

PITANJA I ODGOVORI

UVOD

Pozitivni makroekonomski pokazatelji u Republici Hrvatskoj sve nas vesele. Posebno je dobar pokazatelj pozitivnih kretanja stalni rast broja zaposlenih. To je iznimno važno kako bi se u svijetu rada našao najveći mogući broj onih koji pripadaju radno aktivnoj populaciji. S obzirom na dobnu strukturu populacije u Republici Hrvatskoj, produljenje životnog vijeka, što je poželjno i vrlo dobar zdravstveni pokazatelj, također je pokazatelj općeg društvenog razvoja. Isto tako uz smanjen natalitet neumitan je pokazatelj porasta udjela stanovništva starijeg od 65 godina. Stanovništvo starije od 65 godina ima, sasvim logično i biološki očekivano, sve veće zdravstvene potrebe i sve veću potrebu za liječničkom skrbi.

Ono što je začuđujuće i što nije prihvatljivo je struktura korisnika mirovina prema godinama mirovinskog staža. Naime, samo oko 15 % umirovljenika ima puni radni staž od 40 ili više godina. Jedna petina umirovljenika ostvarila je radni staž 30-34 godine. Čak 10 % umirovljenika ima minimalnih 15 do 19 godina staža mirovinskog osiguranja. Važan podatak je i da u Republici Hrvatskoj ima oko 27 % korisnika invalidskih mirovina, što je više u usporedbi s prosjekom članica EU-a.

Pitamo se zašto je to tako. Odgovor nije jednoznačan. Puno je čimbenika koji utječu na ovakve rezultate, kao na primjer nedovoljno dobri uvjeti rada, briga svakog pojedinca za svoje zdravlje, odazivanje na nacionalne i ostale preventivne preglede, ukupno zdravstveno stanje svakog pojedinca, obrazovna struktura kao i neke društvene pojavnosti.

Svakako treba spomenuti kao bitan čimbenik i radnu kulturu svakog pojedinca. Bolesnog radnika treba zaštititi, radniku treba osigurati zdravo radno mjesto, ali ne treba zaboraviti da je rad i terapija i lijek u mnogim situacijama. Ostaje jako puno posla za sve dionike zdravstvenog sustava kako unaprijediti kulturu rada i otkloniti sve čimbenike koji negativno utječu na zdravlje radnika.

1. Poslodavac je obavezan ugovoriti s doktorom specijalistom medicine rada određeni broj sati koje on mora provesti na mjestu rada. Snosi li Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje troškove navedene usluge medicine rada?

U skladu sa člankom 81., stavkom 2. važećeg Zakona o zaštiti na radu poslodavac je obavezan ugovoriti sa specijalistom medicine rada određeni broj sati koje on mora provesti na mjestu rada, ovisno o vrsti djelatnosti i aktivnosti poslodavca, procjeni rizika, broju radnika i broju radnika koji obavljaju poslove s posebnim uvjetima rada.

Poslovi medicine rada koje je poslodavac obvezan ugovoriti u skladu s navedenom odredbom Zakona o zaštiti na radu nisu na teret Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (u daljnjem tekstu: HZZO), jer u skladu sa čl. 71. važećeg Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju, u svezi sa člankom 6. Odluke o osnovama za sklapanje ugovora o provođenju specifične zdravstvene zaštite radnika (u daljnjem tekstu: Odluka), nisu obuhvaćeni specifičnom zdravstvenom zaštitom radnika koju u sklopu obveznog zdravstvenog osiguranja osigurava HZZO.

S druge strane, prema važećoj Odluci, na teret HZZO-a su postupci obilazaka radnih mjesta koje u propisanim okolnostima u sklopu specifične zdravstvene zaštite radnika provode ugovorni doktori specijalisti medicine rada, a koji postupci obuhvaćaju:

1. obilaski radnih mjesta u svrhu ocjenjivanja zdravstvene sposobnosti radnika i zahtjeva radnog mjesta (prije upućivanja radnika na ocjenu invalidnosti, kod dugotrajnog bolovanja, kod nejasnih okolnosti nastanka ozljede na radu, kod sumnje na profesionalnu bolest),
2. obilaski radnog mjesta zbog provjere procjene opasnosti (prema procjeni doktora specijaliste medicine rada odnosno na zahtjev HZZO-a) i kod promjene radnih procesa te
3. obilaski radnih mjesta u svrhu procjene psihosocijalnih rizika.

Obilasci radnih mjesta u sklopu specifične zdravstvene zaštite radnika provode se u skladu sa stručnim smjericama Hrvatskog zavoda za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu.

2. Student se ozlijedio tijekom stručnog putovanja u Sloveniju. Može li se u ovom slučaju podnijeti prijava o ozljedi na radu i kako treba postupiti?

U skladu sa čl. 16., st. 1., toč. 1. važećeg Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju na obvezno zdravstveno osiguranje za slučaj ozljede na radu i profesionalne bolesti obvezno se osiguravaju učenici i studenti na redovitom ško-

lovanju u Republici Hrvatskoj za vrijeme praktične nastave, stručne prakse i stručnih putovanja.

