

Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

Pušelja, Dražen

Undergraduate thesis / Završni rad

2015

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Karlovac University of Applied Sciences / Veleučilište u Karlovcu**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:128:336420>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-06**



VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
Karlovac University of Applied Sciences

Repository / Repozitorij:

[Repository of Karlovac University of Applied Sciences - Institutional Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJ

VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
STRUČNI STUDIJ SIGURNOSTI I ZAŠTITE

Dražen Pušelja

**ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO
NESPOSOBNI ZA RAD**

ZAVRŠNI RAD

Karlovac, 2015.

VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
STRUČNI STUDIJ SIGURNOSTI I ZAŠTITE
SMJER: ZAŠTITA NA RADU

Dražen Pušelja

**ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO
NESPOSOBNI ZA RAD**

ZAVRŠNI RAD

Mentor:

dr.sc.Dražen Škrtić

Student:

Dražen Pušelja

Karlovac, rujan 2015.

SAŽETAK

Predmet ovog završnog rada je zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad. U ovom radu se obrađuje tema kroz zakone (prvenstveno Zakon o radu), te prikazuje koje su prava i obveze stranaka ugovora o radu (poslodavac i radnik), te postupke za zaštitu radnika i imovine.

Stoga je nužno potrebno da radnik tijekom liječenja ili oporavka od bolesti bude zaštićen u smislu nemogućnosti otkazivanja ugovora o radu radi oboljenja odnosno materijalne sigurnosti za vrijeme dok bolest traje. Ono što je s aspekta Zakona o radu potrebno znati su prava ali i obveze radnika koji su privremeno nesposobni za rad.

Radnik je dužan u što je moguće kraćem roku obavijestiti svog poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad.

Zakon je odredio rok od tri dana od nastanka privremene nesposobnosti kao vrijeme u kojem radnik treba obavijestiti svog poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju. Ova obavijest daje se u vidu liječničke potvrde (potvrda o privremenoj nesposobnosti za rad). Potvrdu izabrani liječnik izdaje radniku osobno, a u slučaju da je radnik na bolničkom liječenju, potvrda se izdaje članovima radnikove obitelji.

Zakon o radu dalje određuje da ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti svoju obvezu u roku od tri dana od dana nastanka privremene nesposobnosti za rad, da je to dužan učiniti čim prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao. Nepoštivanje ove Zakonske odredbe može dovesti do izricanja pisanog upozorenja radniku od strane poslodavca, a samim time stječu se uvjeti da pri prvom sljedećem nepoštivanju odredbi Zakona o radu, pravilnika o radu odnosno kolektivnog ugovora, radniku može biti redovito otkazan ugovor o radu radi skrivljenog ponašanja.

SUMMARY

The subject of this the dissertation is to protect workers who are temporarily or permanently unable to work. This paper deals with the issue through legislation (primarily the Labour Code), and shows that the rights and obligations of participants in the work (employer and employee), and procedures for the protection of workers and property.

Therefore, it is necessary that the worker during treatment or recovery from illness is protected in terms of the inability to cancel the contract on the grounds of illness or financial security for the duration of the disease. What is the point of view of the labour that is needed to know the rights and obligations of workers who are temporarily unable to work.

The worker shall in the shortest possible time to inform your employer of temporary inability to work.

The law has set a deadline of three days after the temporary incapacity as a time in which the worker must notify his employer of temporary inability to work and its expected duration. This notice is given in the form of a medical certificate (certificate of temporary incapacity for work). A certificate issued by a doctor chosen worker personally, and in the event that a worker hospitalized, certificates are issued to members of the worker's family.

Labour Act further provides that if the employee for good cause could not fulfill its obligation within three days from the occurrence of the temporary incapacity for work, it is required to do so as quickly as possible, and no later than three days after the cessation of the reasons that it is in fact prevented. Failure to comply with these legal provisions may lead to the imposition of a written warning the employee by the employer, and therefore, the conditions are that at the first subsequent non-compliance with the provisions of the Labour Act, employment rules or collective contract, the worker may be regularly terminated the contract on the grounds of misconduct.

