

S. Šokčević\*

## ZAKON O ZAŠTITI NA RADU – PRIJEDLOZI DE LEGE FERENDA

UDK 331.45/48(094.5)  
PRIMLJENO: 4.1.2012.  
PRIHVAĆENO: 18.1.2012.

**SAŽETAK:** *Svrha ovog rada je upozoriti zakonodavca u Republici Hrvatskoj i ostale dionike na svim razinama sustava zaštite na radu i socijalnog dijaloga o zaštiti na radu na činjenicu da pravo zaštite na radu u Republici Hrvatskoj još uvijek nije usklađeno s pravnim poretkom EU-a. To znači da se radnicima još uvijek ne osiguravaju sva prava koja im pripadaju slijedom pravnog poretka EU-a iz područja zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. Nedosljedna primjena definicije pojma zdravlje na radu iz Konvencije 155 Međunarodne organizacije rada, prema kojoj zdravlje ima i fizičku i duševnu sastavnicu, dovodi već 16 godina do toga da se naporima na radu i psihosocijalnim rizicima ne daje dostatna pozornost, iako je Zakon o zaštiti na radu u tom razdoblju mijenjan čak tri puta. Posljedica je nedostajući pravni okvir za djelovanje poslodavaca, radničkih predstavnika, inspekcije rada, medicine rada i drugih dionika. Očekuje se da će zakonodavac novim Zakonom o zaštiti na radu, koji je pred upućivanjem u zakonodavni postupak, osigurati potpunu zaštitu zdravlja i sigurnost na radu te se očekuje da potporu tom zahtjevu daju socijalni partneri u Republici Hrvatskoj, slijedom postignuća socijalnih partnera EU-a iz područja zaštite radnika od rizika kao što su stres na radu, nasilje, drugi oblici uznemiravanja te naponi koji proizlaze iz jednoličnog rada, rada po učinku, na vrijeme, s nametnutim ritmom, kao i ostalih oblika rada pri kojima postoje statički i dinamički naponi. Autorica predlaže da zakonodavac prekine šutnju o (ne)dopustivosti korištenja videonadzora na mjestima rada te da nedvosmisleno propiše prava, obveze i odgovornosti s tim u vezi ne samo u individualnom radnom odnosu, nego i u kolektivnim radnim odnosima, u okviru kojih predlaže osigurati obvezu poslodavca, odnosno pravo radničkih predstavnika na suodlučivanje o uvođenju i uporabi videonadzora, jer je u pitanju prikupljanje i korištenje podataka o radnicima.*

**Ključne riječi:** *zdravlje na radu, psihosocijalni rizici, stres, uznemiravanje, nasilje, naponi rada, videonadzor*

### UVOD

U Republici Hrvatskoj u tijeku je izrada i upućivanje u zakonodavni postupak novog Zakona o zaštiti na radu koji bi trebao nadomjestiti Zakon o zaštiti na radu iz 1996. i sve njegove kasnije izmjene i dopune. Iako je Zakon o zaštiti na radu mije-

njan 2003., 2008. i 2009., on još uvijek nije u potpunosti usklađen sa svim izvorima prava Europske unije (EU) o zaštiti zdravlja i sigurnosti radnika.

Dok zakonodavac ne završi posao, tj. dok ne prenese u potpunosti pravna pravila EU-a iz područja zaštite zdravlja i sigurnosti na radu u unutarnji pravni poredak Republike Hrvatske, imamo situaciju da su neka pitanja dvostruko uređena, tj. i u Zakonu o radu i u Zakonu o zaštiti na radu, ili pak da nisu uopće uređena na razini zahtjeva sadržanih u pravu EU-a.

\*Dr. sc. Svjetlana Šokčević, dipl. iur., Sindikat tekstila, obuće, kože, gume Hrvatske, Trg kralja Petra Krešimira IV. br. 2, 10000 Zagreb, (svjetlana.sokcevic@sindtokg.hr).

Ovaj rad ukazuje na određene propuste koji se ne bi trebali ponoviti u novom Zakonu o zaštiti na radu.

