

KAŽNJIVE RADNJE I KAZNE U ZAŠTITI NA RADU

UVOD

Kako se zaštita na radu tiče svih koji rade, poslodavaca i radnika, kažnjive radnje i kazne stoje u samom središtu radno-pravnih odnosa. Dosad nijedan poslodavac ili odgovorna osoba nije osuđen da je kriv za smrt radnika na radnom mjestu. «Ispada da možete ubiti čovjeka, a da za to ne odgovarate.» (B. Jureša, Vjesnik 2. i 3.2.2008.).

Naše hrvatsko radno zakonodavstvo nije slijedilo ZUR-ovsku koncepciju u kojoj su se vrlo precizno razrađivali disciplinsko pravo i disciplinska odgovornost radnika. Zakon o radu (dalje u tekstu: ZOR) ima u pojedinim odredbama sadržaje bitne za odgovornost (čl. 28., 32., 84., 105., 109. i 117.) u izrazima: «osobita teška povreda obveze iz radnog odnosa» (čl. 114.), «otkaz uvjetovan ponašanjem» (čl. 117.), «otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika» (čl. 113.) i dr., ali formalno nema pravne institucije koja bi nosila naziv disciplinska odgovornost. Tim pojavnostima (natuknicama) pripada i sadržaj članka 9. ZOR-a u kojem su propisane dužnosti poslodavca i radnika «pridržavati se odredbi ovoga i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i utvrđeni u skladu s Ustavom i objavljeni, drugih propisa, kolektivnih ugovora i pravilnikom u svezi s radnim odnosom».

Budući da kažnjive radnje i kazne u zaštiti na radu nisu samo pitanje radne discipline u tvrtkama i sustavu rada već i pitanje odnosa državnih tijela prema tim fenomenima, za ovu raspravu upotrebljavamo naziv «kažnjive radnje i kazne». Znamo iz prakse da otkaz iz čl. 113., st. 1., al. 3. ZOR-a uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika često puta ima veću težinu od mnogih drugih kaznenih djela, a to je prema ZOR-u konačna konzekvenca nereda u kojeg može stići radnik radeći za poslodavca u radnom odnosu.

POJAM KAŽNJIVE RADNJE U ZAŠTITI NA RADU

Budući da se sustav rada temelji na tvrtkama i drugim oblicima organizacije zasnovane na hijerarhiji, položaj svih zaposlenih nije identičan u primjeni i provođenju zaštite na radu, a to znači da se i kažnjive radnje razlikuju prema statusu i statusnom položaju pojedinaca.

Jedno su kažnjive radnje izvršitelja rada, drugo poslovođa (neposrednih rukovoditelja), zatim voditelja odjela, sektora i službi, te naposljetku direktora, ravnatelja, predsjednika uprave i sl. Te razlike u sadržaju rada i u položaju unutar organizacije uvjetuju i različite kažnjive radnje u zaštiti na radu, a slično je i sa zaštitom od požara i zaštitom čovjekove okoline.

Izvršitelj (radnik) čini kažnjivu radnju ako obavlja poslove na mjestu rada bez dužne pažnje, koja se očekuje od izvršitelja takvih poslova, tj. dužan je primjenjivati pravila sigurnog načina rada, koristiti se uputama o radnom postupku, upozoriti odgovorne osobe na opasnosti i štetnosti uočene u radu, osposobiti se za izvršenje poslova na radnom mjestu i pristupiti provjeri osposobljenosti, pristupiti ocjeni zdravstvenog i psihološkog stanja, a po potrebi se i udaljiti s mjesta rada.

Neposredni rukovoditelj (poslovođa, upravitelj i sl.) čini kažnjivu radnju ako: propusti provjeriti uvjete koje radnici moraju imati na određenim radnim mjestima; ne osigura primjenu mjera zaštite pri radu pojedinih radnika s kojima rukovodi; dopusti rad sa sredstvima koja nisu osigurana prema propisima za siguran rad; ne osigura pružanje prve pomoći za slučaj ozljede radnika; ne nadzire rad izvršitelja zbog sigurnosti, tj. zaštite na radu, zaštite od požara i zaštite čovjekove okoline.