SADRŽAJ

SAŽETAK	I
SUMMARY	II
POPIS TABLICA	1
POPIS GRAFIKONA	1
1. UVOD	2
2. DEFINIRANJE POJMOVA	4
2.1. Radnik	4
2.2. Poslodavac	4
2.3. Fizička osoba ovlaštena za vođenje poslova poslodavca kao radnik.....	5
3. RADNICI PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD	6
3.1. Privremeno ili trajno nesposobni za rad zbog ozljeda na radu	6
3.2. Privremeno ili trajno nesposobni za rad zbog profesionalnih bolesti.....	10
3.3. Privremeno ili trajno nesposobni za rad zbog drugih uzroka	14
3.4. Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad.....	17
3.5. Pravo zaposlenja na drugim poslovima	18
3.6. Zabrana otkaza.....	19
3.7. Otkazni rok	20
3.8. Obveze poslodavca u slučaju raskida ugovora o radu	21
3.8.1. Otpremnina.....	21
3.8.2. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti	21
3.8.3. Izdavanje potvrda o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa.....	22
4. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	23
4.1. Zastara potraživanja iz radnog odnosa	25
5. ZAKLJUČAK	26
LITERATURA	27

POPIS TABLICA

Tablica 1: Broj ozljeda na radu po županijama.....	8
Tablica 2: Raspodjela profesionalnih bolesti u 2014. godini prema županijama.....	13
Tablica 3: Popis profesionalnih bolesti	14
Tablica 4: Broj dana bolovanja zbog profesionalne bolesti u pojedinim gospodarstvenim djelatnostima	15
Tablica 5: Vrste štetnosti u 2014. godini koje su uzrokovale profesionalne bolesti prema Zakonu o listi profesionalnih bolesti	16

POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1: Broj ozljeda na radu po županijama	9
--	---

1. UVOD

Pisanjem ovog završnog rada uvesti ću Vas u područje zaštite radnika, prvenstveno zaštitu radnika koje privremeno ili trajno nesposoban za rad.

Polazna hipoteza rada je da svaki novi Zakon o radu značajno smanjuje prava radnika, da su pravne norme sve manje određene, te da se za primjenu i poštivanje pravnih normi i radnici i poslodavci u dovoljnoj mjeri ne poznaju propise niti ih mogu učinkovito primjenjivati radi zaštite svojih pravnih interesa u radnom odnosu.

Radno pravo definira samo specifične okolnosti i posebnosti. Radnim pravom definirana su prava i obveze radnika i poslodavaca. Dva su glavna područja obuhvaćena radnim pravom. Prvo područje je radni uvjeti, radno vrijeme, rad u nepunome radnom vremenu i rad na određeno vrijeme te upućivanje radnika. Drugo područje je obavješćivanje i savjetovanje radnika o kolektivnim otpuštanjima viška radnika, prijenosima poduzeća itd.

Drugi dio rada odnosi se na sve okolnosti i aktivnosti radnika i poslodavca tijekom rada. Osnovna obveza posloprimca je da radi po zakonu i ugovoru o radu one poslove i zadaće radnog mjesta zbog kojeg je zasnovao radni odnos. Radi se po uputama poslodavca, u skladu s organizacijom rada koju postavi poslodavac i prema prirodi posla te pravilima struke. Za poslodavca je bitno da je uredno osnovan, registriran i da realizira djelatnost u skladu s propisima te da uredi i realizira radne odnose u skladu sa Zakonom o radu i drugim propisima u oblasti radnih odnosa.

Definiraju se pojmovi vezani uz proces rada. Radni odnos je dobrovoljan pravni odnos između radnika i poslodavca, u pravilu se zasniva na neodređeno vrijeme, ali postoji i čitav niz drugih oblika radnog odnosa. Dva oblika koji se najčešće pojavljuju u praksi, a to su rad na neodređeno i rad na određeno radno vrijeme. Radni odnos radnik i poslodavac zasnivaju isključivo temeljem ugovora o radu, koji regulira sva najznačajnija prava i obveze radnika i poslodavca.

