

PITANJA I ODGOVORI

Zaštita na radu kao tema i briga poslodavaca postala je dio dnevnih aktivnosti svih poslodavaca. Razlog je razumljiv. S jedne strane radnici su educirani i informirani, u pravilu znaju svoja prava i dužnosti. Poslodavci prate propise, ulažu u ljudske resurse, osiguravaju materijalne preduvjete za kvalitetno provođenje zaštite na radu. Dosljedno i kvalitetno provođenje zaštite na radu iznimno je značajno za očuvanje zdravlja radnika. To je bitna brana i prevencija nastanku ozljeda na radu i profesionalnih bolesti, a što poslodavcu znače ozljede na radu ili profesionalne bolesti lako je pretpostaviti. Ne samo da znače odsutnost radnika s posla, dovođenje u pitanje proizvodnje, izvršenja planiranih poslova, gubitka zarade ili tržišta nego i dodatne moguće štete i nadoknade troškova po toj osnovi ako nisu provedene odgovarajuće mjere zaštite na radu.

Uz sve preduvjete koje poslodavac mora ispuniti da se osigura rad na siguran način, da se radi u uvjetima zdravog radnog mjesta, potrebno je istaknuti da i radnik treba uvijek i dosljedno provoditi mjere zaštite na radu i obavljati poslove odgovorno po svim pravilima struke. Samo usklađenim i kontinuiranim djelovanjem radnika i poslodavca postižu se rezultati koji traju na obostrano zadovoljstvo.

S obzirom da Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje (u daljnjem tekstu: Zavod) kontinuirano

prati i analizira poslovne subjekte po djelatnostima i stope bolovanja po svim osnovama, a posebno po osnovi ozljede na radu, poslodavci su pokazali veliki interes za suradnju kako bi sa svoje strane učinili sve potrebno da se otklone razlozi i uzroci na koje mogu djelovati. Uspostavljena je komunikacija Zavoda s nekim od poslovnih subjekata s visokim stopama bolovanja po osnovi ozljeda na radu, od kojih očekujemo pozitivan pomak i smanjenje potonjih. U preventivu i edukaciju uvijek se isplati ulagati i ona najbrže daje rezultate.

1. Može li Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje snositi troškove zdravstvenog pregleda radnika koji je prema indikaciji nadležnog doktora specijaliste medicine rada učinjen u roku kraćem od propisanog za redovno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti?

U skladu sa čl. 6., st. 2. važeće Odluke o osnovama za sklapanje ugovora o provođenju specifične zdravstvene zaštite (u daljnjem tekstu: Odluka), utvrđivanje zdravstvene sposobnosti te praćenje zdravstvenog stanja radnika obavlja se u sklopu prethodnih i periodičnih zdravstvenih pregleda na način propisan Pravilnikom o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovitog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti (N.N., br. 70/10.); (u daljnjem tekstu: Pravilnik).

Osim toga, u skladu sa člankom 5., stavkom 2. navedenog Pravilnika rokovi u kojima se mora ponoviti utvrđivanje zdravstvene sposobnosti određeni su važećim Pravilnikom o poslovima s posebnim uvjetima rada i drugim propisima zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

Ako je pojedinim takvim propisom izričito uređeno da se ponovno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti obavlja u roku koji je, prema indikaciji, naveo doktor specijalist medicine rada, tada pregled obavljen u tako naznačenom roku, u skladu sa člankom 6., stavkom 4. Odluke, možemo smatrati periodičnim pregledom. U protivnom radi se o izvanrednim pregledima, koji ne mogu ići na teret sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, u smislu članka 18., stavka 14. Odluke.

Pravilnik čijim je odredbama uređeno da specijalist medicine rada može odrediti češće preglede radnika od onih u propisanim rokovima, ako to zahtijevaju zdravstveno stanje i psihička sposobnost radnika je primjerice Pravilnik o utvrđivanju zdravstvene sposobnosti izvršnih radnika (N.N., br. 122/16.) koji se odnosi na radnike željezničkog sustava.

Isto tako, ako je nadležni doktor specijalist medicine rada pregled obavio unutar roka od 6 mjeseci od posljednjeg obavljenog periodičnog pregleda, zbog toga što se iz medicinskih razloga tada nije mogla donijeti ocjena o zdravstvenoj sposobnosti radnika zbog odstupajućih vrijednosti nalaza pretraga u sklopu periodičnog pregleda, radi čega je bilo potrebno provesti kontrolni zdravstveni pregled, kako bi se utvrdilo jesu li se odstupajuće vrijednosti stabilizirale na normalu, tada će troškove takvog pregleda također snositi Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje u skladu sa člankom 18., stavkom 13. Odluke.

2. Molimo tumačenje odredbe Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju kojom je propisano da se ozljedom na radu ne smatra ozljeda do koje je došlo zbog skrivljenog, nesavjesnog i neodgovornog ponašanja na radnom mjestu, odnosno na redovitom putu od stana do mjesta rada i obrnuto.

Što se smatra nesavjesnim i neodgovornim ponašanjem u smislu navedene odredbe?

Radnik je u skladu sa člankom 68. važećeg Zakona o zaštiti na radu obavezan raditi s dužnom pažnjom te pritom voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika, koji mogu ugroziti njegovi postupci ili propusti na radu.

