

PITANJA I ODGOVORI

UVOD

Kada se približava kraj kalendarske godine počinju se polako zbrajati rezultati u tekućoj godini pokušavajući predvidjeti konačne poslovne rezultate, nadajući se da će biti bolji od onih u prethodnoj godini. Zapravo, ako su rezultati u proteklim mjesecima bili dobri ili bolji od onih s kojima se uspoređuju, normalno je da se sluti dobar konačni ishod. Tako je i u svim drugim područjima našeg djelovanja.

Prateći rezultate poboljšanja uvjeta rada naših zaposlenih u svim područjima djelovanja i u svim zvanjima i zanimanjima primjetno je značajno poboljšanje uvjeta rada, naročito ako se usporedba radi s nekoliko godina unatrag. Poslodavci su došli u situaciju kada nemaju veliku ponudu niti veliki izbor radnika. Radnici su postali traženi i cijenjeni. Poslodavac bez radnika ne može organizirati proizvodnju niti obavljanje bilo kojih poslova, niti ostvariti profit. Ono što je bilo nezamislivo prije par godina danas je stvarnost.

Briga o sezonskim radnicima bila je minimalna, bili su dostupni, ponuda je bila veća od potražnje. Uvjeti u kojima su radili bili su minimalno zadovoljeni. Danas, sada, poslodavac brine ne samo o stalno zaposlenim radnicima nego i o onima koji rade određeni broj mjeseci, odnosno dio godine. To se pokazuje na razne načine. Ponajprije povećanjem plaće, kvalitetnijim smještajem, brigom o duljini radnog vremena i dnevnog odmora, edukacijom, dodatnim stimulacijama.

Zašto tako, zašto sada. Ili zašto tek sada. Razlog je vrlo jasan i prezentan. Danas u vrijeme globalnih migracija, danas kada smo dio ujedinjene Europe, bez granica, svi koji su mobilni nemaju barijera, nemaju zadržke zašto ne tražiti i prihvatiti bolje. Tako se događa da nam odlaze ne samo niže kvalificirani radnici nego i oni visokokvalificirani. Prihvaćaju poslove koji su ispod razine njihovih kvalifikacija zbog boljih primanja.

I ponovno pitanje zašto tako. Zašto naši poslodavci nisu prepoznali na vrijeme da najviše vrijedi ljudski potencijal koji im je bio tu, pored njih. Da su im osigurali uvjete kakve nude sada (novim i stranim radnicima), naši vrijedni i kvalitetni radnici ne bi odlazili izvan svoje domovine. Još uvijek ima prostora da se zaustavi negativan trend i sačuva najvrednije što imamo, ljudski potencijali.

1. Poslodavac planira na radnom mjestu s posebnim uvjetima rada zaposliti osobu koja u trenutku zapošljavanja još neće imati navršenih osamnaest godina starosti. Postoje li u sklopu specifične zdravstvene zaštite radnika specifičnosti u odnosu na utvrđivanje zdravstvene sposobnosti maloljetnika?

Specifična zdravstvena zaštita u sklopu obveznog zdravstvenog osiguranja, u skladu sa članom 6., stavkom 1., točkom 1. važeće Odluke o osnovama za sklapanje ugovora o provođenju specifične zdravstvene zaštite, obuhvaća liječničke preglede i dijagnostičke postupke zbog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti osiguranika za

poslove iz članka 2., stavka 1. Pravilnika o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti. U navedene poslove ubrajamo i poslove na kojima može raditi maloljetnik u skladu s propisom donesenim na temelju članka 21., stavka 4. važećeg Zakona o radu.

Maloljetnik može, osim na poslovima na kojima se u skladu s posebnim propisom ne smije zaposliti, a koji su definirani Pravilnikom o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik (N.N., br. 89/15., 94/16. i 109/19.), raditi na drugim poslovima samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova. Zdravstvena sposobnost maloljetnika utvrđuje se zdravstvenim pregledom prije početka rada te tijekom rada, najkasnije protekom godine dana rada maloljetnika, a i prije isteka toga roka kada to ocijeni izabrani doktor opće/obiteljske medicine ili nadležni specijalist medicine rada ili kada to zatraži maloljetnik, odnosno njegov zakonski zastupnik.

