastala za vrijeme rada ako je ona korištena na uobičajen način.¹³⁸ Sudska praksa ima veliku ulogu pri određivanju pojma prouzročene štete na radu ili u vezi s radom i one koja se ne smatra takvom. Vrhovni sud donio je odluku kojom poslodavca oslobađa odgovornosti i obveze naknade štete jer je radnik za vrijeme pauze napustio mjesto rada i otišao provjeriti gdje može najjeftinije kupiti određeni proizvod, te je na tom putu zadobio teške tjelesne ozljede.¹³⁹ Sukladno prethodno navedenom, sud uz neodgovornost poslodavca za štetu radniku, određuje da obavljanje poslova bez naloga i onih koji nisu određeni ugovorom o radu, ne ispunjavaju pretpostavke za štetu uzrokovanu na radu ili u vezi s radom.¹⁴⁰

4.2. Odgovornost prema kriteriju krivnje (subjektivna/kulpozna odgovornost)

Radnik će odgovarati poslodavcu za štetu na radu ili u vezi s radom kad se dokaže postojanje krajnje nepažnje ili namjere, dok je za odgovornost poslodavca za štetu dovoljno postojanje najbližeg oblika krivnje, a to je obična nepažnja (*culpa levis*).¹⁴¹ Takva obična nepažnja je ujedno i najblaži oblik krivnje te se ona i predmnijeva, a poslodavac se iste može osloboditi ako dokaže da nije kriv za štetu koja se dogodila radniku. Dovoljno je utvrditi da je do ozljede na radu ili profesionalne bolesti došla u vrijeme i na mjestu gdje je radnik obavljao

¹³⁷ Bilić, Adrijana. Radno pravo. *Op. cit.*, str. 373.

¹³⁸ Učur, Marinko Đ; Zlatović, Dragan; Moslavac, Bruno; Malenica, Ivan; Čupurdija, Milorad; Veliki komentar zakona o radu. Zagreb: Libertin naklada, 2018., str. 950.

¹³⁹ VSRH, Rev-662/08 od 04.2.2009.

¹⁴⁰ *Ibidem*.

¹⁴¹ Bilić, Adrijana. Radno pravo. *Op. cit.*, str. 373.

poslove za poslodavca. Ako radnik smatra da mu je poslodavac štetu prouzročio iz krajnje nepažnje ili namjerom, tada teret dokazivanja postojanja krivnje prelazi s poslodavca na radnika.¹⁴² Tako je određeno i ZOO-om: „Tko drugome prouzroči štetu, dužan ju je naknaditi ako ne dokaže da je šteta nastala bez njegove krivnje.“¹⁴³

Odgovornost za štetu postoji ako postoji uzročna veza između štetne radnje i štete, a štetnik, odnosno odgovorna osoba može se osloboditi ako dokaže da šteta potječe od nekog uzroka koji se nalazi izvan stvari, a čije se djelovanje nije moglo predvidjeti, ni izbjeći ili otkloniti, odnosno ako je šteta nastala isključivo radnjom oštećenika koju on nije mogao predvidjeti i čije posljedice nije mogao izbjeći ili otkloniti.¹⁴⁴ Tako je sud presudio da ne postoji odgovornost poslodavca za nastalu štetu ozljeđivanja oka radnika prilikom sječenja žice debljine 1mm jer je utvrđen propust radnika iako je bio osposobljen za rad na siguran način.¹⁴⁵

4.3. Odgovornost prema kriteriju objektivne odgovornosti

Poslodavac odgovara na osnovi same objektivne činjenice da je šteta nastala, a ona može potjecati od stvari ili djelatnosti od kojih postoji povećana opasnost od nastanka štete za okolinu (opasna stvar ili opasna djelatnost).¹⁴⁶ Dakle, ne zahtijeva se krivnja poslodavca, već on odgovara iako nije učinio propust. Pretpostavka objektivne odgovornosti je štetna radnja odnosno ljudska radnja kojom se oštećeniku nanosi šteta, nedopuštenim činjenjem (*comissio*) ili nedopuštenim propuštanjem dužne radnje (*omissio*), građanski ili civilni delikt, ponašanje na temelju kojeg zasebno i samostalno nastaje odnos odgovornosti za štetu.¹⁴⁷ Za štetu od opasne stvari odgovara njezin vlasnik, a za štetu od opasne djelatnosti odgovara osoba koja se njome bavi. Dakle, za štetu od stvari ili djelatnosti od koje potječe povećana opasnost štete za okolinu odgovara se bez obzira na krivnju. Sudska praksa navodi što su to opasne stvari: pila za rezanje drva, automobil, brodica na motorni pogon, divlje životinje, ruševne zgrade, dotrajala stabla, strojni iskop zemljišta u sklopu redovnih poslova na održavanju javnih cesta i dr.¹⁴⁸ Također, sudska praksa navodi i neke od opasnih djelatnosti čija je opasnost opće obilježje:

¹⁴² *Ibidem*.

