

PITANJA I ODGOVORI

Propisi o zaštiti zdravlja na radu imaju važnu ulogu u stvaranju sigurnog radnog okruženja i očuvanju zdravlja zaposlenika. Njihova osnovna svrha je spriječiti ozljede na radu i profesionalne bolesti, ali i smanjiti utjecaj rizičnih čimbenika koji mogu dovesti do kroničnih oboljenja, poput kardiovaskularnih bolesti.

Suvremeni način rada, osobito u uredskim zanimanjima, karakterizira dugotrajno sjedenje, povećana razina stresa i nepravilna prehrana. Uz to, smjenski i noćni rad, kao i izloženost različitim štetnim utjecajima, dodatno povećavaju rizik za razvoj kardiovaskularnih bolesti. Stoga prevencija kardiovaskularnih bolesti u kontekstu zaštite zdravlja na radu predstavlja važan segment očuvanja radne sposobnosti i općeg zdravlja zaposlenika.

Objavom Plana za kardiovaskularno zdravlje (*EU cardiovascular health plan: the Safe Hearts Plan*) Europska komisija je po prvi put predstavila sveobuhvatan europski pristup prevenciji, ranom otkrivanju i liječenju kardiovaskularnih bolesti u cilju smanjenja prerane smrtnosti od kardiovaskularnih bolesti. Naglasak je na programu cjeloživotne, personalizirane i digitalne prevencije, personaliziranom liječenju i praćenju kardiovaskularnih bolesti, kao i inovacijama te integraciji umjetne inteligencije i digitalnih tehnologija u kardiovaskularnu skrb. U sklopu programa „EU za zdravlje“ državama članicama na raspolaganju su značajna financijska sredstva u cilju unapređenja prevencije i upravljanja kardiovaskularnim bolestima.

Uloga medicine rada naročito je značajna te uključuje procjenu utjecaja radnih uvjeta (fizički napor, stres, izloženost nepovoljnim mikroklimatskim uvjetima, buci, toksinima) na kardiovaskularno zdravlje zaposlenika, preventivne preglede u sklopu specifične zdravstvene zaštite te rano otkrivanje rizičnih faktora (poput hipertenzije, dijabetesa, povišenog kolesterola, pretilosti), kao i savjetovanje i edukaciju o zdravom načinu života i prehrani, tjelovježbi te smanjenju stresa.

Programima promocije zdravlja, edukacijama o upravljanju stresom te stvaranjem poticajnog radnog okruženja moguće je značajno smanjiti učestalost kardiovaskularnih bolesti, povećati produktivnost i unaprijediti kvalitetu života zaposlenika.

1. Na koji način je regulirana prevencija kardiovaskularnih bolesti radnika s naglaskom na mjere u sklopu specifične zdravstvene zaštite?

Iako u hrvatskom zakonodavstvu ne postoji poseban propis koji se odnosi isključivo na prevenciju kardiovaskularnih bolesti, ona je na odgovarajući način obuhvaćena u sklopu postojećeg sustava zaštite zdravlja na radu.

Temeljni okvir daje Zakon o zaštiti na radu, koji svojim odredbama obvezuje poslodavce provoditi procjenu i prevenciju rizika te prilagođavati rad radnicima, osobito u pogledu oblikovanja radnog mjesta, izbora radne opreme i organizacije rada. Navedene odredbe imaju izravan značaj za preven-

ciju kardiovaskularnih bolesti jer uključuju smanjenje psihofizičkog opterećenja, stresa i dugotrajnog sjedenja. Važnu ulogu ima i Zakon o radu, koji odredbama o radnom vremenu i odmorima osigurava pravo radnika na dnevni i tjedni odmor. Ove mjere imaju značajan preventivni učinak jer smanjuju kronični umor i stres koji predstavljaju rizične čimbenike za razvoj kardiovaskularnih bolesti.

Na temelju odredbi propisa o zaštiti na radu poslodavac je obavezan uputiti osobu s kojom namjerava sklopiti ugovor o radu za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada na pregled nadležnom doktoru specijalistu medicine rada u sklopu specifične zdravstvene zaštite, uputnicom koja sadrži podatke o naravi ili vrsti poslova te drugim okolnostima od utjecaja na ocjenu njezine sposobnosti za obavljanje tih poslova i mogućeg utjecaja štetnosti i napora na zdravlje radnika.

Srčane bolesti predstavljaju kontraindikaciju za radna mjesta koja uključuju poslove koji zahtijevaju nošenje teških tereta odnosno poslove koji zahtijevaju izniman fizički napor i kondicijsku spremnost ili rad u uvjetima ekstremnog stresa (primjerice policijski službenici, vatrogasci, kontrolori leta), kao i poslove koji uključuju izloženost buci, toksinima ili dugotrajan rad u nepovoljnim klimatskim uvjetima (izloženost hladnoći ili vrućini), poslove na visini i u dubini te poslove kod kojih je gubitak svijesti opasan ako postoji rizik od aritmije ili sinkope (profesionalni vozači, piloti, rukovatelji teškim strojevima). Kontraindikacije ovise o vrsti i težini bolesti, terapiji, kao i specifičnim rizicima.

