

PITANJA I ODGOVORI

Osiguranje zdravlja i dobrobiti radnika tijekom radnog razdoblja preduvjet je postizanja europskog cilja povećanja zaposlenosti do 2020. godine diljem Europske unije.

Pozornost je usmjerena na prevenciju rizika kojima su radnici najčešće izloženi uz rastuće prepoznavanje značaja psihosocijalnog okruženja i potrebe prevencije psihosocijalnih rizika kao izazova novog vremena.

Okvirna direktiva o mjerama poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu¹ obvezuje poslodavce na primjenu mjera prevencije koje pridonose zaštiti od nesreća i obolijevanja na radu, u skladu s kojima je organizacijskim strategijama potrebno pristupiti i prevenciji psihosocijalnih rizika.

Europski socijalni partneri prepoznali su značaj psihosocijalnih rizika sklapanjem Okvirnog sporazuma o stresu prouzročenom na radnom mjestu (2004.)² te o uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu (2007.)³, koji sporazumi

upućuju na primjenu njihovog sadržaja i na nacionalnoj razini.

Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje svojim djelovanjem, također, nastoji pridonijeti prepoznavanju ovog izazova novog vremena.

Participirajući u radu europskih organizacija i u suradnji s nacionalnim dionicima u sustavu zaštite zdravlja na radu pomaže u podizanju svijesti o stresu i psihosocijalnim rizicima na radnom mjestu, poboljšanju razumijevanja i pružanju potpore i smjernica poslodavcima i radnicima u svrhu učinkovite prevencije.

U suradnji sa stručnim tijelima i institucijama upravo je u tijeku definiranje novih postupaka u sklopu specifične zdravstvene zaštite radnika kojima će Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje putem svojih ugovornih doktora specijalista medicine rada i njihovih stručnih suradnika psihologa osigurati provođenje novih preventivnih mjera u cilju uspješnog upravljanja ovim rizicima.

Vjerujemo da će ove mjere pridonijeti poboljšanju dobrobiti i zadovoljstvu poslom radnika te poslodavcima omogućiti poboljšanu ukupnu učinkovitost u radnom okružju sa što manje stresa.

1. Nakon obavljenog periodičnog pregleda radnik je uvjerenjem nadležnog doktora spe-

¹ Direktiva Vijeća 89/391/EZZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu, dostupno na:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=HR>

² Dostupno na:

<http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2008-01869-E.pdf>

³ Dostupno na: http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/harassment%20and%20violence%20HR.pdf

cijaliste medicine rada ocijenjen zdravstveno nesposobnim za obavljanje poslova na kojima je zaposlen. Može li se poslodavac žaliti na takvu odluku?

Poslodavac, kao i radnik, imaju pravo žalbe na ocjenu zdravstvene sposobnosti radnika u pisanom obliku, u roku od 15 dana od dana primitka uvjerenja o zdravstvenoj sposobnosti radnika na temelju članka 7., stavka 1. Pravilnika o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti (N.N., br. 70/10.).

Žalba se podnosi drugostupanjskom povjerenstvu pri Hrvatskom zavodu za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu koje imenuje ravnatelj tog zavoda za svaki pojedini slučaj podnošenja žalbe.

Drugostupanjsko povjerenstvo koje odlučuje o žalbi sastoji se od predsjednika i dva člana koji su doktori specijalisti medicine rada u skladu sa člankom 7., stavkom 2. navedenog Pravilnika.

2. Može li poslodavac promijeniti izabranog doktora medicine rada unutar roka od godine dana?

U skladu s važećim odredbama Pravilnika o načinu i postupku izbora doktora specijalista medicine rada (N.N., br. 12/14. i 149/14.), poslodavac ima pravo izbora drugog nadležnog doktora specijaliste medicine rada i prije isteka roka od godine dana u sljedećim slučajevima:

1. u slučaju ako promijeni mjesto sjedišta, odnosno rada s obzirom na županiju odnosno grad,
2. ako nadležni doktor specijalist medicine rada prestane biti ugovorni subjekt Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje ili promijeni lokaciju rada,
3. ako ukaže na okolnosti koje upućuju na povredu ugovornih obveza nadležnog doktora specijaliste medicine rada,
4. u slučaju narušenih odnosa s nadležnim doktorom specijalistom medicine rada.

3. Radnici je priznata ozljeda na radu na osnovi koje učestalo koristi bolovanje. Na koji način treba postupiti poslodavac u slučaju sumnje na opravdanost korištenja bolovanja po toj osnovi?

