

ZAŠTITA POSEBNIH KATEGORIJA RADNIKA PREMA ZAKONU O IZMJENAMA ZAKONA O ZAŠTITI NA RADU

UVOD

Zakonom o izmjenama Zakona o zaštiti na radu, koji je objavljen u prosincu 2012. godine, u Narodnim novinama broj 143 usklađene su odredbe o sigurnosti i zdravlju trudnih radnica, radnica koje su rodile i radnica koje doje na radnom mjestu s Direktivom Vijeća Europske unije 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. godine.

Uz promjenu odredbi o trudnicama, ženama koje su rodile i ženama koje doje, promijenjene su i odredbe o radu maloljetnika, radnika kod kojih postoji profesionalna nesposobnost za rad i radnika kod kojih postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

Zakon o izmjenama Zakona o zaštiti na radu stupio je na snagu 28. prosinca 2012. godine, a njime su izmijenjene odredbe dosadašnjeg članka 37. Zakona o zaštiti na radu (N.N., br. 59/96., 94/96., 114/03., 86/08. i 75/09. - dalje u tekstu: Zakon), te su brisani dosadašnji članci 40. i 41. Zakona.

U nastavku će biti razmotrena svaka od navedenih posebnih kategorija radnika s mjerama zaštite na radu na koje poslodavci moraju obratiti pozornost u cilju osiguranja propisane dodatne zaštite na radu.

MALOLJETNICI

Zaštita maloljetnika u svezi s radom regulirana je odredbama Zakona o radu (N.N., br. 149/09., 61/11. i 82/12.) i Zakona o zaštiti na radu, te propisima donesenim na temelju navedenih zakona.

U navedenim zakonima nije definirano koja osoba je maloljetna, ali takva definicija nalazi se u odredbama Zakona o sudovima za mladež (N.N., br. 84/11. 143/12.) u kojemu je propisano da je maloljetnik osoba koja je navršila četrnaest, a nije navršila osamnaest godina života i ta definicija je općeprihvaćena.

*Odredbama članka 37. Zakona o zaštiti na radu propisano je da je poslodavac obvezan osigurati maloljetniku dodatnu zaštitu na radu zbog očuvanja njegovog nesmetanoga duševnog i tjelesnog razvoja prema posebnom propisu te da maloljetnik ne smije obavljati poslove s posebnim uvjetima rada, **osim maloljetnika koji je završio stručno srednjoškolsko obrazovanje za te poslove i koji ispunjava ostale propisane uvjete.***

Ovim izmjenama Zakona o zaštiti na radu omogućeno je zapošljavanje maloljetniku na pojedinim poslovima s posebnim uvjetima rada za koje je uspješno završio stručno obrazovanje, pod uvjetom da ispunjava i druge uvjete (zdrav-

stveno stanje, psihofizičke sposobnosti i drugo) propisane Pravilnikom o poslovima s posebnim uvjetima rada – N.N., br. 5/84.) za obavljanje tih poslova.

Odredbama članka 37., stavak. 1. Zakona o zaštiti na radu propisano je da je poslodavac obavezan osigurati dodatnu zaštitu na radu maloljetniku zbog očuvanja njegovog nesmetanoga duševnog i tjelesnog razvoja prema posebnom propisu, pa je stoga nužno poznavati i odredbe Zakona o radu kao i s njim povezane podzakonske propise kojima su poslodavcu propisane mjere zaštite maloljetnika na radu. Slijedom navedenog, u nastavku su prikazane odredbe Zakona o radu kojima je ograničen rad i zapošljavanje maloljetnika:

- osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti;
- maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj;
- poslodavac ne smije prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposliti maloljetnika na poslovima na kojima maloljetnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja te sposobnosti;
- maloljetnom radniku se raspored punog radnog vremena ne smije utvrditi dulje od osam sati dnevno;
- zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao dulje od osam sati dnevno;
- zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a punoljetni radnici nisu dostupni, u kojem slučaju ne može, u razdoblju od dvadeset četiri sata, trajati dulje od osam sati, niti maloljetnik smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro. U slučaju spomenutog iznimnog slučaja noćnog rada, poslodavac je dužan osigurati da se obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

Za maloljetnike zaposlene u industriji, rad u vremenu između devetnaest sati uvečer i sedam sati ujutro idućega dana smatra se noćnim radom. Za maloljetnike zaposlene izvan industrije, rad u vremenu između dvadeset sati uvečer i šest sati ujutro idućega dana smatra se noćnim radom;

- maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno;
- maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati;
- maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Osim navedenih odredbi Zakona o radu, *Pravilnikom o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik* (N.N., br. 62/10.) definirani su poslovi na kojima se maloljetnik ne smije zaposliti:

- poslovi koji su prema propisima zaštite na radu utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada (osim onih za koje je završio stručno srednjoškolsko obrazovanje i za koje ispunjava ostale propisane posebne uvjete),
- poslovi koji su prema posebnim propisima utvrđeni kao osobito teški i za zdravlje štetni te se na njima staž osiguranja računa s povećanim trajanjem,
- poslovi koji su objektivno iznad njegovih fizičkih ili psiholoških sposobnosti; koji uključuju štetno izlaganje agensima koji su otrovni, kancerogeni, koji uzrokuju nasljedna genetska oštećenja ili štete nerodnom djetetu, ili koji na bilo koji način dugotrajno utječu na ljudsko zdravlje; koji obuhvaćaju štetno izlaganje zračenju; koji obuhvaćaju opasnost od ozljeda na radu (nesretnih slučajeva) za koje se može pret-

postaviti da ih maloljetnik ne može prepoznati ili izbjeći zbog njegove nedostatne pozornosti na sigurnost, ili nedostatka iskustva ili poduke; kod kojih postoji opasnost za život zbog izloženosti ekstremnoj hladnoći ili toplini; kod kojih postoji opasnost od buke ili vibracija,

- maloljetnika se ne smije, zbog zaštite ćudoređa, zaposliti na poslovima u kockarnicama, salonima za igre na sreću, diskoklubovima, noćnim barovima, noćnim klubovima i sličnim poslovima koji potencijalno mogu ugroziti ćudoređe maloljetnika,
- na poslovima koji uključuju ili bi mogli uključivati posebne opasnosti za maloljetnika zbog rada uz štetno izlaganje fizikalnim, biološkim i kemijskim agensima utvrđenim Prilogom 1.,
- obavljanje postupaka i rada utvrđenih Prilogom 2. spomenutog Pravilnika.

Pravilnikom o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati (N.N., br. 62/10.) su zbog zaštite zdravlja, sigurnosti i razvoja maloljetnika utvrđeni poslovi na kojima maloljetnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova, način utvrđivanja zdravstvene sposobnosti, rokovi u kojima se mora ponoviti utvrđivanje zdravstvene sposobnosti, sadržaj i način izdavanja svjedodžbe o zdravstvenoj sposobnosti i druga pitanja važna za utvrđivanje zdravstvene sposobnosti maloljetnika kao i aktivnosti u kojima, uz prethodno odobrenje inspektora rada, smije uz naplatu sudjelovati osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Učenici

Polaznici srednje strukovne škole osim teoretske nastave obavljaju i praktičnu nastavu, a učenici srednje strukovne škole za obrtnička zanimanja uz teoretsku nastavu obavljaju naukovanje.

Učenici na praksi

Odredbama članka 29. Zakona o strukovnom obrazovanju (N.N., br. 30/09. i 24/10.) propisano je da se u praktičnoj nastavi i vježbama koje se provode kod poslodavca primjenjuju odredbe propisa kojima se uređuju radni odnosi, sigurnost i zaštita na radu.

Odredbama članka 38. navedenog Zakona propisano je da inspekcijski nadzor nad provođenjem praktične nastave i vježbi kod poslodavca u dijelu primjene propisa o radu, sigurnosti i zaštite na radu obavljaju tijela određena posebnim propisima.

Da bi poslodavac mogao sklopiti ugovor o provedbi praktične nastave, mora imati propisane radne prostore i opremu i polazniku odrediti mentora koji ima odgovarajuću kvalifikaciju i pedagoške kompetencije i koji je u radnom odnosu kod poslodavca (članak 26. Zakona o strukovnom obrazovanju), a sukladno odredbama članka 27. navedenog Zakona o strukovnom obrazovanju obavezan je osigurati i provoditi propisane mjere zaštite na radu za vrijeme izvođenja praktične nastave.