Zdravstveni pregled maloljetnika obavlja se na temelju uputnice za utvrđivanje zdravstvene sposobnosti maloljetnika koju izdaje poslodavac (obrazac MA-1). Uputnica treba sadržavati podatke o poslu na kojemu će maloljetnik raditi ili radi, trajanju posla te opasnostima i štetnostima kojima tijekom posla maloljetnik može biti izložen.

Zdravstveni pregled za utvrđivanje zdravstvene sposobnosti maloljetnika obavlja se prema doktrini i kriterijima medicine rada, a sadržaj toga pregleda određuje nadležni specijalist medicine rada, ovisno o poslovima koje maloljetnik obavlja. Nakon obavljenog zdravstvenog pregleda izdaje se svjedodžba o zdravstvenoj sposobnosti maloljetnika za obavljanje određenih poslova (obrazac MA-2). U svjedodžbi se navodi na kojim poslovima maloljetnik može raditi kao i rok za ponovnu provjeru zdravstvene sposobnosti.

2. Koji je postupak utvrđivanja dopunske dijagnoze ranije priznate ozljede na radu?

U skladu s odredbama važećeg Pravilnika o pravima, uvjetima i načinu ostvarivanja prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja u slučaju ozljede na radu i profesionalne bolesti pod dopunskom dijagnozom priznate ozljede na radu

podrazumijeva se dijagnoza koja je nastala istom ozljedom na radu, ali koja nije istovremeno i verificirana prilikom priznavanja ozljede na radu. Priznavanje dopunske dijagnoze provodi se na temelju zahtjeva osigurane osobe ili njezinog izabranog doktora opće/obiteljske medicine u postupku koji je istovjetan onom koji se provodi zbog utvrđivanja i priznavanja ozljede na radu.

U tom smislu osigurana osoba za koju Zavodu nije podnesen zahtjev za utvrđivanje dopunske dijagnoze u roku od tri godine od isteka roka iz članka 130., stavka 1., točke 1. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju gubi pravo na pokretanje postupka utvrđivanja i priznavanja dopunske dijagnoze ozljede na radu.

U slučaju priznate dopunske dijagnoze osigurana osoba na temelju iste ostvaruje sva prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja za slučaj ozljede na radu od dana nastanka ozljede na radu.

3. Korisnica prava na mirovinu, koja u skladu s propisima o mirovinskom osiguranju ima sklopljen ugovor o radu na četiri sata rada dnevno, ozlijedila se na izlazu iz stubišta stambene zgrade na putu prema mjestu rada. Postoji li u konkretnom slučaju mogućnost podnošenja prijave o ozljedi na radu te s tim u vezi ostvarivanje prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja za slučaj ozljede na radu?

U skladu sa člankom 36. važećeg Pravilnika o pravima, uvjetima i načinu ostvarivanja prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja u slučaju ozljede na radu i profesionalne bolesti, ozljeda na radu može se priznati osiguraniku iz članka 7., stavka 4. važećeg Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju (u daljnjem tekstu: Zakon) koji ozljedu zadobije na redovitom putu od stana do mjesta rada u smislu članka 66., stavka 3. Zakona.

Ako je osoba u radnom odnosu na temelju ugovora o radu s poslodavcem do polovice punog radnog vremena, u tom slučaju ima status osiguranika iz članka 7., stavka 4. Zakona, u skladu s kojim bi, na temelju podnesene prijave o ozljedi na radu, ako bi se ista na osnovi provedenog postupka priznala, ostvarivala i prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja za slučaj ozljede na radu (nevezano uz status i prava koja ostvaruje prema odredbama propisa mirovinskog osiguranja).

Međutim, na temelju odredbe članka 50. Zakona, nakon što je osiguranica navršila 65 godina života, ista bi mogla ostvarivati pravo na naknadu plaće isključivo na teret sredstava poslodavca s kojim ima sklopljen ugovor o radu do polovice radnog vremena.

S obzirom na mjesto nastanka ozljede (stubište stambene zgrade), ukazujemo na okolnost da ako je ozljeda nastala u prostoru koji predstavlja

privatno vlasništvo (suvlasništvo) osiguranice, u kojem prostoru ona osobno ima utjecaja na vlastitu sigurnost, radi se o zapreci za priznavanje ozljede ozljedom na radu, a sve u skladu s pravnim shvaćanjem koje je zauzeo Visoki upravni sud Republike Hrvatske, jer se radi o okolnostima koje se ne mogu povezati s redovitim putem od stana do mjesta rada i obrnuto, u smislu članka 66., točke 3. Zakona.

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