Treći dio odnosi se na sve okolnosti prestanka ugovora o radu odnosno radnog odnosa i ograničenja otkaza ugovora o radu u odnosu na posebno osjetljive skupine radnika prema njihovom spolnu, dobi, obiteljskom, društvenom ili zdravstvenom statusu. Prije redovitog

otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Obzirom na okolnost da je na snazi relativno novi zakon o radu, čija primjena traje manje od godine dana vršena je komparacija s Zakonom o radu koji je bio na snazi do 15. srpnja 2014. godine i ocjena odredbi oba zakona s pozicije radnika. Osnova za provođenje zaštite na radu je procjena rizika. Procjena rizika je temeljni dokument u području zaštita na radu, a izrađuje se u skladu sa svjetski priznatim metodama te služi za identifikaciju, specifikaciju i evaluaciju razine rizičnih pojava, tj. vrste rizičnih pojava (opasnosti, štetnosti i naponi). Nakon analize vrste i razine intenziteta rizika, planom mjera daju se prijedlozi za primjenu osnovnih i posebnih pravila zaštite na radu odnosno primjenu načela zaštite radu (eliminacija ili umanjivanje rizika, udaljšavanje rizika od radnika ili radnika od rizika, ograđivanje rizika ili ograđivanje radnika u odnosu na rizik, primjena osobne zaštitne opreme) te rokovi provedbe, odgovorne osobe i načini kontrole u provedbi utvrđenih mjera zaštite na radu.

U zaključku je dan kratki sažetak teme završenog rada, polazne hipoteze rada i neka osobna stajališta o pravnim normama kojima su u RH definirani radni odnosi. Uz to govori se o štetnim posljedicama rada, te provođenju zaštite na radu da bi se prvenstveno utjecao na broj nezgoda na radu jer one za posljedicu imaju ozljedu na radu, te time dovesti do smanjenja broja nezgoda, a samim time i do smanjenja broja ozljeda koje nastaju na radu.

2. DEFINIRANJE POJMOVA

Radnik i poslodavac su stranke koje sklapaju ugovor o radu, a pojavljuje se i fizička osoba ovlaštena za vođenje poslova poslodavca kao radnik.

2.1. Radnik

Pojam radnika obuhvaća široki spektar objašnjenja i definicija, zbog sveobuhvatnog posla kojeg radnici rade, i za što su kvalificirani. Najjednostavnije rečeno, radnik je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca. Tu možemo ujedno i napomenuti da radnik nije samo osoba koja je u radnom odnosu, s obzirom da postoje i radnici koji nisu zaposleni, a obavljaju raznorazne poslove. To nam ukazuje koliko je pojam radnika širok i sveobuhvatan. Prema odredbama Zakona o radu radnik (zaposlenik, uposlenik, djelatnik, namještenik, službenik i slično – u daljnjem tekstu: radnik) je, fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca,¹ i koji prema uputama koje mu daje poslodavac, u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavlja preuzeti posao.²

Fizička osoba koja je prema propisu o trgovačkim društvima, kao član uprave ili izvršni direktor ili fizička osoba koja je u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno, ovlaštena voditi poslove poslodavca, može kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca. Na nju se ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini.³

2.2. Poslodavac

Poslodavac je fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.⁴ Obveza poslodavca je u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljani rad isplatiti plaću. Njegovo je pravo da pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika. Dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim

¹ Članak 4., st.1. Zakona o radu, NN 93/ 14, u daljnjem tekstu Zakon o radu

² Članak 7. stavak 1. Zakona o radu,

³ Članak 4., st.3. Zakona o radu

⁴ Članak 4. stavak 2. Zakona o radu,

propisima.⁵ Poslodavac je dužan prije stupanja radnika na rad, omogućiti radniku upoznavanje s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.⁶

2.3. Fizička osoba ovlaštena za vođenje poslova poslodavca kao radnik

Fizička osoba koja je prema propisu o trgovačkim društvima, kao član uprave ili izvršni direktor ili fizička osoba koja je u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno, ovlaštena voditi poslove poslodavca, može kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca. Na tu osobu se ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini.⁷

⁵ Članak 7. stavak 1.-3. Zakona o radu,

⁶ Članak 8. stavak 2. Zakona o radu.