¹⁴³ Čl. 1045. st. 1. ZOO.

¹⁴⁴ VSRH Revr 561/06-2, 31. svibnja 2007.

¹⁴⁵ *Ibidem*.

¹⁴⁶ Bilić, Adrijana. Radno pravo. *Op. cit.*, str. 373.

¹⁴⁷ Škrtić, Dražen. Objektivna odgovornost poslodavca za štetu na radu i u vezi s radom. https://www.researchgate.net/publication/308784602_OBJEKTIVNA_ODGOVORNOST_POSLODAVCA_ZA_STETU_NA_RADU_I_U_VEZI_S_RADOM_STRICT_LIABILITY_OF_THE_EMPLOYER_FOR DAMAGES_AT_WORK_AND_RELATED_WORK, (27.06.2023.), str 858.

¹⁴⁸ *Ibidem*, str. 374.

lomljenje i sječa grana, organizacija lova, ronilačke zadaće, organizacija vatrometa na nogometnoj utakmici i dr.¹⁴⁹ Tako je odredio i Vrhovni sud da je sječa granja, iako izvan opisa posla radnika, ali na zahtjev izvanrednog obavljanja posla od strane poslodavca kumulirana s više elemenata opasnosti (rukovanje motornom pilom, rad na visini s ljestvama, rezanje grana), od koje se poslodavca kao organizator takvog posla ne oslobađa odgovornosti ni činjenicom da je radnik pristao na obavljanje izvanrednog posla.¹⁵⁰

4.4. Razlozi isključenja ili umanjnja odgovornosti poslodavca

Razlozi za isključenje odgovornosti, odnosno egzoneracijski razlozi, jesu oni pomoću kojih se poslodavca može osloboditi odgovornosti za štetu ako dokaže postojanje jednog od njih potpuno ili djelomično.¹⁵¹ Šteta nastala u vezi s opasnom stvari, odnosno djelatnošću za koju se i smatra da potječe od te stvari, poslodavac se može osloboditi ako dokaže da one nisu uzrok štete.¹⁵²

Postoje tri vrste okolnosti koje mogu utjecati na nastanak štete, a koje oslobađaju poslodavca objektivne odgovornosti za štetu:

- „viša sila kao nepredvidiv uzrok koji se nalazio izvan stvari, a koji se nije mogao spriječiti, izbjeći ili otkloniti¹⁵³
- radnja oštećenika, koju vlasnik opasne stvari nije mogao predvidjeti a ni posljedice izbjeći ni otkloniti¹⁵⁴,
- postupanje treće osobe kojim nastaje šteta oštećeniku , a tu radnju poslodavca nije mogao predvidjeti a ni posljedice izbjeći ni otkloniti.“¹⁵⁵ Sudskom praksom ustalilo se mišljenje kako se poslodavac ne može osloboditi objektivne odgovornosti pozivajući se na radnju treće osobe s kojom redovito dolazi u doticaj jer je takva okolnosti zapravo preuzimanje rizika poslovanja (ponašanje kupca u trgovini kojim je ozlijeđen radnik, ponašanje pacijenta u zdravstvenoj ustanovi kojom je ozlijeđen zdravstveni djelatnik, ponašanje gosta u ugostiteljskom objektu prilikom kojeg je ozlijeđen konobar).¹⁵⁶

¹⁴⁹ *Ibidem*, str. 375.

¹⁵⁰ VSRH Revr 319/07-2, od 30. rujna. 2008.

¹⁵¹ Bilić, Adrijana. Radno pravo. *Op. cit.*, str. 375.

¹⁵² Čl. 1063. ZOO.

¹⁵³ Čl. 1067., st. 1. ZOO.

¹⁵⁴ Čl. 1067., st. 3. ZOO.

¹⁵⁵ Čl. 1067., st. 2. ZOO.

¹⁵⁶ Bilić, Adrijana. Radno pravo. *Op. cit.*, str. 373.