## PРАВНИ ОКВИР *DE LEGE LATA*

Zatečeni nomotehnički pristup u Republici Hrvatskoj ponajviše šteti onima kojima bi najviše trebao biti od koristi, a to su radnici i njihovi predstavnici (povjerenici radnika za zaštitu na radu, sindikalni povjerenici i predstavnici te radnička vijeća). Reguliranjem prava, obveza i odgovornosti istih skupina subjekata u različitim zakonima, tj. u Zakonu o radu i u Zakonu o zaštiti na radu, u značajnoj se mjeri smanjuje preglednost tih prava, obveza i odgovornosti, a uz to se otežava održavanje dobre obaviještenosti te osposobljavanje radnika i njihovih predstavnika. Pravo EU-a, osobito okvirna Direktiva 89/391/EEZ-a upućuju na upravo suprotne ciljeve, tj. na potrebu postizanja dobre obaviještenosti radnika i njihovih predstavnika o svim pravima, obvezama i odgovornostima iz područja zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

Primjerice, Zakonom o radu (članak 68.) uređena je zaštita trudnica i dojilja na razini postupka kojeg poslodavac mora provesti na prijedlog radnice koja ga je obavijestila o trudnoći i/ili namjeri da koristi prava u vezi s dojenjem. Zakonom o zaštiti na radu (članak 39.) propisani su poslovi na kojima ne smije raditi trudnica, kao i poslovi na kojima ne smije raditi žena dok doji. Niti jedan od ova dva zakona ne sadrži pravila koja bi proizlazila iz obveza država članica utvrđenih u članku 3. Direktive Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. i Vodiču Europske komisije od 20. studenoga 2000. (*Commission of the European Communities, 2000.*) koje se odnose na potrebu preveniranja ne samo fizičkog napora i umora, već i mentalnog stresa kojem mogu biti izložene trudnice i radnice koje doje.

Zaštitu maloljetnim radnicima pružaju istodobno Zakon o radu, Pravilnik o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik, Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati te Zakon o zaštiti na radu (članak 40.).

Zakonom o radu (članak 33., stavak 3.) propisana je obveza poslodavca da osposobi radnike za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprečava nastanak nesreća. Obveza osposobljavanja za rad na siguran način uređena je i Zakonom o zaštiti na radu (članci 27. – 29.) te Pravilnikom o uvjetima za osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad uređena je Zakonom o radu (članci 75. – 81.), kao i Zakonom o zaštiti na radu (članak 41.).

Također, pravila o organizaciji radnog vremena, kao opća pravila zaštite na radu, dio su sadržaja Zakona o radu. Takav normativni odabir jača uvjerenja da pravila o organizaciji radnog vremena nisu mjere zaštite na radu, pa se iskazuju i neutemeljeni poslodavački zahtjevi da stanka, kao odmor tijekom radnog vremena ne bude plaćena. Prijedlog je neodrživ upravo zato što je stanka mjera zaštite na radu, a mjere zaštite na radu ne smiju biti provođene na trošak radnika, koje stajalište podržava i Jelčić (2007.). No, zabrana da primjena pravila zaštite na radu i s njima povezanih mjera zdravstvene zaštite povlače troškove za radnike nije sadržana u Zakonu o radu, već u Zakonu o zaštiti na radu (članak 16.). Istovremeno, kada je u pitanju plaćeni godišnji odmor, koji je također mjera zaštite na radu, Zakon o radu (članak 57.) sadrži pravilo prema kojem je ništetan sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora. Dakle, u ovom slučaju zakonodavac izriječno zabranjuje unovčenje godišnjeg odmora, jer je u pitanju mjera zaštite na radu, zbog čega inzistira na tome da plaćeni godišnji odmor mora biti iskorišten sukladno namjeni zbog koje je i propisan kao pravo radnika. Zabrana odricanja od godišnjeg odmora je i ustavna kategorija. U odnosu na (ne)plaćanje stanke zakonodavac nije unio u Zakon o radu izričitu zabranu da stanka bude isključena iz plaće radnika.

U području kolektivnih radnih odnosa djelovanje radničkog vijeća i sindikalnog povjerenika ili predstavnika u vezi s provođenjem zaštite na

radu uređeno je Zakonom o radu, a djelovanje povjerenika radnika za zaštitu na radu u Zakonu o zaštiti na radu.