⁷ Članak 4. stavak 3. i 4. Zakona o radu,

3. RADNICI PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

3.1. Privremeno ili trajno nesposobni za rad zbog ozljeda na radu

Zakonom o zdravstvenoj zaštiti⁸ propisane u obavljanju djelatnosti i Zakonom o zaštiti na radu⁹ Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu (HZZZSR) obavezan je pratiti stanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu i kroz analizu ozljeda na radu. Izvor podataka za analizu ozljeda na radu su prijave ozljeda na radu koje su ispunili poslodavci i dostavili Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje (u daljem tekstu: HZZO), radi ostvarivanja prava utvrđenih Zakonom o zdravstvenom osiguranju. Jedan primjerak prijave ozljede na radu HZZO dostavlja HZZZSR-u. Početkom 2013. godine na snazi je novi obrazac prijave ozljede na radu koji sadrži podatke o ozljedi na radu sukladne metodologiji Europske statistike ozljeda na radu (ESAW metodologija)¹⁰ jer je Republika Hrvatska od početka punopravnog članstva u EU obvezna dostavljati podatke o ozljedama na radu Europskom uredu za statistiku u obliku koji je sukladan ESAW metodologiji.

Nizom navedenog Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu analizira podatke o ozljedama na radu koje su se dogodile na mjestu rada po parametrima koji su sukladni metodologiji Europske statistike ozljeda na radu, a to su:

- mjesto i vrijeme ozljeđivanja,
- podaci o radniku koji je ozlijeđen (spol, državljanstvo, zaposlenički status, zanimanje, osposobljenost iz ZNR i dr.),
- podaci o poslodavcu (djelatnost i veličina poslodavca kod kojeg je zaposlen ozlijeđeni radnik), podaci o vrsti ozljede i ozlijeđenom dijelu tijela,
- poslu koji je obavljan
- prostoru u kojem je obavljan posao kada se radnik ozlijedio,
- prema specifičnoj aktivnosti.
- poremećaju koji je doveo do ozljede,
- načinu nastanka ozljede

⁸ Zakon o zdravstvenoj zaštiti, NN 150/08, 71/10,139/10, 22/11, 84/11, 154/11, 12/12, 70/12, 82/13, 159/13, 154/14, dalje Zakon o zdravstvenoj zaštiti.

⁹ Zakon o zaštiti na radu, NN 71/14, 118/14, 154/14, dalje Zakon o zaštiti na radu

¹⁰ Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, 2014, <http://www.hzzzsr.hr/index.php/ozljede-na-rad/ozljede-na-rad-u-hrvatskoj#onr-u-hrvatskoj>, pristupano: 14.9.2015

- materijalnim sredstvima koja su pri tom korištena ili sudjelovala u ozljedi,
- medicinski pokazatelji (ozlijeđeni dio tijela, MKB) i
- pojedinačna analiza za područja djelatnosti u kojima se ozlijedila većina radnika u odnosu na ukupan broj analiziranih ozljeda.

Na osnovu podataka Državnog zavoda za statistiku¹¹ o broju zaposlenih u RH po granama djelatnosti i podatka o broju ozljeda na radu prijavljenih Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu izračuna i stopu ozljeda na radu na 1000 zaposlenih.