ZZR propisuje da se svaka ozljeda na radu ili profesionalna bolest koju radnik pretrpi obavljajući posao za poslodavca smatra da potječe od rada i poslodavac za nju odgovara po načelu objektivne odgovornosti.¹⁵⁷ Takve odgovornosti poslodavca može biti oslobođen ili se odgovornost može umanjiti ako je šteta nastala zbog više sile, namjerom ili krajnjom nepažnjom radnika ili treće osobe, na koje poslodavac nije mogao utjecati niti je njihove posljedice mogao izbjeći, unatoč provedenoj zaštiti na radu.¹⁵⁸ Kad usporedimo odredbe ZZR-a s odredbama ZOO-a, možemo zaključiti kako odredbe ZZR-a stavljaju poslodavca u nepogodniji položaj. Naime, odredbe ZZR-a presumiraju da ozljeda na radu ili profesionalna bolest koju radnik pretrpi obavljajući poslove za poslodavca jesu posljedica rada, odnosno potječu od rada i tako se poslodavca obvezuje da u svakom slučaju dokazuje postojanje egzoneracijskih razloga, a ne samo kad se radi o opasnoj stvari ili djelatnosti. Primjerice, ako radnik s ladicom prignječi prste i tako ih ozlijedi, iako to nije opasna stvar ili djelatnost, poslodavca se oslobađa odgovornosti jedino ako dokaže postojanje nekog od egzoneracijskih razloga. Uz to što je na poslodavcu teret dokazivanja, u egzoneracijske razloge oslobođenja od objektivne odgovornosti spadaju samo teži oblici krivnje radnika a to su namjera i krajnja nepažnja, ali ne i *culpa levis*.¹⁵⁹

4.5. Popravljanje štete

Prilikom obavljanja poslova radnog mjesta postoji određeni rizik i mogućnost ozljede na radu ili profesionalne bolesti, uslijed koje radnik ostvaruje potraživanje naknade štete od poslodavca za sve što je pretrpio u vrijeme obavljanja poslova i radnih zadataka iz ugovora o radu, ali i poslova koji se obavljaju u interesu ili u korist poslodavca.¹⁶⁰ Poslodavac je dužan radniku naknaditi svu pretrpljenu štetu, dakle običnu štetu, izmaklu korist te neimovinsku štetu. U skladu s time, radnik može potraživati naknadu imovinske štete, ali i neimovinske u određenim situacijama. Što se tiče rokova za naknadu štete, radnik je vezan onima koji su propisani ZOO-om, a ne ZR-om. Slijedom navedenog, važeći je subjektivni rok od tri godine od trenutka kada je oštećenik saznao za pretrpljenu štetu i osobu koja je počinila tu štetu i objektivnog roka od pet godina koji počinje teći od trenutka nastanka štete.¹⁶¹ Kao što je

¹⁵⁷ Čl. 25. st. 1. ZZR.

¹⁵⁸ Čl. 25. st. 2. ZZR.

¹⁵⁹ Bilić, Adrijana. Radno pravo. Op. cit., str. 377.

¹⁶⁰ Božidan, Anja. Naknada štete zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti i otpremnina. RRiF, UDK 336.2, kolovoz 2022. str. 46.

¹⁶¹ Bilić, Adrijana. Radno pravo. Op. cit., str. 376.

nadležan općinski radni sud za sporove iz poslova rada, taj isti sud nadležan je i u sporovima naknade štete na radu ili u vezi s radom.

Osoba koja je odgovorna za uzrokovanje smrti, tjelesne povrede ili oštećenja zdravlja, ima dužnost nadoknaditi uobičajene troškove pogreba, druge troškove liječenja, kao i izgubljenu zaradu zbog nesposobnosti za rad.¹⁶² Uz prethodno navedene troškove, prema sudskoj praksi poslodavac je dužan nadoknaditi troškove rehabilitacije, ali ne samo one koja bi bila prijeko potrebna, već i one za koju se smatra kako bi provođenje bilo korisno. Pravo na naknadu štete u obliku novčane rente ima i osoba koju je poginuli uzdržavao ili često pomagao.¹⁶³ Pravo na novčanu rentu također pripada osobi koja zbog ozljede postane potpuno ili djelomično nesposobna za rad, što rezultira gubitkom zarade, povećanjem trajnih potreba ili ograničenjem mogućnosti daljnjeg razvoja.¹⁶⁴

Građanski odjel Vrhovnog suda Republike Hrvatske od 29. studenog 2002. godine (Su 1331-VI/02 i Su 1372-II/02) odredio je Orijehtacijske kriterije pomoću kojih se utvrđuju iznosi pravične novčane naknade za pretrpljenu nematerijalnu štetu. Neke od nematerijalnih šteta jesu: fizički bolovi, strah, duševni bolovi zbog naruženosti, duševni bolovi zbog smrti bliskog srodnika, duševni bolovi zbog naročito teškog invaliditeta bliske osobe.¹⁶⁵

¹⁶² Šokčević, Svjetlana. Zakon o zaštiti na radu: s komentarima i tumačenjima. *Op.cit.* str. 202.

¹⁶³ *Ibidem*, str. 203.

¹⁶⁴ *Ibidem*.

¹⁶⁵ *Ibidem*. str. 205.