Slijedom svega navedenog, očito je da zatečeni normativni okvir, prikazan navedenim odabranim primjerima, ne pridonosi pravnoj sigurnosti. Naime, Zakon o zaštiti na radu, kao poseban zakon, ima prednost u primjeni u odnosu na Zakon o radu. Međutim, Zakonom o zaštiti na radu nisu uređena sva pitanja iz područja zaštite zdravlja i sigurnosti radnika na radu, pa je nužna kumulativna primjena oba zakona i propisa donesenih zbog njihove provedbe. Praktičarima, osobito onima koji nisu pravnici, a među njima su u velikom broju radnički predstavnici, to uzrokuje značajne probleme, pa su opravdana očekivanja da zakonodavac promijeni zatečeni pristup normiranju prava, obveza i odgovornosti u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti radnika.

## **PRIJEDLOZI DE LEGE FERENDA**

Iz zatečenog sadržaja propisa Republike Hrvatske o zaštiti na radu proizlazi da je zakonodavac ostao dužan urediti pitanja u vezi s psihosocijalnim rizicima, osobito stresom prouzročenim na radu, uznemiravanjem i nasiljem na radu te naporima koji proizlaze iz jednoličnog rada i rada po učinku te njihovim štetnim učinkom na zdravlje radnika.

Međunarodna organizacija rada u Konvenciji 155 o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu i u radnom okruženju definira pojam zdravlje te utvrđuje da kada se odnosi na rad, onda taj pojam ne označava samo izostanak bolesti ili nesposobnosti, već uključuje tjelesne i duševne čimbenike koji utječu na zdravlje, a koji su u izravnoj vezi sa sigurnošću i zaštitom zdravlja na radu. Konvencija je dio unutarnjeg pravnog poretka Republike Hrvatske i jače je pravne snage od zakona, pa zakonodavac mora uvažavati tu činjenicu, odnosno pri izradi novog Zakona o zaštiti na radu polaziti od ove definicije pojma zdravlje na radu.

## **Stres i nasilje na radnom mjestu**

U EU-i su na snazi dva okvirna sporazuma socijalnih partnera koji se odnose na psihosocijalne rizike na radu, a to su Okvirni sporazum o stresu prouzročenom na radnom mjestu i Okvirni sporazum o uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu, koji uređuju ova pitanja na način da čine izvor prava koji države članice trebaju unijeti u svoje pravne poretke, sukladno nacionalnoj legislativnoj praksi. Okvirni sporazumi su sporazumi iz članka 155. Ugovora o funkcioniranju Europske unije. Kako u Republici Hrvatskoj zaštita na radu nije nikada bila prepuštena kolektivnim pregovorima, već je uvijek bila regulirana heteronomnim pravom, to treba biti slučaj i u odnosu na ova pitanja.

Praćenje primjene okvirnih sporazuma, koji su po svojoj pravnoj naravi europski kolektivni ugovori, nije prepušteno slučaju, već učinke njihove primjene prate kako europski socijalni partneri (European Social Partners, 2008.), kao potpisnici tih sporazuma, tako i Europska komisija (Commission of the European Communities, 2010. i 2011.), te Europska agencija za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu (*European Risk Observatory Report, 2010.*). Preporuke iz njihovih izvještaja usmjeravaju države članice pri unapređivanju radnih uvjeta, sukladno okvirnoj Direktivi 98/391/EEZ, posebnim direktivama i u njima sadržanim pravnim zahtjevima.

U odnosu na psihosocijalne rizike poveznica su i Direktiva 90/270/EEZ-a koja govori o problemima mentalnog stresa, zatim Direktiva 92/85/EEZ-a koja govori o mentalnom zamoru i ostalim tipovima mentalnog stresa, kao i Direktiva 2010/32/EU-a koja govori o psihosocijalnim čimbenicima na radu.

U području napada i uznemiravanja na radu poveznica su Direktiva 2000/43/EZ-a, Direktiva 2000/78/EZ-a, Direktiva 2002/73/EZ-a i Direktiva 2006/54/EZ-a.