Izvor podataka za analizu ozljeda na radu su prijave ozljeda na radu koje su ispunili poslodavci i dostavili Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje (u daljem tekstu: HZZO), radi ostvarivanja prava utvrđenih Zakonom o zdravstvenom osiguranju.¹²

Jedan primjerak prijave ozljede na radu HZZO dostavlja HZZZSR-u. Do 26. veljače 2015. godine HZZO je dostavio 13 929 prijava ozljeda na radu koje su se dogodile u protekloj godini. iz koje se vidi broj ozljeda na mjestu rada, broj ozljeda na putu i ukupan broj ozljeda na radu po županijama.

U Gradu Zagrebu (24,90 %) se dogodio najveći broj ozljeda na radu, a slijedi Primorsko-goranska županija (9,38 %), zatim Zagrebačka županija (8,64 %), Splitsko dalmatinska (7,69 %) i Osječko-baranjska (7,32 %). Najmanji broj ozljeda na radu dogodio se u Ličko-senjskoj županiji (0,86 %). Na mjestu rada najveći broj ozljeda na radu dogodio se u Gradu Zagrebu (22,42 %) a slijede Primorsko – goranska (9,89 %), Zagrebačka (8,38 %), Splitsko – dalmatinska (7,76 %) i Osječko – baranjska županija (7,30 %).¹³

¹¹ Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, 2014, <http://www.hzzzsr.hr/index.php/ozljede-na-radu/ozljede-na-radu-u-hrvatskoj#onr-u-hrvatskoj>, pristupano: 14.9.2015

¹² Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, 2014, <http://www.hzzzsr.hr/index.php/ozljede-na-radu/ozljede-na-radu-u-hrvatskoj#onr-u-hrvatskoj>, pristupano: 14.9.2015

¹³ Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, 2014, http://www.hzzzsr.hr/images/documents/ozljede%20na%20radu/Analiza%20ozljeda%20na%20radu/Analiza_ONR_2014/Analiza_ONR_za_2014.pdf, pristupano: 14.9.2015

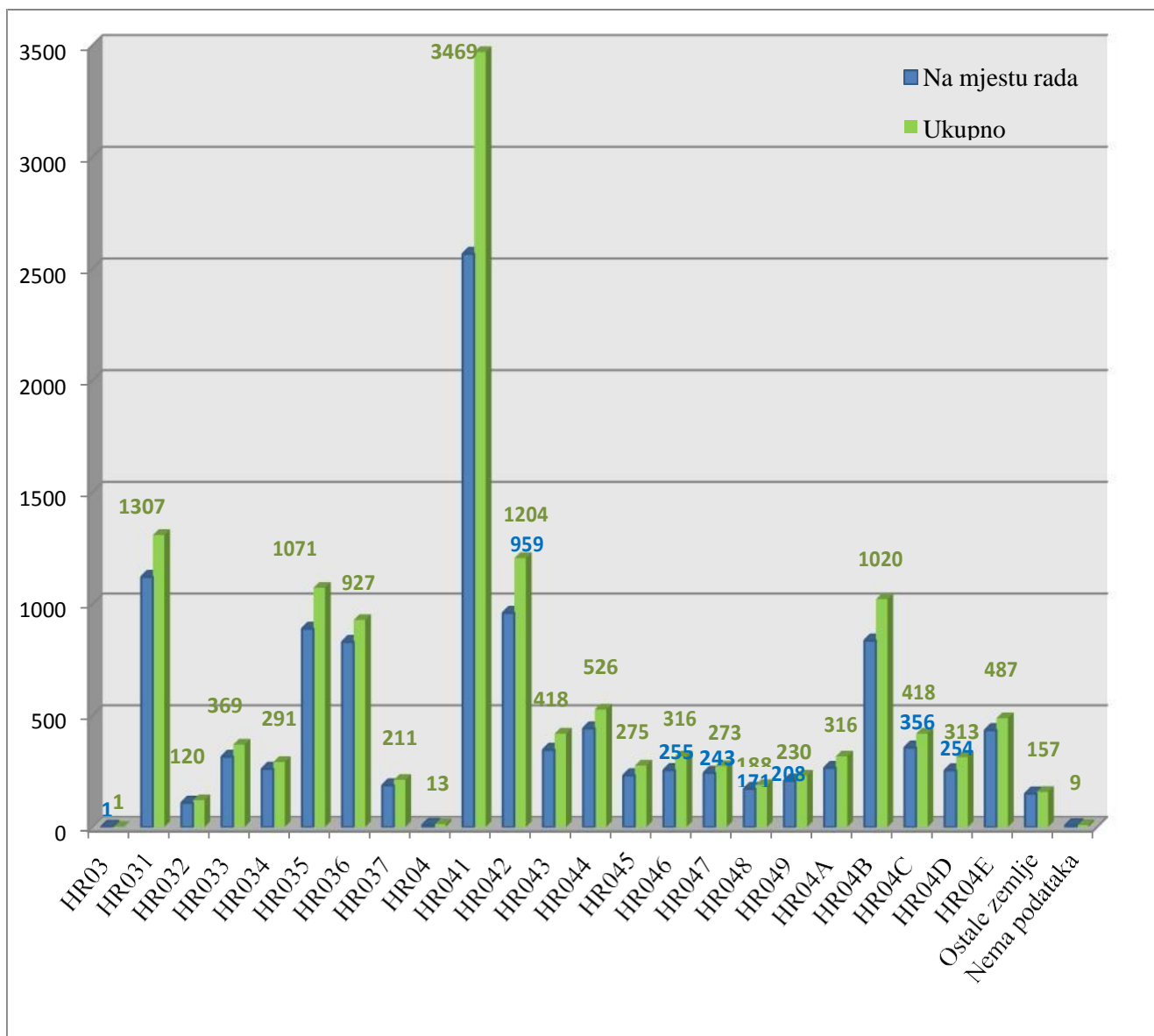
Raspored ozljeda na radu po županijama¹⁴ naveden je u Tablici 1.