Preventivni prethodni i periodični pregledi specijalista medicine rada u sklopu specifične zdravstvene zaštite koji se provode na teret Hrvatskog zdravstvenog osiguranja osiguravaju pravovremeno prepoznavanje rizičnih čimbenika (poput povišenog krvnog tlaka, prekomjerne tjelesne težine, povišenih masnoća u krvi ili povišene razine šećera) te omogućuju uočavanje promjena u zdravstvenom stanju prije nego što se razvije bolest ili pojave ozbiljne komplikacije. Važan dio uloge specijalista medicine rada jest savjetovanje i edukacija o zdravom načinu života i prehrani, tjelovježbi te smanjenju stresa. U slučaju potrebe nadležni doktor specijalist medicine rada upućuje radnike na provedbu daljnjih dijagnostičkih pretrage ili specijalističku obradu te prati radnike koji su već imali zdravstvene probleme.

Zaključno, prevencija kardiovaskularnih bolesti radnika temelji se na integriranom pristupu koji obuhvaća organizacijske, medicinske i edukativne mjere. Sustav specifične zdravstvene zaštite osigurava pravovremeno prepoznavanje i kontrolu rizičnih čimbenika, a specijalist medicine rada ima ključnu ulogu u provedbi mjera kroz preventivne preglede, procjenu zdravstvene sposobnosti i savjetovanje. Takav pristup doprinosi očuvanju radne sposobnosti, smanjenju bolovanja i poboljšanju općeg zdravlja radno aktivne populacije.

2. U kojim slučajevima se u postupcima utvrđivanja prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja za slučaj ozljede na radu provodi usmena rasprava?

Postupak utvrđivanja prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja za slučaj ozljede na radu upravni je postupak koji se odvija u skladu s pravilima i načelima Zakona o općem upravnom postupku.

Usmena rasprava predstavlja važan procesni institut u upravnom postupku kojim se osigurava neposredno sudjelovanje stranaka u utvrđivanju činjeničnog stanja. Zakon o općem upravnom postupku ne propisuje obvezno održavanje usmene rasprave u svakom postupku, međutim njezina je primjena važna u situacijama kada je potrebno osigurati potpuno i pravilno utvrđenje svih činjenica.

U skladu s odredbama Zakona općem upravnom postupku usmena rasprava se određuje kada u postupku sudjeluju stranke s protivnim interesima (primjerice kada u postupku utvrđivanja ozljede na radu postoje suprotne tvrdnje poslodavca i radnika) te kada postoje sporne činjenice koje se ne mogu pouzdano utvrditi samo na temelju pisanih dokaza (pisane izjave radnika, pisanog očitovanja poslodavca, podataka iz prijave o ozljedi na radu i drugih dostavljenih isprava). U takvim okolnostima rasprava omogućuje neposredno izvođenje dokaza, poput saslušanja svjedoka ili vještaka, te pruža strankama priliku da se očituju o svim relevantnim okolnostima, da dopune prethodne navode i predlažu dodatne dokaze, da se izjasne o navodima protivne stranke ili joj postavljaju pitanja, odnosno da se izjasne o svim drugim činjenicama i okolnostima koje su bitne za donošenje odluke.

Važnost usmene rasprave proizlazi iz temeljnih načela upravnog postupka, osobito načela sa-

slušanja stranke, načela materijalne istine i načela kontradiktornosti. Omogućavanjem strankama da iznesu svoje tvrdnje, predlažu dokaze i osporavaju navode druge stranke osigurava se zakonitost i pravilnost odluke. Time se ujedno jača povjerenje građana u rad nadležnog tijela i doprinosi transparentnosti postupanja.

S druge strane, Zakon o općem upravnom postupku dopušta da se u jednostavnijim upravnim stvarima odluka donese bez održavanja usmene rasprave, kada su činjenice nesporne ili se mogu utvrditi na temelju dostupne dokumentacije. Takav pristup pridonosi ekonomičnosti i učinkovitosti postupka, što je također jedno od važnih načela upravnog prava.

U skladu s navedenim, potreba održavanja usmene rasprave ovisi o složenosti upravne stvari i prirodni činjeničnog stanja. Voditelj postupka procjenjuje je li rasprava nužna za pravilno utvrđenje činjenica, pri čemu uvijek mora voditi računa o zaštiti procesnih prava stranaka. Neodržavanje usmene rasprave u situacijama kada je ona bila potrebna može predstavljati bitnu povredu postupka i dovesti u pitanje zakonitost donesenog rješenja.

3. Može li poslodavac podnijeti prijavu o ozljedi na radu za radnika koji posjeduje odgovarajuću medicinsku dokumentaciju vezano uz pretrpljenu ozljedu, a koja je nastala za vrijeme ugovorenog rada na daljinu na način da je radnik, prema vlastitoj izjavi, pao ustajući sa stolice i iščaošio zglob desne ruke?

Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije,

pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se, u skladu s člankom 17. stavkom 2. Zakona o radu, takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

S obzirom da radnik tijekom rada na daljinu samostalno određuje gdje će raditi, izostaje mogućnost nadzora i utjecaja poslodavca na uvjete rada te je isključivo na radniku odgovornost brinuti se o vlastitoj sigurnosti, zdravlju i radu na siguran način.

S druge strane, rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, pri čemu je poslodavac dužan osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika te ima pravo ući u prostor doma radnika ili drugi dogovoreni prostor, u skladu s člankom 17.b stavkom 4. Zakona o radu, radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezano uz uvjete rada radnika, u vrijeme u koje je dogovorio s radnikom.

Zaključno, budući da se rad na daljinu ne smatra radom na mjestu rada odnosno izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu, ozljeda nastala na takav način neće se smatrati ozljedom na radu, već će radnik u tom slučaju moći ostvariti sva prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja koja bi i inače ostvario u slučaju nastanka (obične) ozljede.

dr. sc. Vinka Longin Peš

Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, Zagreb