

PITANJA I ODGOVORI

Poslodavci moraju trajno voditi brigu o uvjetima u kojima poslove obavljaju njihovi djelatnici. Zakonodavac nastoji prepoznati sve rizike koji imaju značajan utjecaj na zdravlje radnika i odgovarajućim propisima obvezati poslodavce da ih primjenjuju. U naizgled poželjnim uvjetima rada, kao što su uredski poslovi, često se nalaze zamke nepovoljnih čimbenika koji mogu itekako utjecati na zdravlje radnika kao što su nepravilni dugotrajni položaji tijela pri radu, duljina sjedenja i kvaliteta radnog stolca, odgovarajuća ili neodgovarajuća osvijetljenost radnog prostora i niz drugih čimbenika. Pravilnom organizacijom rada, odgovarajući ergonomski namještaj, edukacija o pravilnom držanju tijela pri radu, kut i jačina svjetlosti na radnoj plohi, visina zaslona u odnosu na oči itd. bitni su čimbenici za očuvanje zdravlja radnika. Kratki prekidi rada i jednoličnog položaja tijela pri radu kroz samo koju minutu značajno pridonose smanjenju nepovoljnih utjecaja radne okoline.

Uz primjerene uvjete tehničke prirode u radnoj okolini važni su ostali uvjeti rada, a posebno način i kvaliteta komunikacije kako horizontalna tako i vertikalna. Neki naizgled bezazleni konflikti među djelatnicima u radnom okruženju mogu značajno utjecati na efikasnost i kvalitetu rada. Poslodavci koji su osvijestili važnost preventivnog djelovanja u tom smislu, ulažu u edukativne programe koji imaju svrhu ojačati profesionalan pristup radu, povećati kapacitete međusobne tolerancije i kvalitetu komunikacije. To je od izni-

mne važnosti za očuvanje zdrave radne atmosfere i primjerene učinkovitosti na radu.

Svjedoci smo „bijega u bolest“ osoba koje su loše adaptirane na radnom mjestu. Postoji i pojava koji neku novu radnu obvezu zovu pogrešnim nazivom mobing. Zato je iznimno važno djelovati preventivno, sačuvati zdravo radno okruženje, primjerenu komunikaciju u svim smjerovima te ojačati i osvijestiti svakog djelatnika o važnosti odgovornog odnosa prema radu i radnim kolegama kako bi se očuvalo zdravlje radnika, povećala produktivnost rada, postiglo zadovoljstvo na radu.

1. Koje su obveze poslodavca povezane s prevencijom zdravlja radnika izloženih naporima pri radu s računalom u suradnji s ugovorenim medicinom rada?

Poslodavac je obvezan procjenjivati razinu rizika za sve poslove koji se obavljaju s računalom i drugom opremom, uzimajući u obzir rizik od narušavanja zdravlja i napor radnika zbog rada s računalom.

Pod radnikom na računalu, u skladu s odredbama Pravilnika o zaštiti na radu osoba izloženih statodinamičkim, psihofiziološkim i drugim naporima na radu (N.N., br. 73/21.; u daljnjem tekstu Pravilnik), podrazumijeva se osoba koja pri obavljanju poslova koristi računalo ukupno četiri ili više sati tijekom radnog dana.

Napori pri radu s računalom obuhvaćaju statički napor zbog dugotrajnog sjedenja, dinamički napor zbog ponavljajućih pokreta, napor vida zbog dugotrajnog rada sa zaslonom i psihofiziološki napor u slučaju povećanih organizacijskih zahtjeva posla.

U skladu sa člankom 18. stavkom 3. navedenog Pravilnika, poslodavac je obavezan putem nadležnog doktora specijalista medicine rada osigurati informiranje radnika o svim rizicima za zdravlje pri radu s računalom te o važnosti provođenja vježbi za rasterećivanje opterećenih skupina mišića, kao i korištenje odmora.

Na temelju članka 19. stavka 1. Pravilnika, poslodavac je obavezan osigurati i pregled vida radnika kod nadležnog doktora specijalista medicine rada, i to:

- prije početka zapošljavanja na poslovima koji se obavljaju s računalom (prethodni pregled),
- svakih pet godina do 45. godine života i svake tri godine nakon 45. godine života radnika (periodični pregled),
- na zahtjev radnika, zbog tegoba koje bi mogle biti posljedica rada s računalom, odnosno sa zaslonom (izvanredni zdravstveni pregled).