Županija	Na mjestu rada	Na mjestu rada %	Na putu	Na putu %	Ukupno	Ukupno %
HR03 Jadranska Hrvatska	1	0,01	0	0,00	1	0,01
HR031 Primorsko-goranska županija	1 120	9,89	187	7,53	1 307	9,38
HR032 Ličko-senjska županija	109	0,95	11	0,44	120	0,86
HR033 Zadarska županija	315	2,75	54	2,17	369	2,65
HR034 Šibensko-kninska županija	261	2,28	30	1,21	291	2,09
HR035 Splitsko-dalmatinska županija	888	7,76	183	7,36	1 071	7,69
HR036 Istarska županija	829	7,24	98	3,94	927	6,66
HR037 Dubrovačko-neretvanska	187	1,63	24	0,97	211	1,51
HR04 Kontinentalna Hrvatska	10	0,09	3	0,12	13	0,09
HR041 Grad Zagreb	2 566	22,42	903	36,34	3 469	24,90
HR042 Zagrebačka županija	959	8,38	245	9,86	1 204	8,64
HR043 Krapinsko-zagorska županija	346	3,02	72	2,90	418	3,00
HR044 Varaždinska županija	442	3,86	84	3,38	526	3,78
HR045 Koprivničko-križevačka	232	2,03	43	1,73	275	1,97
HR046 Međimurska županija	255	2,23	61	2,45	316	2,27
HR047 Bjelovarsko-bilogorska	243	2,12	30	1,21	273	1,96
HR048 Virovitičko-podravska županija	171	1,49	17	0,68	188	1,35
HR049 Požeško-slavonska županija	208	1,82	22	0,89	230	1,65
HR04A Brodsko-posavska županija	265	2,32	51	2,05	316	2,27
HR04B Osječko-baranjska županija	835	7,30	185	7,44	1 020	7,32
HR04C Vukovarsko-srijemska županija	356	3,11	62	2,49	418	3,00
HR04D Karlovačka županija	254	2,22	59	2,37	313	2,25
HR04E Sisačko-moslavačka županija	434	3,79	53	2,13	487	3,50
Ostale zemlje	150	1,31	7	0,28	157	1,13
Nema podataka	8	0,07	1	0,04	9	0,06
Ukupno	11 444	100,00	2 485	100,00	13 929	100,00