5. OZLJEDA NA RADU I PROFESIONALNA BOLEST U PROPISIMA SOCIJALNOG PRAVA

Važnu ulogu pri određivanju ozljede na radu, profesionalne bolesti ili bolesti u vezi s radom ima i dio socijalnog prava. Kao što je već spomenuto upravo je Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje nadležan za odlučivanje o nastanku i priznavanju ozljede na radu. Tako prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja, uključujući i prava za slučaj ozljede na radu i profesionalne bolesti obuhvaćaju: pravo na zdravstvenu zaštitu i pravo na novčane naknade.¹⁶⁶ Ozljedu na radu poznaje i ZMO putem kojega radnik ostvaruje prava iz mirovinskog osiguranja ako je nastupila invalidnost ili trajno smanjena radna sposobnost radnika uslijed ozljede na radu.

5.1. Tjelesno oštećenje

Pravo na naknadu zbog tjelesnog oštećenja je novčano primanje iz mirovinskog osiguranja uslijed profesionalne bolesti ili ozljede na radu. Dakle, zakonski je određeno da se materijalna zaštita daje samo onim osiguranicima kod kojih je nastalo oštećenje zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti. Ako je uzrok neprofesionalne naravi pa bilo ono i najvišeg stupnja i postotka (1. stupanj, 100%) osiguranik na takvom oštećenju ne može dobiti novčanu naknadu.¹⁶⁷

Tjelesno oštećenje je prisutno kada kod osiguranika dođe do gubitka, značajnog oštećenja ili značajne onesposobljenosti određenog organa ili dijela tijela, što rezultira poteškoćama u normalnoj aktivnosti organizma i zahtijeva dodatne napore u obavljanju svakodnevnih aktivnosti, bez obzira na to da li to oštećenje smanjuje ili ne smanjuje radnu sposobnost osiguranika.¹⁶⁸ ZMO određuje naknadu za takvo tjelesno oštećenje, koje može ostvariti osiguranik ako mu je utvrđeno tjelesno oštećenje od najmanje 30%.¹⁶⁹

Sud je u sporovima vezan rješenjima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje kojima se utvrđuje tjelesno oštećenje jer je to odluka prejedijelnog značaja, a iznimno sud može sam riješiti takvo pitanje ako o tome nije odlučilo drugo nadležno tijelo ili drugi sud. Takvu presudu

¹⁶⁶ Čl. 17. ZOZO.

¹⁶⁷ Čović, Silvijo et al. Zbornik radova 7. savjetovanja : Novosti u upravnom pravu i upravnosudskoj praksi. Op. cit. str. 242.

¹⁶⁸ Postupak ostvarivanja prava na isplatu novčane naknade za tjelesno oštećenje, 30.11.2020., <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/postupak-ostvarivanja-prava-na-isplatu-novcane-naknade-za-tjelesno-ostecenje-43740>, (4.06.2023.).

¹⁶⁹ Čl. 61. st. 2. ZMO.

donio je Vrhovni sud, u kojoj je tužiteljici Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje odredio kao posljedicu profesionalnu bolest i nastanak tjelesnog oštećenja od 60% te joj se priznaje pravo na mjesečnu naknadu. Tako su ukinute prvostupanjske presude koje su odlučile kako ipak kod tužiteljice nije nastupila profesionalna bolest, te je predmet vraćen na ponovo odlučivanje.¹⁷⁰

5.2. Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju

Oštećenik u slučaju ozljede na radu ima prava iz zdravstvenog osiguranja na potpunu subvenciju troškova cjelokupnog liječenja, naravno ukoliko je prethodno priznata ozljeda na radu, kao i na pravo na ortopedska i druga pomagala, pravo na novčanu naknadu.¹⁷¹ Plaću radniku prvotno isplaćuje poslodavac, koji naknadno upućuje zahtjev za povrat sredstava Zavodu za zdravstveno osiguranje. Radnik prima naknadu plaće sve dok liječnik ne utvrdi da je opet radno sposoban ili do trenutka utvrđivanja invalidnosti, u kojem slučaju osiguranik može ostvariti pravo na invalidsku mirovinu.¹⁷² Potrebno je istaknuti posebnost bolovanja zbog priznate ozljede na radu i onog koji to nije. Ukoliko dođe do prestanka radnog odnosa dok traje bolovanje zbog priznate ozljede na radu, radnik i dalje ima pravo na naknadu plaće sve dok ponovo ne bude sposoban za rad ili sve dok mu vještačenjem mirovinskog osiguranja ne bude utvrđena invalidnost.¹⁷³ Ostalim osiguranicima kojima uzrok bolovanja nije ozljeda na radu a za vrijeme bolovanja dođe do prestanka radnog odnosa, naknada plaće isplaćivat će se samo za narednih 30 dana nakon prestanka radnog odnosa.¹⁷⁴ Druga pogodnost bolovanja zbog ozljede na radu je isplata naknade plaće u visini 100% osnovice za naknadu. Isto tako oštećenik ozljede na radu ima pravo za naknadu svih troškova prijevoza neovisno o udaljenosti ustanove kojom se koristi zbog zdravstvene zaštite. Inače, kako bi se zahtjev za naknadu troškova prijevoza priznao, udaljenost mjesta prebivališta odnosno boravišta i mjesta u kojemu se koristi zdravstvena zaštita mora biti veća od 50 kilometara.¹⁷⁵

Odredbe o otpremnini u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti mogu biti protumačene i kao diskriminatorne. Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je

¹⁷⁰ VSRH Revr 1512/16-2, od 13. prosinca 2016.