Ovim rizicima i njihovim mogućim štetnim učincima mjesto je i u procjeni rizika, na što upućuje Vodič Europske komisije za procjenu rizika na radu (*Commission of the European Communities, 1996.*).

Treba upozoriti na nekonzistentnost postupanja zakonodavca, jer su neki drugi okvirni sporazumi europskih socijalnih partnera, kao npr. Okvirni sporazum o radu na daljinu, uvažavani kada je pisan i donesen Zakon o radu. Nema opravdanja za drugačije postupanje prilikom izrade i donošenja novog Zakona o zaštiti na radu, odnosno za selektivan odabir predlagača i zakonodavca što će se iz pravne stečevine uzeti u obzir, a što ostaviti po strani. Pravni poredak EU-a nadređen je pravnim poretcima država članica. Kako taj pravni poredak jamči radnicima zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, uz zaštitu dostojanstva i zabranu diskriminacije, zakonodavac u Republici Hrvatskoj nema izbora do prenijeti ta jamstva u nacionalni pravni poredak i time stvoriti pravni okvir za učinkovito ostvarivanje tih prava radnika.

### Napori rada

Zatečeni pravni okvir u Republici Hrvatskoj, koji se odnosi na napore na radu, datira još iz 1996., tj. od donošenja Zakona o zaštiti na radu. Dakle, već 16 godina u tom je Zakonu sadržana definicija posebnih pravila zaštite na radu prema kojoj ta pravila sadrže, među ostalim, način na koji se moraju izvoditi određeni poslovi ili radni postupci, a posebno glede trajanja posla, jednoličnog rada i rada po učinku (članak 10., stavak 3.).

Također, još od 1996. u Zakonu o zaštiti na radu sadržano je i načelo koje se odnosi na prilagodbu rada radnicima, osobito u vezi s oblikovanjem mjesta rada, izbora opreme te načina i proizvodnje posebice u svrhu ublažavanja jednoličnog rada i rada po učinku, kako bi se smanjio njihov štetan učinak na zdravlje (članak 17., alineja 9.).

Od 1996. u tom je Zakonu sadržano i pravno pravilo prema kojem poslodavac prilikom utvrđivanja radnih postupaka mora voditi računa o stanju tehnike, medicine rada, ergonomije i drugih znanstvenih i stručnih spoznaja kako bi se osigurali uvjeti rada bez opasnosti za sigurnost i zdravlje radnika te mora organizirati radne postupke tako da koliko je to moguće smanji jednoličnost, jednostrano opterećenje, rad s namet-

nutim ritmom, rad po učinku i na vrijeme (članak 44., stavci 3. i 4.). Međutim, ove poslodavačke obveze nisu sankcionirane. Prema istom Zakonu (članak 109.) sankcionirani su samo stavci 1. i 2. ovog članka.

Koliko je to štete nanijelo velikom broju radnika mogu pokazati zatečeni radni uvjeti kod poslodavaca u odjevnoj i obućarskoj industriji, prema kojima najvećem broju zaposlenih, a to su radnici na radnom mjestu šivača, nisu osigurane mjere zaštite zdravlja, koje im je ugroženo činjenicom da rad obavljaju u sjedećem položaju, da je riječ o prisilnom položaju tijela i da ergonomska kvaliteta stolica ne može otkloniti probleme, jer radnici ne rade koristeći naslon stolica, već rade sjedeći pognuti nad šivaćim strojevima, pri čemu im je posao normiran po osnovi broja komada, vremena izvršenja i kvalitete proizvoda. Ovi radnici imaju samo jednu stanku unutar redovnog radnog vremena u trajanju od 30 minuta, dok 7,30 sati dnevno moraju sjediti u tom prisilnom položaju. Prisili posebno pridonosi činjenica da im je rad normiran, a ako ne mogu ostvariti radnu normu, poslodavac im smanjuje plaću razmjerno smanjenom izvršenju. U Republici Hrvatskoj u opisanim uvjetima radi više od 10.000 radnika. Niti jedan od njih ne ostvaruje pravo na kontrolne liječničke preglede, na povoljniji raspored radnog vremena uz više kraćih stanki zbog razgibavanja tijela i dr.