Povezano sa spomenutim periodičnim pregledima, važno je istaknuti kako je u sklopu obveznog zdravstvenog osiguranja svim osiguranicima na sekundarnoj razini zdravstvene zaštite, na teret sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, osigurano pravo na specijalistički oftalmološki pregled vida koji je po opsegu širi i složeniji od pregleda vida specijalista medicine rada na primarnoj razini zdravstvene zaštite. Stoga, prema tumačenju Ministarstva zdravstva, propisana obveza periodičnog pregleda nije primjenjiva na sve radnike poslodavca. Radnici koji nose korekcijska pomagala i koji su, u sklopu prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja, unutar roka propisanog člankom 19. stavkom 1. točkom 2. Pravilnika, obavili ili imaju zakazan termin redovitog pregleda vida kod nadležnog specijalista oftalmologije/oftalmologije i optometrije, ne podliježu obvezi periodičnog pregleda iz citirane odredbe Pravilnika ako poslodavcu

predoče dokaz o obavljenom pregledu, odnosno zakazanom terminu specijalističkog pregleda (primjerice potvrda izabranog doktora opće/obiteljske medicine). U suprotnom poslodavac je u obvezi radnika uputiti na periodični pregled prema članku 19. stavku, 1. točki 2. Pravilnika.

Predmetno tumačenje u skladu je s odredbom članka 9. stavka 5. važeće Direktive Vijeća 1990/270/EEZ od 29. svibnja 1990. o minimalnim zahtjevima u pogledu sigurnosti i zaštiti zdravlja pri radu sa zaslonima, preuzete predmetnim Pravilnikom, prema kojoj se zdravstvena zaštita očiju i vida radnika može pružiti u sklopu nacionalnog zdravstvenog sustava.

2. Može li se anksiozno depresivno stanje uzrokovano stresom na poslu zbog verbalnog sukoba s neposredno nadređenom osobom priznati ozljedom na radu?

U postupcima utvrđivanja prava za slučaj ozljede na radu i profesionalne bolesti utvrđuju se uvjeti koji moraju biti ispunjeni u skladu s važećim odredbama Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju, kako bi se bolest ili ozljeda mogli priznati za profesionalnu bolest ili ozljedu na radu te se utvrđuju sve činjenice relevantne za donošenje odluke.

U postupku utvrđivanja činjenica može se zatražiti stručno-medicinsko mišljenje liječničkog povjerenstva Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje te stručno mišljenje nadležnog doktora specijalista medicine rada kao i Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo.

U odnosu na dijagnozu povezanu s akutnom reakcijom na stres, u postupcima se povezano s okolnostima svakog pojedinog slučaja utvrđuje jačina stresora, kako bi se otklonila sumnja u postojanje eventualnih predispozicija zdravstvenog stanja koje bi mogle biti od utjecaja na pojavu pojačanog odgovora organizma u konkretnoj situaciji (poput vulnerabilne osobnosti koja pojačava odgovor na nepovoljne situacije te ranijih ili postojećih psihičkih poteškoća ili poremećaja uzrokovanih izvan radne sfere), a gdje zdravstvene predispozicije predstavljaju prepreku za priznavanje ozljede na radu, u smislu članka 67. točke 5. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju.

U skladu sa stručno-medicinskim stajalištima te pravnim shvaćanjima, sadržanim u odlukama Visokog upravnog suda Republike Hrvatske¹ povezano s jačinom stresora, dijagnoza akutne reakcije na stres može se uzročno-posljedično povezati s događajem na radu u situaciji koja predstavlja ozbiljnu prijetnju i životnu ugrozu, a u koju kategoriju se ne ubrajaju neugodne situacije na radnom mjestu izazvane usmenim sukobima i konfliktima.

Stoga se može ocijeniti kako se u konkretnom slučaju stres i depresivno stanje ne bi mogli sma-

trati ozljedom na radu, s obzirom da verbalni sukob ne predstavlja izloženost objektivno životno ugrožavajućoj situaciji na radnom mjestu (poput primjerice prijetnje oružjem).

Ujedno, i u smislu članka 67. točke 3. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju, ozljeda koja je nastala kao posljedica verbalnog sukoba izazvanog osobnim odnosom s drugim radnikom, koji se ne može dovesti u kontekst radno-pravne aktivnosti, ne može se priznati ozljedom na radu.

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

¹Presude Visokog upravnog suda Republike Hrvatske, Usž-250/23-2 od 22. veljače 2023., Usž-1062/21-2 od 1. veljače 2021., Usž- 1176/20-2 od 19. svibnja 2020.