Učenici na naukovanju

Za izvođenje praktičnog dijela naukovanja obrtnik i/ili trgovačko društvo moraju imati dozvolu (licenciju) izdanu od Hrvatske obrtničke komore. Obrtnik i pravna osoba koji primaju na naukovanje naučnika sklapaju s njime, odnosno s njegovim roditeljem ili starateljem, ugovor o naukovanju u pisanom obliku. Praktični dio naukovanja izvode obrtnici s položenim majstorskim ispitom, odnosno druge osobe koje ispunjavaju uvjete propisane Zakonom o obrtu (N.N., br. 49/03., 68/07. i 79/07.). Za dobivanje licencije jedan od uvjeta je odgovarajući prostor i odgovarajuće opremljena radionica. Nadzor nad primjenom odredaba Zakona o obrtu i propisa donesenih na osnovi njega provode temeljem članka 74. nadležna ministarstva i inspekcije u sklopu svojih nadležnosti.

TRUDNICE, RADNICE KOJE SU RODILE, RADNICE KOJE DOJE

Sigurnost i zdravlje trudnih radnica, radnica koje su rodile i radnica koje doje na radnom mjestu propisana je odredbama Zakona o radu i Zakona o zaštiti na radu, te propisima donesenim na temelju navedenih zakona, a posebna prava i obveze propisani su Zakonom o roditeljskim i roditeljskim potporama (N.N., br. 85/08., 110/08. i 34/11.) kao i drugim propisima u području zdravstvenog i mirovinskog osiguranja.

Zakonom o roditeljskim i roditeljskim potporama utvrđeni su ovi pojmovi:

Trudnica - je zaposlena radnica koja o svojem stanju trudnoće pisanim putem obavijesti svojeg poslodavca (ako Zakonom nije drugačije propisano),

Radnica koja je rodila - je zaposlena radnica majka djeteta u dobi do navršene prve godine života djeteta koja o svojem stanju pisanim putem obavijesti svojeg poslodavca najkasnije 30 dana prije povratka na rad,

Radnica koja doji dijete - je zaposlena radnica majka djeteta u dobi do navršene prve godine života djeteta koje doji koja o svojem stanju pisanim putem obavijesti svojeg poslodavca najkasnije 30 dana prije povratka na rad.

Sukladno odredbama Zakona o radu, poslodavac ne smije tražiti nikakve podatke o ženinoj trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom zbog zaštite trudnica. Da bi ostvarila neko pravo kao trudnica ili pravo na stanku za dojenje, zaposlena trudnica ili majka koja doji dijete mora poslodavcu podnijeti pisani zahtjev za korištenjem toga prava te zahtjevu priložiti potvrdu nadležnog liječnika specijalista ginekologa da je trudna, odnosno liječnika specijaliste pedijatra da doji dijete.

Trudna radnica, radnica koja je rodila ili radnica koja doji dijete, a koja radi na poslovima štetnima za njezino zdravlje i/ili zdravlje djeteta

koje doji, ostvaruje pravo na zaštitu od štetnosti utjecaja poslova radnoga mjesta na kojemu radi. To pravo ostvaruje od trenutka izvješćivanja poslodavca o svojem stanju trudnoće ili početka rada nakon što je radnica iskoristila roditeljski dopust i/ili dojenja djeteta.

Sukladno odredbama članka 39. Zakona o zaštiti na radu trudna radnica ne smije raditi na poslovima vatrogasca, poslovima koji se obavljaju na visini, poslovima u nepovoljnoj mikroklimi, poslovima u buci i vibracijama, poslovima u povišenom atmosferskom tlaku, poslovima pri kojima je izložena ionizacijskom i mikrovalnom zračenju, dimu olova i njegovih anorganskih spojeva, tetraetilolovu, parama žive i prašini živinih spojeva, prašini i dimovima mangana i spojeva, uranu i njegovim spojevima, fluoru i njegovim spojevima, ugljičnom disulfidu, halogenim derivatima ugljikovodika, benzenu i drugim homolozima, nitro i amino derivatima benzena, kemijskim i drugim tvarima u proizvodnji i preradi umjetnih smola i plastičnih masa, pesticidima na osnovi kloriranih ugljikovodika te biološkim agensima i to virusima: hepatitis B, herpes, cytomegalo, varicella, rubella, HIV te bakterijama: listeria, toxoplazma, odnosno ne smije raditi na poslovima s posebnim uvjetima rada za koje je takav uvjet propisan Pravilnikom o poslovima s posebnim uvjetima rada i Prilogom istog Pravilnika.