Smatra se da radnik radi dužnom pažnjom kada poslove obavlja u skladu sa znanjima i vještinama koje je stekao tijekom osposobljavanja za rad na siguran način te kada radi prema uputama poslodavca, odnosno njegovog ovlaštenika, tako da, između ostalog, pravilno koristi sredstva rada, propisanu osobnu zaštitnu opremu, pravilno koristi i samovoljno ne isključuje, ne izvodi preinake i ne uklanja zaštite na sredstvima rada, posao obavlja u skladu s pravilima zaštite na radu, pravilima struke te pisanim uputama poslodavca te odmah obavijesti poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka zaštite na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu o svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, kao i o nepostojanju ili nedostatku uputa za takvu situaciju, odnosno obavijesti poslodavca o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu.

U postupku priznavanja prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja za slučaj ozljede na radu utvrđuje se postoje li okolnosti koje ukazuju da je postupanje osiguranog radnika bilo u suprotnosti s navedenim pravilima zaštite na radu, u kojem slučaju se ono može ocijeniti kao njegovo skrivljeno, nesavjesno ili neodgovorno postupanje.

Prema važećim odredbama Zakona o zaštiti na radu, radnik u vrijeme rada ne smije biti pod utjecajem alkohola i drugih sredstava ovisnosti, niti ih smije unositi na mjesto rada. Smatrat će se da je radnik pod utjecajem alkohola ako u krvi ima alkohola više od 0,0 g/kg, odnosno više od 0,0 miligrama u litri izdahnutog zraka, odnosno u krvi ima višu koncentraciju alkohola od koncentracije dopuštene procjenom rizika poslova koje taj radnik obavlja (članak 58. Zakona o zaštiti na radu).

Prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja za slučaj ozljede na radu također se neće priznati osiguranoj osobi ako je njezino postupanje, u

vezi s događajem koji je prouzročio ozljedu na radu, u suprotnosti s navedenom odredbom Zakona o zaštiti na radu.

Ako se na temelju dokumentacije u postupku utvrdi da je do ozljede osigurane osobe došlo na redovitom putu od stana do mjesta rada i obrnuto, kada osigurana osoba kao sudionik u prometu nije postupala u skladu s prometnim pravilima odnosno odredbama propisa o sigurnosti prometa na cestama (koje okolnosti se utvrđuju pravomoćnim prekršajnim odlukama), u takvom slučaju osiguranoj osobi se također ne priznaju prava za slučaj ozljede na radu.

3. Hoće li Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje priznati ozljedu na radu ako sam vozeći službeno vozilo poslodavca izvan radnog vremena odnosno subotom, a po nalogu poslodavca, doživio prometnu nezgodu? Imam li u tom slučaju pravo na naknadu plaće i na čiji teret?

Odredbom članka 66. važećeg Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju propisano je da se ozljedom na radu smatra, između ostalog, ozljeda izazvana neposrednim, kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem te ozljeda prouzročena naglim promjenama položaja tijela, iznenadnim opterećenjem tijela ili drugim promjenama fiziološkog stanja organizma, ako je uzročno povezana s obavljanjem poslova odnosno djelatnosti na osnovi koje je ozlijeđena osoba osigurana u obveznom zdravstvenom osiguranju, kao i ozljeda 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.

U konkretnom slučaju, *ukoliko je do ozljede došlo prilikom vožnje vozila poslodavca za vrijeme rada ili u vezi s radom odnosno po nalogu poslodavca, u okviru poslova radnog mjesta, osnovom kojih poslova je osoba osigurana u obveznom zdravstvenom osiguranju*, ista se može smatrati ozljedom na radu u smislu odredbe članka 66. važećeg Zakona o obveznom zdrav-

stvenom osiguranju, ako su isključene okolnosti propisane člankom 67. istog Zakona (skriveno, nesavjesno i neodgovorno ponašanje prilikom obavljanja poslova odnosno na putu, obavljanje poslova ili upravljanje vozilom pod utjecajem alkohola, ozljeda nastala zbog aktivnosti koje nisu u vezi s obavljanjem radnih aktivnosti, atake kronične bolesti i sl.).

Postupak utvrđivanja ozljede na radu pokreće poslodavac prijavom o ozljedi na radu ili osigurana osoba podnošenjem zahtjeva za utvrđivanje prava za slučaj ozljede na radu. Prijava odnosno zahtjev podnose se regionalnom uredu ili područnoj službi Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje nadležnim prema sjedištu poslodavca ili prema prebivalištu odnosno boravištu osigurane osobe.

Uz prijavu ili zahtjev obvezno se prilaže medicinska i druga dokumentacija kojom se može dokazati da je nastanak ozljede odnosno mjesto nastanka ozljede uzročno-posljedično povezano s obvezom i procesom rada odnosno obavljanjem poslovne djelatnosti (članak 41., stavak 2. važećeg Pravilnika o pravima, uvjetima i načinu ostvarivanja prava iz obveznoga zdravstvenog osiguranja u slučaju ozljede na radu i profesionalne bolesti).

Kod ozljede koja je posljedica prometne nezgode važno je dostaviti presliku policijskog zapisa o očevidu, a u konkretnom slučaju i očitovanje poslodavca u vezi s obavljanjem poslova i radnih zadataka na dan nezgode.

Ako se na temelju utvrđenih činjenica u provedenom postupku utvrdi da su ispunjeni uvjeti za priznavanje prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja za slučaj ozljede na radu, osiguranik u vezi s dijagnozom priznate ozljede na radu u cijelosti ostvaruje pravo na zdravstvenu zaštitu na teret Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, kao i pravo na novčane naknade koje uključuje i pravo na naknadu plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog ozljede na radu u visini 100 % od osnovice za naknadu plaće.

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