¹⁷¹ Čović, Silvijo et al. Zbornik radova 7. savjetovanja : Novosti u upravnom pravu i upravnosudskoj praksi. *Op. cit.*, str. 236.

¹⁷² *Ibidem*, str. 237.

¹⁷³ *Ibidem*.

¹⁷⁴ *Ibidem*.

¹⁷⁵ *Ibidem*.

obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu.¹⁷⁶ Međutim Vrhovni sud utvrđuje kako radnik u slučaju utvrđene opće nesposobnosti za rad nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu jer se ne radi o ozljedi odnosno profesionalnoj bolesti, nego utvrđenoj općoj nesposobnosti za rad, pa radnik niti ne može biti vraćen na rad jer mu je radni odnos prestao po sili zakona.¹⁷⁷ Isti takav stav sud zauzima i dan danas te na temelju njega donosi iste presude. Iz takve sudske prakse možemo zaključiti da radnik koji je doživio tešku ozljedu na radu i postao potpuno nesposoban mora ići u invalidsku mirovinu i nema pravo na otpremninu. S druge strane radnik koji je pretrpio ozljedu na radu i kojemu je određena samo djelomični gubitak radne sposobnosti, može ostvariti dvostruku otpremninu, ako radnik nema odgovarajuće poslove. Takve zakonske odredbe u praksi omogućuju neizravnu diskriminaciju, kojom se na uštrb radnika štite imovinski interesi poslodavca, a radnici nesposobni za rad dolaze u nepovoljniji položaj od radnika koji su lakše ozlijeđeni.

5.3. Invalidska mirovina

Svakome se tijekom radnog vijeka može dogoditi nastup nesposobnosti za obavljanje posla, bilo trajno ili privremeno. Uzroci, bilo opće ili radne nesposobnosti, mogu biti različiti, a neki od njih su primjerice: bolest, nesreća izvan posla, nesreća na poslu, profesionalna bolest i dr. Pravo na invalidsku mirovinu imaju svi osiguranici iz mirovinskog osiguranja na temelju djelomičnog ili potpunog gubitka radne sposobnosti. Zakonodavac je propisao blaže uvjete za ostvarivanje invalidske mirovine kada je uzrok invalidnosti povezan s profesionalnim faktorima, dok se uzroci nesposobnosti koji nisu povezani s radom tretiraju prema uobičajenim uvjetima.

¹⁷⁶ Musulin, Dominik. Elementi neizravne diskriminacije u odredbi Zakona o radu o otpremnini u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti. Radno pravo, Ožujak 2019., br. 3/19. Časopis radno pravo, Ožujak 2019. • Br. 3/19. str. 36.

¹⁷⁷ VSRH Revr 590/13-3 od 22. ožujka 2017.

Kad dođe do djelomičnog ili potpunog gubitka radne sposobnosti zbog uzroka koji su neprofesionalne prirode (bolest ili ozljeda izvan rada), za ostvarenje prava invalidnosti potrebno je zadovoljenje dvaju uvjeta:

1. uzrok nastaje prije 65. godine života
2. osiguranikov mirovinski staž treba pokrivati najmanje jednu trećinu njegova radnog vijeka.¹⁷⁸

Ukoliko djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti nastane uslijed profesionalnih uzroka, poput ozljede na radu, osiguranik stječe pravo na invalidsku mirovinu bez obzira na dužinu mirovinskog staža i pokrivenost radnog vijeka mirovinskim stažem, čak i ako se to utvrdi nakon godina života propisanih za stjecanje starosne mirovine.¹⁷⁹ Tako je sudskom praksom određena nemogućnost izmjena invalidske mirovine u starosnu, neovisno o napunjenih 65 godina života tužitelja.¹⁸⁰ Ista ta pravila vrijede i za određenje obiteljske imovine koju mogu tražiti članovi obitelji, ako zbog ozljede na radu nastupi smrt osiguranika. Danas postoji i privremena invalidska mirovina, a takvu mogu ostvariti invalidi rada koji su se u međuvremenu osposobili za druge poslove profesionalnom rehabilitacijom, ali opet ostaju dugotrajno nezaposleni.