Rukovoditelji sektora i službi čine kažnjivu radnju ako: ne osiguraju izvršavanje poslova zaštite na radu na razini službe; ne koordiniraju rad u sektoru, odnosno službi pa zbog toga nastane opasnost zbog neprimjene mjera zaštite; ne odluče o pitanjima za koje su nadležni u osiguranju zaštite na radu; ne osiguraju da stanje zaštite odgovara propisima.

Direktori, ravnatelji, predsjednici uprava i dr. čine kažnjive radnje ako: ne osiguraju provedbu zakonskih propisa; ne osiguraju nadzor nad primjenom mjera zaštite; ne koordiniraju rad ostalih u tvrtki i ne osiguraju pomoć u organiziranju zaštite na radu.

Znatno teže su kažnjive radnje prekršaja. Prekršaji su općenito povrede pravila ponašanja za koje prekršajni sudovi izriču odgovarajuće prekršajne kazne. Prema članku 112. Zakona o zaštiti na radu (N.N., br. 59/96., 94/96. i 114/03.); (dalje u tekstu: ZZR) prekršaji su: pušenje u prostorijama; konzumiranje alkohola; onemogućavanje

da se utvrdi stanje; obavljanje poslova i zadataka suprotno propisima; neuporaba osobnih zaštitnih sredstava; ako radnik ne obavijesti poslodavca o opasnostima za sigurnost i zdravlje; ako odbije rad bez obavijesti iako je postojala opasnost za život i zdravlje.

Navedene prekršajne radnje odnose se na sve zaposlene, a posebno su propisani prekršaji za pravnu osobu i odgovornu osobu u pravnoj osobi. U člancima 108., 109., 110. i 111. ZZR-a propisano je ukupno 52 prekršaja. Uz to treba spomenuti da se u Zakonu o zaštiti okoliša (N.N., br. 110/07.) nalazi golemi broj prekršaja, a tako je i sa zaštitom od požara, pa bi cijelo to područje trebalo racionalno srediti, a najprije učiniti efikasnim oblik prekršaja kao kažnjivih radnji.

Svakako najteži oblik kažnjivih radnji u zaštiti na radu su kaznena djela. Kaznena djela se odnose na: neotklanjanje opasnosti; oštećenje zaštitnih naprava na radu; dovođenje u opasnost života i imovine općeopasnom radnjom ili sredstvom, te nesudjelovanje u otklanjanju općeopasnosti. Tomu treba pridodati i kaznena djela: onečišćenje okoliša, ugrožavanje okoliša napravama, ugrožavanje okoliša otpadom i dr.

POJAM KAZNE U ZAŠTITI NA RADU

Problem kazne je star koliko i pravo. Oko pitanja kazne i kažnjavanja postoje i danas velike razlike u shvaćanju stručnjaka i laika.

Dobri poznavatelji problematike zaštite na radu tvrde da su kažnjavanje i kazne u zaštiti na radu razlog neučinkovitosti cijelog sustava. U ovoj raspravi nećemo ulaziti dublje u kazne-pravnu problematiku u shvaćanju zaštite na radu, ali ćemo kratko iznijeti one sadržaje karakteristične općenito za smisao svakog i svih oblika kažnjavanja. Imamo pritom u vidu činjenicu da u zaštiti na radu ne rade prvenstveno pravni stručnjaci, već stručnjaci iz raznih tehničkih disciplina.

Kazna kao generalna prevencija u zaštiti na radu

Prema ovom pravnom shvaćanju, svaka kazna uvijek sadrži zahtjev da se ubuduće ne čini kažnjivo djelo. Svrha kazne je da se djeluje na učinitelja i na svaku drugu osobu da ubuduće ne čine kažnjiva djela. Unutar ovog općeg shvaćanja kazne postoje mišljenja i teorije o prijetnji i psihološkoj sili. Ova shvaćanja polaze od naravne težnje u čovjeku da živi ugodno i da u takvom stanju zadovolji svoje potrebe i sve svoje želje. Zbog toga, po mišljenju klasičara, država treba odrediti takvu kaznu koja će biti veća i snažnija neugodnost nego što su radost, lagoda, užitek, zadovoljstvo ili želja učinitelja.