Obveznik podnošenja prijave o ozljedi na radu studenta na stručnom putovanju je fakultet u skladu sa člankom 128., stavkom 2. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju. Prijava se podnosi putem tiskanice - prijava o ozljedi na radu popunjene i ovjerene od podnositelja i izabranog doktora opće obiteljske medicine osigurane osobe.

Prijava se može preuzeti i s web stranice HZZO-a www.hzzo.hr, u dijelu koji se odnosi na Zaštitu zdravlja na radu, gdje se nalaze i upute za popunjavanje.

Prijava se podnosi u pet primjeraka regionalnom uredu, odnosno područnoj službi HZZO-a nadležnoj prema mjestu prebivališta, tj. boravišta osigurane osobe.

U skladu sa čl. 41., st. 2. Pravilnika o pravima, uvjetima i načinu ostvarivanja prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja za slučaj ozljede na radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik), uz prijavu se obvezno prilaže medicinska dokumentacija, kao i pisana izjava osigurane osobe u svezi s nastankom predmetne ozljede te u konkretnom slučaju relevantna dokumentacija i očitovanje fakulteta o okolnostima nezgode za vrijeme stručnog putovanja, a eventualno, ako su dostupne, također i pisane izjave svjedoka događaja.

Pravilnikom je ujedno predviđena mogućnost podnošenja prijave te popratne dokumentacije i elektroničkim putem, uz ispunjenje uvjeta propisanih odredbom članka 42. navedenog Pravilnika.

3. Radnica je stradala za vrijeme korištenja pauze zbog poskliznuća prilikom izlaska iz zgrade poslodavca. Pauzu je koristila izvan propisanog vremena za korištenje pauze, a u skladu s dozvolom neposrednog rukovoditelja, jer se zadržala na poslovnom sastanku koji je trajao dulje od vremena predviđenog za pauzu. Može li se predmetna ozljeda priznati za ozljedu na radu? Radno vrijeme djelatnice bilo je od 8.00 do 16.00 sati.

Člankom 67., točkom 2. važećeg Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju propisano je da se ozljedom na radu, u smislu predmetnog Zakona, ne smatra ozljeda do koje je došlo zbog aktivnosti koje nisu u vezi s obavljanjem radnih aktivnosti. Zakon tako primjerice navodi slučajeve radnog odmora koji nije korišten u propisano vrijeme, odnosno radnog odmora koji nije korišten u cilju obnove psihofizičke i radne sposobnosti nužno potrebne za nastavak radnog procesa.

Člankom 73. važećeg Zakona o radu uređeno je pravo radnika koji radi najmanje šest sati dnevno na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.

Uvažavajući navedenu odredbu Zakona o radu, radni odmor kojeg je osiguranica koristila u kasnijem vremenu od propisanog, a zbog utvrđenih poslovno uvjetovanih okolnosti, nije u opisanom slučaju prepreka u smislu članka 67., točke 2. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju za utvrđivanje predmetne ozljede za ozljedu na radu.

4. Radniku je, zbog događaja koji je proizročio nezgodu na radu, HZZO u provedenom postupku priznao ozljedu na radu. Zapisnikom o inspekcijskom nadzoru utvrđeni su propusti poslodavca u primjeni mjera zaštite na radu. Može li poslodavac očekivati regresni zahtjev od HZZO-a?

Na temelju članka 139., stavka 1. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju, HZZO je obavezan zahtijevati naknadu štete od pravne ili

fizičke osobe nastale zbog toga što nisu provedene mjere zaštite na radu ili druge mjere za zaštitu građana.

Naknada štete koju HZZO ima pravo zahtijevati obuhvaća troškove za zdravstvene i druge usluge te iznose novčanih naknada i drugih davanja koje plaća HZZO.

Pri utvrđivanju prava na naknadu štete proizročene HZZO-u primjenjuju se odredbe Zakona o obveznim odnosima.

Kada se utvrdi da je nastala šteta, HZZO će, na temelju članka 148., stavka 1. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju, pozvati odgovornu osobu da u određenom roku naknadi štetu. Ako šteta ne bude naknađena u određenom roku, HZZO će tražbinu ostvarivati tužbom kod nadležnog suda u smislu članka 148., stavka 2. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju.

Zapisnik o inspekcijskom nadzoru nadležnog tijela, sastavljen u povodu događaja koji je proizročio ozljedu na radu, predstavlja javnu ispravu u smislu članka 60., stavka 2. važećeg Zakona o općem upravnom postupku te u skladu sa člankom 230., stavkom 1. i 2. Zakona o parničnom postupku dokazuje istinitost onog što se u njoj potvrđuje ili određuje.

Stoga je zapisnik o inspekcijskom nadzoru kojim su utvrđeni propusti poslodavca u primjeni mjera zaštite na radu isprava koja, uz ostalu relevantnu dokumentaciju, upućuje na primjenu članka 139., stavka 1. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju.

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