U nekim slučajevima može doći i do sporazumnog prekida radnog odnosa, u tom slučaju iako radnik ima pravo na invalidsku mirovinu zbog posljedica povrede na radu, on se ne umirovljava zbog toga već zbog sporazumne odluke s poslodavcem. Sukladno prethodno napisanom, sudska praksa zauzela je stajalište kako radnik ne može tražiti da mu se nadoknadi izgubljena zarada koja ne bi bila izgubljena da vlastitom voljom nije odlučio da je više neće ostvarivati.¹⁸¹

¹⁷⁸ Čović, Silvijo et al. Zbornik radova 7. savjetovanja : Novosti u upravnom pravu i upravnosudskoj praksi. *Op. cit.*, str. 239.

¹⁷⁹ *Ibidem*.

¹⁸⁰ Sentenca županijskog suda u RH – Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku – pravo na naknadu štete zbog profesionalne bolesti.

¹⁸¹ VSRH Revr 208/2005-2, od 2. studenog 2005.

5.4. Profesionalna rehabilitacija

Profesionalna rehabilitacija je pravo iz mirovinskog osiguranja kojim se nastoji pomoći onima kojima su smanjene radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost. Ako je došlo do smanjenja sposobnosti osiguranika tijekom ozljede na radu ili profesionalne bolesti, ostvaruje se pravo na profesionalnu rehabilitaciju bez obzira na dužinu mirovinskog staža, ali mora postojati mogućnost osposobljavanja za drugi posao i dob osiguranika mora biti ispod 55 godine.¹⁸²

„Visina novčane naknade koju osiguranik prima od dana nastanka smanjene radne sposobnosti do početka profesionalne rehabilitacije, za vrijeme profesionalne rehabilitacije i od dana završetka iste pa sve do zaposlenja na novom radnom mjestu, određuje se u visini invalidske mirovine zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za 40 godina mirovinskog staža.“¹⁸³ Po završetku profesionalne rehabilitacije, osiguranik ima pravo na primanje naknada plaće još 24 mjeseca, ako je prijavio nadležnom zavodu za zapošljavanje u roku od 30 dana od dana završetka rehabilitacije.¹⁸⁴

2016. godine provedeno je istraživanje uspješnosti procesa profesionalne rehabilitacije za razdoblje 2010.-2014. godine. Na temelju 46 anketiranih ispitanika koji su prošli proces profesionalne rehabilitacije utvrdilo se kako je čak 46 % njih zaposlen kod istog ili drugog poslodavca, 30% ispitanika je promijenilo radno mjesto, 15% radi na istom radnom mjestu, 26% je umirovljeno nakon utvrđenja profesionalne bolesti, 28% je nezaposleno od kojih je većina dobila otkaz nakon utvrđenja profesionalne bolesti.¹⁸⁵

Rezultati ove temeljne studije jasno ukazuju na zabrinjavajuće zanemarivanje osoba koje su dijagnosticirane s različitim profesionalnim bolestima, budući da većina ispitanika, nažalost, biva ili prerano umirovljena, ili se suočava s nezaposlenošću, ili čak nastavlja raditi na istom radnom mjestu unatoč dijagnozi. Uspoređujući ove alarmantne nalaze s prethodnim istraživanjima, vidljiv je rastući trend nepoštivanja i marginalizacije radnika oboljelih od profesionalnih bolesti, što značajno pogoršava njihov položaj na tržištu rada.

¹⁸² Čl. 45. ZMO.

¹⁸³ Čl. 52. st. 1. ZMO.

¹⁸⁴ Čl. 52. st. 2. ZMO.

¹⁸⁵ Ecimović Nemarnik, Renata; Macan, Jelena. Radni status bolesnika nakon dijagnosticiranja profesionalne bolesti: preliminarni podaci. Sigurnost : časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini, Vol. 58 No. 3, 2016. st. 214. – 215.

6. ZAKLJUČAK

Zaštita na radu jedan je od važnijih instituta ne samo radnog, već i socijalnog prava. Ona je i temeljno Ustavno pravo svih radnika kojom se štiti zdravlje, sigurnost i dostojanstvo svakog radnika. Na njezinu važnost ukazuje statistika prijavljenih ozljeda na radu u Republici Hrvatskoj koja se kreće između 17 000 i 18 000 godišnje, od čega je 18% onih koje se dogode na putu s ili do posla ili na poslovnom putu.

Najčešći uzrok ozljede na radu jest izvođenje radova na način kako nije propisano zaštitom na radu, bilo zbog neosposobljenosti radnika u skladu s procijenim opasnostima ili nezadovoljavajuće radne opreme, pogrešne organizacije rada. Iz tog razloga potrebno je prikupljati informacije o opasnostima koje mogu dovesti do ozljeda na radu, profesionalnih bolesti ili bolesti u vezi s radom i temeljem takvih podataka poslodavac je obavezan donijeti što opsežniju i temeljitiju procjenu rizika kao temeljni dokument koji mora biti dostupan svim radnicima.