Ako se postupi tako, drže deterministi, svaki razuman čovjek će odustati od kažnjive radnje.

Između toga shvaćanja i mišljenja «humanista», zagovornika smanjivanja kazne, a takvih je u Republici Hrvatskoj veliki broj, postoji nerazumijevanje. Pravedna država kažnjava prijestupnike. Oštrina kazne veže se uz stanje odnosa u svijetu rada. Ako u tvrtkama vlada nered u primjeni propisa zaštite na radu, kazna kao generalna prevencija je nužna i treba biti oštra. Propisi koji ne računaju s kaznom nisu pravi propisi, kao što pravo bez kazne ne može biti stvoreno.

Kazna kao specijalna prevencija u zaštiti na radu

Specijalna prevencija, za razliku od generalne prevencije, uzima u obzir samo izvršitelja kažnjive radnje, tj. ona nije usmjerena prema svim građanima. Zadaća specijalne prevencije svodi se na pojedinog radnika, odnosno građanina. Prema ovoj teoriji, učinitelj kažnjive radnje samim tim pokazuje i dokazuje da nije dovoljno smotren, tj. da nema dovoljno negativnih motiva prema kažnjivoj radnji koja bi ga odvratila od te radnje. Zato je u zaštiti na radu potrebno pojačati motivaciju odgovornosti. Ljudi u zaštiti na radu većinom olako pristaju kršiti propis, jer nemaju dovoljno jasan motiv o onom što se može

dogoditi. Osim toga, u ljudskoj je prirodi da postupa po nekoj svojoj logici i uvjerenju, pa iako to može biti pogrešno. Kod specijalne prevencije još nema zastrašivanja s kaznom. Ostaje se na razini uvjeravanja učinitelja kažnjive radnje da je štetno postupio. U zaštiti na radu je jako važno prakticirati motivaciju za pravilan rad, ali u tom postupku valja biti uvjerljiv. To se najbolje postiže putem programa osposobljavanja, povremenog vježbanja i treninga, nakon čega slijedi provjera osposobljenosti. U sklopu specijalne prevencije nalazi se i institut odgovornosti za štetu. Prema tom shvaćanju, svatko tko čini kažnjivu radnju ima računati na obvezu plaćanja štete koja nastaje. Kazna treba naknaditi štetu i tako uspostaviti ranije stanje. Kako je u našem pravu važan pravni institut ugovor o radu, ne treba sasvim izostaviti niti načelo prirodnog prava o odgovornosti ugovornih stranaka. Čini se da je upravo to i razlogom što se disciplinska odgovornost u području rada stidljivo prihvaća. Naime, onaj tko ne izvršava ugovorne obveze sam sebe dovodi do odgovornosti i kazne. Kako propisi nalažu da svaki radnik ima biti osposobljen za siguran rad i ta sposobnost provjerena od poslodavca, jasno je postojanje odgovornosti za kažnjivu radnju u primjeni i provedbi zaštite na radu od svih zaposlenih. Ipak, držimo da treba raditi na sustavu sigurnosti radnika od ozljede i drugih oblika ugrožavanja zdravlja tijekom rada u radnom odnosu. Čovjeka treba povremeno podsjećati na njegove obveze, na ispravan rad, nadzirati rad i time stalno održavati radni red i radnu disciplinu. Nisu radnici u nekoj slobodnoj pogodbi samostalni i neovisni subjekti da diktiraju svoja prava poslodavcu. Zato je i vrijednost specijalne prevencije važna, jer upućuje na ispravan način rada, traži motive ponašanja, vrednuje postupke, istražuje subjektivne odnose učinitelja i kaznu prilagođava svim okolnostima.