Istovremeno, na snazi je Pravilnik o sigurnosti i zaštiti zdravlja pri radu s računalom kojim je propisano da je poslodavac obavezan izraditi procjenu opasnosti za sva radna mjesta s računalom, imajući u vidu moguće opasnosti od narušavanja zdravlja radnika, posebice zbog vidnog, statodinamičkog i psihičkog napora. Poslodavac mora na temelju procjene opasnosti provesti mjere za otklanjanje utvrđenih nedostataka, pri čemu treba uzeti u obzir posebne i/ili kombinirane učinke utvrđenih opasnosti i štetnosti.

Dakle, iako su šivači u tekstilnoj i odjevnoj industriji izloženi vidnom, statodinamičkom i psihičkom naporu, zakonodavac ne nalazi razloge propisati da se i za te poslove mora izraditi posebna procjena opasnosti, čime bi utvrdio ob-

vezu poslodavca da tim radnicima osigura posebnu zaštitu na radu. U odnosu na radnike koji rade s računalom šivači su u nesporno nepovoljnijem položaju. Radnici koji rade s računalom, naime, mogu koristiti sve prednosti ergonomske primjerenih stolica, što je na poslovima šivača nemoguće, jer oni ne mogu koristiti naslon za leđa, ma kako bio ergonomske kvalitetno oblikovan, jer moraju prilikom šivanja zauzeti položaj tijela u kojem su nagnuti nad radnu površinu, tj. u kojem nisu oslonjeni na naslon stolice. Kako bi se smanjilo opterećenje pri radu s računalom, poslodavac mora planirati aktivnosti radnika na takav način da se rad s računalom periodički izmjenjuje s drugim aktivnostima. Ako ne postoji mogućnost promjene aktivnosti radnika, odnosno radnik nema spontanih prekida tijekom rada, poslodavac mu ovisno o težini radnih zadataka i posljedičnog vidnog i statodinamičkog napora tijekom svakog sata rada mora osigurati odmore u trajanju od najmanje pet minuta i organizirati vježbe rasterećenja. Način provedbe odmora i vježbi mora biti primjeren stručnim doktrinama sukladno preporukama specijalista medicine rada. Ništa slično nije zakonodavac propisao u pogledu statodinamičkih napora kojima su izloženi radnici koji obavljaju poslove šivanja u odjevnoj industriji.

Pri zatečenom pravnom okviru ne reagira niti inspekcija rada, pa ne naređuje poslodavcima da radnike na poslovima šivača upute na liječnički pregled niti im utvrđuje obvezu revizije procjene opasnosti, kako bi se procijenili svi rizici kojima su izloženi ovi radnici (vidni, statodinamički i psihički napor te njihove štetne posljedice).

Stanje se pogoršava iz sezone u sezonu, jer poslodavci neprekidno povećavaju radne norme, pa radnici koji su prije pet ili šest godina ostvarivali prosječno 115% norme, unatrag nekoliko godina, prema procjenama poslodavaca, ne ostvaruju više od 70% norme, iako kontinuirano izrađuju u istom vremenu isti broj proizvoda primjerene kvalitete, tj. bez reklamacija. Očito je da se ništa ne poduzima kako bi se zaštitilo zdravlje ovih radnika, već se pasivno promatra sustavno pogoršavanje radnih uvjeta. Istovremeno pravni poredak Republike Hrvatske usklađuje

se s pravom EU-a iz područja zaštite na radu, čiji je temeljni zahtjev i svrha da poslodavci sustavno unapređuju radne uvjete.

### Uznemiravanje na radu

Kada je u pitanju uznemiravanje na radu, kao rizik koji smanjuje kvalitetu radnih i životnih uvjeta, članak 22.a, stavak 1. Zakona o radu, čija je primjena prestala 1. siječnja 2010., sadržavao je odredbu prema kojoj je poslodavac bio dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, te je sadržavao obvezu provedbe preventivnih mjera, izraženu formulacijom „koja zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera“.

Novi Zakon o radu, koji se primjenjuje od 1. siječnja 2010., više nema to pravno pravilo o poduzimanju preventivnih mjera, već sadrži samo posebna postupovna pravila o zaštiti dostojanstva radnika (članak 130.).