Ako trudna radnica, radnica koja je rodila ili radnica koja doji dijete radi na poslovima koji su štetni za njezino zdravlje ili zdravlje djeteta koje doji, poslodavac joj je sukladno propisima o radu i zaštiti na radu dužan ponuditi druge odgovarajuće poslove. Ukoliko poslodavac nije u mogućnosti radnici ponuditi druge odgovarajuće poslove na kojima zdravlje radnice i njezinog djeteta ne bi bilo ugroženo, radnica ima pravo na dopust, uz naknadu plaće na teret poslodavca, pod propisanim uvjetima. Pravo na dopust ima pravo koristiti od prvoga sljedećeg dana nakon dana kad je prema propisima o radu i zaštiti na radu utvrđeno da poslodavac nije osigurao raspoređivanje trudne radnice, radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete na druge odgovarajuće poslove do dana stjecanja prava na

rodiljni dopust ili do navršene godine dana djetetova života ili do dana s kojim je nadležno tijelo ili inspekcija utvrdila da je poslodavac mjera zaštitе na radu ili prilagodbom uvjeta rada otklonio uvjete rada štetne za njezino zdravlje, dojenje ili zdravlje djeteta koje doji ili ako je osigurao njezino raspoređivanje na druge odgovarajuće poslove. Ako se radnica i poslodavac ne mogu sporazumjeti o tim poslovima (primjerice, radnica smatra da su poslovi koje joj nudi poslodavac također štetni za njezino zdravlje), samo ovlaštени liječnik nadležan je ocijeniti jesu li ti drugi poslovi koje poslodavac nudi radnici, za radnicu odgovarajući. Nakon što prestanu navedene okolnosti, radnica se ima pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu. U slučaju da trudna radnica, radnica koja je rodila ili radnica koja doji dijete obavlja druge poslove, poslodavac joj ne smije smanjiti plaću u tom razdoblju.

Radnica koja doji dijete, tijekom rada u punome radnom vremenu, ima pravo na stanku za dojenje djeteta u trajanju od dva sata dnevno, a može se koristiti jednokratno ili dva puta u tijeku dana u trajanju od po sat vremena. Pravo na stanku za dojenje djeteta majka ima neovisno o tome koristi li zaposleni otac u isto vrijeme i za isto dijete neko od prava na koje imaju pravo zaposleni i samozaposleni roditelji. Radnica koja namjerava koristiti pravo na stanku obvezna je o svojoj namjeri obavijestiti poslodavca i podnijeti zahtjev nadležnoj ustrojbenoj jedinici Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje najmanje 15 dana prije dana početka korištenja toga prava. O tom pravu nadležna ustrojbeno jedinica Zavoda donosi rješenje o pravu i prestanku prava na korištenje stanke i dostavlja ga radnici i poslodavcu.

Trudnici (kao i roditelju s djetetom do tri godine starosti ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti) poslodavac smije narediti prekovremeni rad ili joj preraspodijeliti radno vrijeme tijekom kalendarske godine tako da u jednom razdoblju traje dulje, a u drugom kraće od punoga radnog vremena (40 sati tjedno) *samo ako je radnica na to dobrovoljno pristala*. Radnica mora u tom slučaju poslodavcu do-

staviti pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad i na preraspodjelu radnog vremena. Iznimno, i to samo u slučaju više sile, poslodavac smije radnici narediti prekovremeni rad, a da nije prethodno dobrovoljno pristala na preraspodjelu radnog vremena, odnosno prekovremeni rad.

Trudnica, radnica koja je rodila ili radnica koja doji dijete nije obvezna raditi noću, odnosno u vremenu od 22.00 sata uvečer do 6.00 sati ujutro idućeg dana, a u poljoprivredi između 22.00 sata uvečer i 5.00 sati ujutro idućeg dana, tijekom trudnoće, u razdoblju do godine dana života djeteta, odnosno u razdoblju dok doji dijete.

U slučaju kada inspektor rada utvrdi da poslodavac ne postupa sukladno propisima, inspektor rada će donijeti rješenje poslodavcu kojim će mu zabraniti takvo postupanje. Ujedno će podnijeti i optužni prijedlog sukladno odredbama članka 109. Zakona o zaštiti na radu.

Kada inspektor posumnja da prekovremeni rad štetno utječe na zdravlje, radnu sposobnost i sigurnost radnika, odredit će rok u kojem poslodavac o tome mora pribaviti nalaz i mišljenje liječnika ovlaštenog posebnim propisom, te sukladno nalazu i mišljenju specijaliste medicine rada poduzeti odgovarajuće inspekcijske mjere.