Kazna kao afirmacija prava

Talionsko načelo po kojem kazna mora odgovarati po težini učinjenom djelu (oko za oko, zub za zub) jednostavno je neprimjenjiva u zaštiti na radu, ali nije suvišno istaknuti činjenicu

da kazna jača pravnu sigurnost uvijek i svuda. Neodgovornost nije čovjekova sudbina, ona stoji u istoj ravni s odgovornošću. Jedno i drugo je naučeno u kulturi čovjekovog života. Kazna mora u svojoj biti nositi obilježja opće pravednosti, posebno u sferi rada i radnih odnosa. Iako nije moguće u svijetu rada stvoriti apsolutnu pravednost i pravdu, možemo to zamisliti i imati kao ideal odnosa u procesu rada.

Svaki čovjek zna što je normalno i dopušteno, a ako to ne zna treba ga podučiti, upućivati, nadzirati i po potrebi kažnjavati, ali tako da se uvijek omogući ispravljanje pogrešaka. Taj razlog pravednosti kazne treba nametati u zaštiti na radu, gdje je riječ o korisnim radnjama. Razlog pravednosti i dobrih odnosa u svijetu rada traži kaznu, a čovjek je dužan poštovati pravila koja je sam prihvatio zato jer je slobodna ličnost. Čovjekova sloboda u radu je specifična, nije apsolutna i čovjek toga mora biti svjestan ulazeći u svijet rada.

Prema tim i takvim shvaćanjima, pravo je zamišljeno stanje za odnose među ljudima; ono je konkretizirano u objektivnom – vanjskom – svijetu i ima svoju samostalnu egzistenciju. Pravo je negacija zla, nasilja, samovolje, a kažnjiva radnja je negacija prava. Kažnjivo djelo poriče i samo postojanje prava. Svrha prava u području rada jest održavanje pravilnih, časnih, moralnih i zakonitih odnosa između poslodavca i radnika. Također treba reći da je kazna i oblik borbe protiv napetosti u ljudskim odnosima. Lakše je pristupiti nekom očitovanju i obrani svojeg ponašanja, nego trpiti podbadanja, nositi osjećaj krivnje, subjektivnog omalovažavanja i sl. Prema tome, vrijednost kazne kao afirmacije prava radnika u radu treba promatrati šire i djelovati na uspostavljanju takvog sustava rada svuda.

Također treba imati na umu da su rezultati sudske prakse u ovom području oskudni, da su pravna mišljenja uopćena i da se mnoge radnje u svijetu rada primaju fatalistički. Kad se dogodi ozljeda na radu, ljudi su skloni sažaljenju, ali to ne rješava problem. Mišljenja samih radnika, koja su bitna za delinkvenciju, također treba dovesti pod znak pitanja, jer se mišljenja ponekad izvode iz neurednosti, anarhizma, a organizirani oblik rada traži urednost, rad i toleranciju.

ZAKLJUČAK

Premda kažnjive radnje i kazne nisu na osobitoj cijeni u našem sustavu rada, može se lako dokazati da su one bitne za sprečavanje neodgovornosti i uspostavu odgovornog rada i odgovornosti svih u zaštiti na radu i svim drugim zaštitama. Ako su propisi stvar struke i stručnog rada, a provjera osposobljenosti za siguran rad svakom razumljiva i jasna, tada su kažnjive radnje i kazne učinkovito sredstvo sprečavanja neodgovornosti svih i uvjet sigurnog rada u zaštiti na radu i svim drugim zaštitama, pa je o tome razumno raspravljati.

Držimo da nema nijednog razloga zbog kojeg ne bi trebalo razvijati disciplinsku odgovornost i disciplinsko pravo u području rada, jer pravosuđe ne može brzo i učinkovito osigurati zaštitu kojima se pravo sigurnosti osporava.

Stručni rad na preciziranju obilježja kažnjivih radnji, osobito u području prekršaja – gdje vlada konfuzija – može bitno olakšati praksi nastojanje da se stvori i održava odgovornost svih za stanje zaštite na radu. Također bi trebalo statistički pratiti i analizirati ono što u sudskoj praksi na tu temu postoji.

*mr. sc. Nikola Muslim, dipl. iur.
Zagreb*