Uz to, niti Zakon o zaštiti na radu nema materijalno-pravne odredbe o mjerama prevencije i zaštite radnika izloženih uznemiravanju na radu.

Dakle, Zakonom o zaštiti na radu trebalo bi propisati obvezu poslodavca da provodi preventivne mjere, uz to barem primjerice navesti mjere koje bi bile prikladne i učinkovite te propisati da vjerojatnost nastupa tog rizika i težinu mogućih posljedica poslodavac mora iskazati u procjeni rizika.

### Videonadzor na radu

Zakonodavac u Republici Hrvatskoj nije se odredio niti u vezi s videonadzorom u radnim prostorijama i prostorima. Bilo bi korisno slijediti zatečenu sudsku praksu u Republici Hrvatskoj (*Županijski sud u Zagrebu, 2008.*) te na temelju nje unijeti u tekst Zakona o zaštiti na radu odgovarajuće odredbe o zabrani postavljanja kamera u radnim prostorima u kojima čitavo radno vrijeme prate sve pokrete radnika na njihovim radnim mjestima, te propisati pravo radničkih

predstavnik na suodlučivanje, jer je riječ o psihosocijalnim učincima na radu i o nepotrebnom ili prekomjernom zadiranju u privatnost radnika, uvijek kada se ne može opravdati da je videonadzor jedina moguća mjera zaštite na radu u konkretnim radnim uvjetima, što je za radnike dodatni psihosocijalni rizik na radu.

U državama članicama EU-a zakoniti su razlozi uvođenja videonadzora na radu ako mu je svrha osigurati provedbu zaštite na radu, zaštitu imovine poslodavca, nadzirati proizvodni proces i izvedbu radnih postupaka (*Hendrickx, 2001.*). Studija je rađena po narudžbi Europske komisije, Uprave za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje, a u vezi je s provedbom direktive: Directive 95/46/EC. U studiji se upozorava da je test proporcionalnosti iznimno važan u ovom slučaju i da slijedom njegove primjene nema nikakvog opravdanja, odnosno osnove za nadzor čije je trajanje neprekidno (npr. radnik u proizvodnom pogonu radi pred kamerama koje su čitavo radno vrijeme uperene u njega), potom za nadzor u privatnim prostorijama, odnosno u prostorijama za osobnu higijenu i sl., kao niti za tajno snimanje ili nadziranje, osim u krajnje opravdanim slučajevima osnovane sumnje u nezakonito postupanje radnika ili drugih osoba.

Dakle, Zakon o zaštiti na radu treba učiniti nedvosmislenim je li videonadzor mjera zaštite na radu, ako jest, na kojim poslovima i na koji način smije biti korištena ta mjera zaštite na radu i od kojih rizika i štetnih posljedica štiti radnike, kao i to da je poslodavcu za primjenu te mjere potrebna prethodna suglasnost radnika ili njihovih predstavnika iz članka 150. Zakona o radu, za pribavljanje koje poslodavac mora navesti hoće li samo nadzirati radne prostorije i prostore, ili će arhivirati snimljeni materijal, kako će s njime postupati, za što će ga upotrebljavati itd. Pri zatečenom stanju i pravnom okviru, odnosno dok zakonodavac šuti, poslodavci drže da je dostatno istaknuti upozorenje da je prostor pod videonadzorom kako bi se izbjeglo imputiranje da čine kazneno djelo neovlaštenog snimanja iz članka 144. Kaznenog zakona. Drže da su time ostvarili pravo provoditi videonadzor prema vlastitom nahođenju i da radnici nemaju izbora nego tolerirati takvo postupanje.

Upućivanje na pravo na suodlučivanje iz članka 150. Zakona o radu temelji se na činjenici da je u stavku 1., točkama 7. i 8. tog članka propisana obveza suodlučivanja o prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju trećim osobama podataka o radnicima te o imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati je li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama sukladno odredbama Zakona o radu. Nema opravdanja da se drugačije postupa s podacima o radnicima do kojih je poslodavac došao primjenom videonadzora.