U skladu sa člankom 46. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju (N.N., br. 80/13. i 137/13.), utvrđivanje privremene nesposobnosti za rad u nadležnosti je izabranog doktora osiguranika koji utvrđuje privremenu nesposobnost za rad, ovisno o dijagnozi koja utječe na privremenu nesposobnost te u skladu s medicinskom indikacijom i smjernicama propisanim aktom Ministarstva zdravlja.

Nadzor nad korištenjem privremene nesposobnosti, odnosno utvrđivanja postojanja medicinskih indikacija ili drugih razloga za privremenu nesposobnost, u skladu s navedenom zakonskom odredbom, provodi Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje.

Poslodavac može pisanim zahtjevom zatražiti od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje kontrolu opravdanosti privremene nesposobnosti za sve vrijeme trajanja privremene nesposobnosti radnika.

Navedeni nadzor obuhvaća kontrolu u ordinaciji izabranog doktora te neposrednu kontrolu osiguranika u ordinaciji izabranog doktora ili izvan nje, uključujući i kućni posjet, ako cjelovitu kontrolu nije moguće obaviti u ordinaciji izabranog doktora ili postoji sumnja na zlorabu privremene nesposobnosti osiguranika, a sve u skladu s Pravilnikom o kontroli privremene nesposobnosti za rad osiguranika (N.N., br. 130/13.).

U postupku nadzora utvrđuju se sljedeće činjenice:

1. je li postojala medicinska indikacija za korištenje privremene nesposobnosti,
2. postoji li medicinska indikacija za daljnje korištenje privremene nesposobnosti u odnosu na dan provedene kontrole privremene nesposobnosti,
3. jesu li ispunjeni uvjeti za prestanak korištenja privremene nesposobnosti,

4. je li ispravno utvrđena promjena šifre dijagnoze bolesti za vrijeme trajanja privremene nesposobnosti osiguranika.

Ako se utvrdi da privremena nesposobnost osiguranika nije bila medicinski opravdana ili nije više medicinski opravdana, o istome se obvezno odmah donosi stručno-medicinska ocjena kojom se ujedno utvrđuje datum radne sposobnosti osiguranika na osnovi koje će izabrani doktor utvrditi prestanak privremene nesposobnosti.

Najraniji datum koji ovlaštene osobe za kontrolu privremene nesposobnosti za rad mogu utvrditi kao datum radne sposobnosti osiguranika je prvi sljedeći dan od dana provedene kontrole neovisno radi li se za osiguranika o radnom ili neradnom danu.

4. Zbog događaja koji je rezultirao težom ozljedom radnika poslodavac je nadležnom tijelu Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje podnio prijavu o ozljedi na radu. Postupak je zbog složenosti slučaja trajao nekoliko mjeseci, a nakon čega su radniku priznata prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja za slučaj ozljede na radu. Radnik je još na bolovanju te su mu do sada od izabranog doktora izdavana izvješća o privremenoj nesposobnosti za rad po šifri uzroka A0 (obično bolovanje). Kako treba postupiti poslodavac vezano uz naknadu plaće radniku u navedenom slučaju s obzirom na priznatu ozljedu na radu?

U slučajevima u kojima osiguraniku nije bilo moguće od prvog dana nesposobnosti izdati iz-

vješća o privremenoj nesposobnosti za rad zbog ozljede na radu, jer je ishod postupka u vrijeme izdavanja izvješća još bio nepoznat, radi čega su ozlijeđenom radniku izdana izvješća o privremenoj nesposobnosti za rad s oznakom A0 (bolest), po dostavljanju dokaza o priznatoj ozljedi na radu, izabrani doktor će navedena izvješća poništiti te izdati nova s odgovarajućom oznakom uzroka privremene spriječenosti za rad oznake B0 (ozljeda na radu).

Naknada plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog ozljede na radu iznosi od prvog dana korištenja prava 100 % od osnovice za naknadu plaće utvrđene u skladu sa člankom 54. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju.

Poslodavac je u točki 2. novoizdanih izvješća obavezan unijeti ispravan obračun naknade plaće te po izvršenoj isplati razlike naknade plaće radniku može zatražiti zahtjevom pripadajući povrat od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje.

Uz zahtjev je, među ostalim, obavezan priložiti ispravno popunjeno izvješće o privremenoj nesposobnosti za rad zbog priznate ozljede na radu.

Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje obavezan je vratiti poslodavcu isplaćena sredstva u roku od 45 dana od dana primitka zahtjeva za povrat tih sredstava, a u skladu sa člankom 41., stavkom 4. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju.

*Veronika Laušin, dr. med. spec.
Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, Zagreb*