PROFESIONALNA NESPOSOBNOST ZA RAD I NEPOSREDNA OPASNOST OD NASTANKA INVALIDNOSTI

Profesionalna nesposobnost radnika za rad, temeljem članka 34., stavak.1. Zakona o mirovinskom osiguranju (N.N., br. 130/10., 61/11., 114/11. i 76/12.), postoji kada je zbog promjena u zdravstvenom stanju koje se ne mogu otkloniti liječenjem, radna sposobnost trajno smanjena za više od polovicu, prema tjelesno i psihički zdravom osiguraniku iste ili slične naobrazbe i sposobnosti. Poslovi prema kojima se ocjenjuje sposobnost za rad osiguranika obuhvaćaju sve poslove koji odgovaraju njegovim tjelesnim i psihičkim sposobnostima, a smatraju se odgova-

rajućim njegovim dosadašnjim poslovima. Invalidnost može nastati zbog bolesti, ozljede izvan rada, ozljede na radu ili profesionalne bolesti (članak 34., stavak 3. Zakona o mirovinskom osiguranju). Kada je kod osiguranika utvrđena profesionalna nesposobnost za rad utvrđuje se preostala radna sposobnost ako se, s obzirom na njegovo zdravstveno stanje, životnu dob, naobrazbu i sposobnost, može profesionalnom rehabilitacijom osposobiti za rad s punim radnim vremenom na drugom poslu (članak 34., stavak 4. Zakona o mirovinskom osiguranju).

Invalid rada, prema Zakonu o mirovinskom osiguranju, je osiguranik (radnik, učenik na praksi, obrtnik, volonter... i druge osobe utvrđene odredbama članka 10. Zakona o mirovinskom osiguranju) koji je na osnovi invalidnosti ostvario pravo na invalidsku mirovinu ili pravo na profesionalnu rehabilitaciju.

Invalid rada koji je stekao pravo na profesionalnu rehabilitaciju, a ima stručnu spremu za posao na kojemu je radio prije nastanka invalidnosti, osposobljava se za rad na drugom poslu za koji se traži isti stupanj stručne spreme. Ako takva mogućnost ne postoji, invalid rada može se osposobljavati i za poslove za koje se traži neposredno niži stupanj stručne spreme (članak 42. Zakona o mirovinskom osiguranju).

Profesionalna rehabilitacija je skup aktivnosti (praktično stjecanje i primjena znanja, vještina i navika) zbog osposobljavanja invalida za rad uz očuvanje njegove preostale radne i opće sposobnosti (detaljnije u članku 6. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom – N.N., br. 143/02. i 33/05.).

Neposredna opasnost od nastanka invalidnosti postoji kada pri obavljanju određenih poslova uvjeti rada, bez obzira na mjere zaštite na radu koje se primjenjuju ili se mogu primijeniti, utječu na zdravstveno stanje i radnu sposobnost radnika toliko da je prijeko potrebno, zbog sprečava-

nja nastanka invalidnosti, premjestiti ga na drugi posao primjeren njegovoj naobrazbi i sposobnostima na kojemu može raditi s radnim naporom koji ne pogoršava njegovo zdravstveno stanje u skladu s propisima o radu (članak 36. Zakona o mirovinskom osiguranju).

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, a koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio (članak 78., stavak 1. Zakona o radu).

Zbog osiguranja takvih poslova poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove (članak 37., stavak 4. Zakona o zaštiti na radu; članak 78., stavak 2. Zakona o radu).

Poslodavac može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti sukladno odredbama Zakona o radu (članak 79., stavak 1. Zakona o radu).

U slučaju pritužbe radnika s utvrđenom invalidnosti nadležnoj inspekciji rada da poslodavac nije postupio sukladno donesenom rješenju Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, odnosno da je raspoređen na poslove koji ne odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti, inspektor rada će u nadzoru utvrditi opravdanost prijave, te u slučaju da poslodavac krši odredbe članka 37., stavak 4. Zakona o zaštiti na radu, donijeti odgovarajuće rješenje, te ujedno protiv poslodavca podnijeti optužni prijedlog sukladno odredbama članka 109. Zakona o zaštiti na radu.

*Đuro Čižmar, dipl. ing. stroj.
Služba nadzora u području zaštite na radu
Državni inspektorat, Zagreb*