## ZAKLJUČAK

Neovisno o napretku Republike Hrvatske u postupku pristupanja EU-u, u radu se ukazuje na činjenicu da pravo zaštite na radu u Republici Hrvatskoj još uvijek nije usklađeno s pravnim poretkom EU-a.

Nedosljedna primjena definicije pojma zdravlje na radu, prema kojoj zdravlje ima i fizičku i duševnu sastavnicu, dovodi već 16 godina do toga da se naporima na radu i psihosocijalnim rizicima ne daje dostatna pozornost. Posljedica je nedostajući pravni okvir za djelovanje poslodavaca, radničkih predstavnika, inspekcije rada, medicine rada i drugih dionika.

Očekuje se da će zakonodavac novim Zakonom o zaštiti na radu, koji je pred upućivanjem u zakonodavni postupak, osigurati potpunu zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, kakvu radnicima u državama članicama EU-a pruža pravni poredak te zajednice država.

## LITERATURA

*Commission of the European Communities: Guidance on risk assessment at work, Brussels – Luxembourg, 1996., posjećeno 07.11.2011. na mrežnoj stranici <http://osha.europa.eu/en/topics/riskassessment/guidance.pdf>.*

*Commission of the European Communities: Communication from the Commission on the Guidelines on the assessment of the chemical,*

*physical and biological agents and industrial processes considered hazardous for the safety or health of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (Council Directive 92/85/EEC), COM(2000) 466 final/2, Brussels, 20.11.2000.*

*Commission of the European Communities, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities: Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation, Annex 1 – Study on health and safety aspects of working time, Deloitte Centre for Strategy & Evaluation Services, 21.12.2010., posjećeno 04.11.2011. na mrežnoj stranici <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205>*

*Commission of the European Communities: Commission Staff Working Paper Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Work-related Stress, SEC(2011) 241 final, Brussels, 24.02.2011.*

*Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, OJ L 183, 29.06.1989., p. 1 – 8*

*Council Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment (fifth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), OJ L 156, 21.06.1990., p. 14 – 18*

*Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), OJ L 348, 28.11.1992., p. 1 – 7*

*Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have*

*recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), OJ L 348, 28.11.1992, p. 1, amended by Directive 2007/30/EC of the European Parliament and of the Council of 20 June 2007, OJ L 165, 27.06.2007, p. 21*

*Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, OJ L 180, 19.07.2000., p. 22 – 26*

*Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, OJ L 303, 02.12.2000., p. 16 – 22*

*Council Directive 2010/32/EU of 10 May 2010 implementing the Framework Agreement on prevention from sharp injuries in the hospital and healthcare sector concluded by HOSPEEM and EPSU (Text with EEA relevance), OJ L 134, 01.06.2010., p. 66 – 72*

*Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, OJ L 281, 23.11.1995., p. 31 – 50*

*Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions (Text with EEA relevance), OJ L 269, 05.10.2002., p. 15 – 20*

*Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), OJ L 204, 26.07.2006., p. 23 – 36*

*European Risk Observatory Report: Workplace Violence and Harassment: a European Picture, European Agency for Safety and Health at Work, 2010.*

*Hendrickx, F. et al.: Protection of workers' personal data in the European Union – Study on the protection of workers' personal data in the European Union: surveillance and monitoring at work*, University of Leuven, University of Tilburg, listopad 2001., pp. 110 – 121.

*Implementation of the European framework agreement on telework*, rujan 2006., posjećeno 07.11.2011. na mrežnoj stranici [http://resourcecentre.etuc.org/linked\\_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf?PHPSESSID=64a0066e4ea9f5263a1fef01f6f5fb74](http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf?PHPSESSID=64a0066e4ea9f5263a1fef01f6f5fb74)

*Implementation of the European autonomous framework agreement on work-related stress – Report by the European Social Partners, 18.06.2008.*, posjećeno 04.11.2011. na mrežnoj stranici [http://www.etuc.org/IMG/pdf\\_Final\\_Implementation\\_report.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf_Final_Implementation_report.pdf)

*Implementation of the ETUC/BUSINESSEUROPE-UEAPME/CEEP Framework agreement on Harassment and Violence at work – Yearly Joint Table summarising ongoing social partners activities, 2009.*, posjećeno 04.11.2011. na mrežnoj stranici [http://resourcecentre.etuc.org/linked\\_files/documents/Final\\_joint\\_table\\_2009%20harassment\\_violence\\_EN.pdf](http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Final_joint_table_2009%20harassment_violence_EN.pdf)

Jelčić, V.: Pravo radnika na odmore, dopuste i praznike, pp. 183-214, u: Crnić, I., Dika, M., Eraković, A. et al.: *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj* (Željko Potočnjak, ur.), Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator, Zagreb, 2007.