U današnjim vremenima susrećemo se s jednostavno prevelikim očekivanjima poslodavca od radnika, prilikom dolaska na tržište rada. Upravo zbog takvih velikih očekivanja radnici ne prolaze obuke, a što je zapravo odgovornost poslodavca, te je potreban sustav nadzora i kontrola u vidu inspekcija. Radnike uvijek smatramo kao ugroženiju skupinu i nastojimo što više osigurati i definirati njihova prava. Kad spomenemo ozljedu na radu u prvom planu i jesu upravo prava radnika, ali takvi događaji mogu imati itekako utjecaja i na same poslodavce, njihovu produktivnost, ekonomiju, procese rada i cijelo društvo te je važno istaknuti kako je položaj poslodavca prilikom utvrđivanja odgovornosti u znatno nepovoljnijem položaju. ZZR u potpunosti prebacuju teret dokazivanja na poslodavca, jedino je oslobođen objektivne odgovornosti u slučaju krajnje nepažnje ili namjere samog radnika.

Također, bitno je naglasiti kako su ozljede na radu i profesionalne bolesti definirane ZOZO-om i Listom o profesionalnim bolestima, dok bolesti u vezi s radom nisu zakonski definirane ali ih zato pronalazimo u sudskoj praksi. Takve definicije potrebno je razlikovati s općom nesposobnošću za rad jer u tom slučaju s odlaskom u invalidsku mirovinu radni odnos prestaje po sili zakona i radnik nema pravo na dvostruku otpremninu. Ovakva odredba, iako se može protumačiti kao diskriminatorna, Vrhovni sud u više svojih presuda donio je upravo takvu odluku.

Smatram kako će zaštita na radu s vremenom i u budućnosti sve više napredovati, kako zbog same tehnologije tako i zbog sve većeg pridodavanja pažnje sigurnosti i zdravlju radnika. Možemo vidjeti veliki pomak 2014. godine kad je donesen ZZR, čime se upravo pokazala takva važnost, kao i pogodnosti vezane za ostvarivanje invalidske mirovine.

7. LITERATURA

Knjige i članci:

1. Begović, Vitomir. Ozljeda na radu u Republici Hrvatskoj i mjere prevencije. Radno pravo, br. 1/23, siječanj 2023.
2. Bilić, Adrijana. Radno pravo. Zagreb: Školska knjiga, 2021.
3. Božidan, Anja. Naknada štete zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti i otpremnina. RRiF, UDK 336.2, kolovoz 2022.
4. Brkić, Matej. Učinak stresa na radnom mjestu i burnout efekt. Radno pravo, Siječanj 2020., br. 1/20.
5. Čović, Silvijo et al. Zbornik radova 7. savjetovanja : Novosti u upravnom pravu i upravnosudskoj praksi. Zagreb : Organizator, 2019.
6. Direktiva 89/391/EEZ Vijeća od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (OJ L 183, 29.6.1989., str. 1-8; OJ, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 50-57).
7. Dominik Musulin. Elementi neizravne diskriminacije u odredbi Zakona o radu o otpremnini u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti. Radno pravo, Ožujak 2019., br. 3/19.
8. Ecimović Nemarnik, Renata. Profesionalna bolest - sindrom karpalnog kanala. Sigurnost: časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini, Vol. 62 No. 4, 2020.
9. Ecimović Nemarnik, Renata; Macan, Jelena. Radni status bolesnika nakon dijagnosticiranja profesionalne bolesti: preliminarni podaci. Sigurnost : časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini, Vol. 58 No. 3, 2016.
10. Kovač, Cvetan; Učur, Marinko Đ. Zakon o zaštiti na radu i povjerenik radnika za zaštitu na radu. Radno pravo, br. 1/22, siječanj 2022.
11. Krišto, Ivana; Antić, Ivan; Šijaković, Ana Cvetan Kovač. Naknada štete na radu prema Zakonu o zaštiti na radu. Radno pravo, br. 9/20, rujan 2020.
12. Lušin, Veronika. Pitanja i odgovori. Sigurnost: časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini, Vol 62 No. 3, 2020.
13. Obveza imenovanja ovlaštenika, koordinatora za zaštitu na radu te povjerenika radnika za zaštitu na radu, 25.03.2021., <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/obveza-imenovanja-ovlastenika-koordinatora-za-zastitu-na-radu-te-povjerenika-radnika-za-zastitu-na-radu-44976>, (19.06.2023.).

14. Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku, 27.10.2021., <https://www.teb.hr/novosti/2021/odgovornost-poslodavca-za-stetu-uzrokovanu-radniku>, (4.06.2023.).
15. Ovlaštenik poslodavca za zaštitu na radu – najvažnije, 4.08.2023., <https://centarznr.hr/ovlastenik-poslodavca-za-zastitu-na-radu-najvaznije/>, (19.06.2023.).
16. Ozljeda na radu – što kad se dogodi?, 27. 09. 2022., <https://centarznr.hr/ozljeda-na-radu-prijava-ozljede-na-radu/>, (4.06. 2023.).
17. Postupak ostvarivanja prava na isplatu novčane naknade za tjelesno oštećenje, 30.11.2020., <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/postupak-ostvarivanja-prava-na-isplatu-novcane-naknade-za-tjelesno-ostecenje-43740>, (4.06.2023.).
18. Postupak utvrđivanja i priznavanja ozljede na radu, 20.05.2020., <https://www.teb.hr/novosti/2020/postupak-utvrdivanja-i-priznavanja-ozljede-na-radu/>, (4.06.2023.).
19. Pravo na naknadu štete od poslodavca u slučaju ozljede na putu do posla, 31.08.2016., <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/27358>, (4.06.2023.).
20. Provođenje zaštite na radu radnika koji rade od kuće s posebnim osvrtom na procjenu rizika kod povremenog i pretežitog rada od kuće, 21.12.2020., <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/43974>, (4.06.2023.).
21. Radolović, Aldo. Kriteriji odgovornosti za štete iz rada i radnog odnosa/Aldo Radolović. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci (1991).
22. Registar profesionalnih bolesti 2019. <http://www.hzzzsr.hr/wp-content/uploads/2020/06/Registar-PB-za-2019..pdf> (23.06.2023.).
23. Registar profesionalnih bolesti 2022., <http://www.hzzzsr.hr/wp-content/uploads/2023/04/Registar-profesionalnih-bolesti.pdf> (23.06.2023.).
24. Škrtić, Dražen. Objektivna odgovornost poslodavca za štetu na radu i u vezi s radom. https://www.researchgate.net/publication/308784602_OBJEKTIVNA_ODGOVORNOST_POSLODAVCA_ZA_STETU_NA_RADU_I_U_VEZI_S_RADOM_STRICT_LIABILITY_OF_THE_EMPLOYER_FOR DAMAGES_AT_WORK_AND_RELATED_WORK. (27.06.2023.).
25. Šokčević, Svjetlana. Zakon o zaštiti na radu: s komentarima i tumačenjima. Zagreb: TIM press, 2014.
26. Štajner, Bruno, Statistika ozljeda na radu. Radno pravo, br. 7-8/20, srpanj/kolovoz 2020.

27. Trupčević, Zlata. Poslodavac i inspekcija rada. Sigurnost : časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini, Vol. 51 No. 1, 2009.
28. Turčinov, Renata. Ozljeda na radu nastala u drugoj državi članici Europske unije. RRiF, UDK 657.2, 349.2, kolovoz 2021.
29. Učur, Marinko Đ; Krišto, Ivan; Kovač, Cvetan. Opća načela zakonodavstva EU-a o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu. Sigurnost: časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini, Vol. 64 No. 4, 2022.
30. Učur, Marinko Đ; Zlatović, Dragan; Moslavac, Bruno; Malenica, Ivan; Čupurdija, Milorad; Veliki komentar zakona o radu. Zagreb: Libertin naklada, 2018.
31. Ustrojstvo i djelovanje inspektora rada u nadzoru primjene propisa o radu, 19.10.2022., <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/ustrojstvo-i-djelovanje-inspektora-rada-u-nadzoru-primjene-propisa-o-radu-52447>, (19.06.2023.).

Pravni izvori:

1. Konvencija br. 121 o davanjima za slučaj nesreće na poslu i profesionalnih
2. Pravilnik o izmjenama i dopunama pravilnika o izradi procjene rizika (NN 71/14, 118/14, 94/18 i 96/18)
3. Pravilnik o izradi procjene rizika (NN 112/14, 129/19)
4. Zakon o Državnom inspektoratu (NN 115/18, 117/21)
5. Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18, 102/19, 84/21, 119/22)
6. Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22, 156/22)
7. Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN 80/13, 137/13, 98/19, 33/23)
8. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22)
9. Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14 , 94/18, 96/18)

Sudska praksa:

1. Us-1758/2009 od 20. listopada 2011.
2. VSRH, Revr 762/11-2 od 26.listopada 2011.
3. VSRH, Revr 404/06-2 od 25.listopada 2006.
4. VSRH Revr 133/2007-2, od 29. travnja 2008.
5. VSRH Revr 208/2005-2, od 2. studenog 2005.
6. VSRH Revr 590/13-3 od 22. ožujka 2017.

7. VSRH Revr 1512/16-2, od 13. prosinca 2016.
8. VSRH Rev 930/09-2, od 31. siječnja 2012.
9. VSRH Revr 319/07-2, od 30. rujna. 2008.
10. VSRH Revr 561/06-2, 31. svibnja 2007.
11. Sentenca županijskog suda u RH – Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku – pravo na naknadu štete zbog profesionalne bolesti