*Konvencija 155 o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu i u radnom okruženju*, Narodne novine – Međunarodni ugovori, br. 11/03.

*Kazneni zakon*, N.N., br. 125/11.

*Okvirni sporazum o radu na daljinu od 16. srpnja 2002.*, posjećeno 07.11.2011. na mrežnoj stranici [http://resourcecentre.etuc.org/linked\\_files/documents/agreement%20telework%20HR.pdf](http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/agreement%20telework%20HR.pdf)

*Okvirni sporazum o stresu prouzročenom na radnom mjestu od 8. listopada 2004.*, posjećeno 04.11.2011. na mrežnoj stranici [http://resourcecentre.etuc.org/linked\\_files/documents/stress%20HR.pdf](http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/stress%20HR.pdf)

*Okvirni sporazum o uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu od 26. travnja 2007.*, posjećeno 04.11.2011. na mrežnoj stranici [http://resourcecentre.etuc.org/linked\\_files/documents/harassment%20and%20violence%20HR.pdf](http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/harassment%20and%20violence%20HR.pdf)

*Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati*, N.N., br. 62/2010.

*Pravilnik o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik*, N.N., br. 62/2010.

*Pravilnik o sigurnosti i zaštiti zdravlja pri radu o računalom*, N.N., br. 149/09. i 61/11.

*Pravilnik o uvjetima za osposobljavanje radnika za rad na siguran način*, N.N., br. 114/02. i 126/03.

*Zakon o radu*, N.N., br. 149/09. i 61/11.

*Zakon o zaštiti na radu*, N.N., br. 59/96., 94/96., 114/03., 100/04. – članak 82. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o gradnji, 86/08., 116/08. – članak 70. stavak 3. Zakona o Državnom inspektoratu i 75/09.

*Županijski sud u Zagrebu*, Gžr-389/07-2 od 22. travnja 2008.



## **OCCUPATIONAL SAFETY ACT - DE LEGE FERENDA PROPOSALS**

*SUMMARY: The intention of the paper is to direct the attention of the law-makers and other parties at different levels of occupational safety and social dialogue on occupational safety in the Republic of Croatia to the fact that Croatian legislation governing the right to occupational safety is still not harmonized with that of the EU. This results in the fact that employees still cannot exercise the rights to which they are entitled by EU legislation in the field of health and safety at work. Inconsistent interpretation of the term occupational health from Convention 155 of the International Labour Organization which includes both the physical and the mental components has resulted in a 16-year-long effort to call attention to the strains and psycho-social risks at work. Oddly, the Occupational Safety Act has in this period been amended three times. The consequence is a missing legal framework for employers, labour representatives, labour inspection bodies, occupational medicine and other participants involved.*

*It is expected that the law-makers shall secure in the new Occupational Safety Act, currently in the process of adoption, full health and safety protection at work. Furthermore, support is expected from the social partners in the Republic of Croatia in response to the achievements of the EU social partners in the field of employee protection from stress risks at work, violence and other forms of mobbing which include strains of monotonous work, work evaluated in terms of efficiency, time pressure, enforced pace and other types of work involving static and dynamic strain.*

*The author proposes that the law-makers break the silence surrounding the issue of (non)use of video surveillance at the workplace and clearly set out the rights, obligations and responsibilities in this respect, not only in individual labour contracts but also in collective agreements. She proposes that employers be obligated and employees' representatives entitled to make joint decisions regarding the use of video surveillance, as it is a matter of gathering and using information on employees.*

**Key words:** *health at work, psycho-social risks, stress, mobbing, violence, work strains, video surveillance*

*Preliminary communication*

*Received: 2012-01-04*

*Accepted: 2012-01-18*