Tablica 1: Broj ozljeda na radu po županijama¹⁵

¹⁴ Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, 2014, http://www.hzzsr.hr/images/documents/ozljede%20na%20radu/Analiza%20ozljeda%20na%20radu/Analiza_ONR_2014/Analiza_ONR_za_2014.pdf, pristupano: 14.9.2015

¹⁵ Izvor: Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, 2014, http://www.hzzsr.hr/images/documents/ozljede%20na%20radu/Analiza%20ozljeda%20na%20radu/Analiza_ONR_2014/Analiza_ONR_za_2014.pdf, pristupano: 14.9.2015



Grafikon 1: Broj ozljeda na radu po županijama

Od ukupnog broja ozljeda na radu, 11 444 (82,16 %) se dogodilo na mjestu rada a 2 485 (17,84 %) na putu. Ozljede na putu odnose se na ozljede koje su se dogodile na putu na posao i na putu s posla.¹⁶ Prema ESAW metodologiji ozljede na mjestu rada dijele se na ozljede na uobičajenom mjestu rada ili mjestu rada unutar uobičajene lokalne jedinice poslodavca (oznaka 1), na povremenom ili pokretnom mjestu rada ili putovanju po nalogu poslodavca (oznaka 2), te ostala mjesta rada koja se ne mogu svrstati ni u jednu od

¹⁶ Izvor: Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, 2014, http://www.hzzzs.hr/images/documents/ozljede%20na%20radu/Analiza%20ozljeda%20na%20radu/Analiza_ONR_2014/Analiza_ONR_za_2014.pdf, pristupano: 14.9.2015

navedenih grupa (oznaka 9). Najviše ozljeda dogodilo se na uobičajenom mjestu rada ili unutar uobičajene lokalne jedinice poslodavca (9 572 ili 83,64 %).¹⁷

3.2. Privremeno ili trajno nesposobni za rad zbog profesionalnih bolesti

Prema odredbama Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju profesionalne bolesti jesu bolesti izazvane dužim neposrednim utjecajem procesa rada i uvjeta rada na određenim poslovima. Lista profesionalnih bolesti i poslova na kojima se te bolesti javljaju i uvjeti pod kojima se smatraju profesionalnim bolestima utvrđuju se Zakonom o listi profesionalnih bolesti¹⁸ Postupak utvrđivanja i priznavanja bolesti za profesionalnu bolest pokreće se podnošenjem tiskanice Prijave o profesionalnoj bolesti koja se podnosi regionalnom uredu odnosno područnoj službi Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje nadležnom prema mjestu prebivališta, odnosno boravka osigurane osobe, a može i regionalnom uredu odnosno područnoj službi prema sjedištu poslodavca. Prijavu podnosi poslodavac ili osoba koja samostalno osobnim radom obavlja djelatnost te organizator određenih poslova i aktivnosti iz članka 16. važećeg Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju. Prijava se podnosi po službenoj dužnosti ili na traženje oboljelog radnika, odnosno osigurane osobe kojoj se prema ovome Zakonu osiguravaju prava za slučaj profesionalne bolesti. Poslodavac, odnosno organizator određenih aktivnosti i poslova ne podnesu prijavu o profesionalnoj bolesti, prijavu je obvezan podnijeti izabrani doktor opće/obiteljske medicine prema zahtjevu ozlijeđene ili oboljele osigurane osobe ili prema prijedlogu nadležnog doktora specijaliste medicine rada s kojim Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje ima sklopljen ugovor o provođenju specifične zdravstvene zaštite radnika, a koji je nadležan za provođenje specifične zdravstvene zaštite radnika prema sjedištu poslodavca, odnosno organizatora određenih aktivnosti i poslova.

Zahtjev za priznavanjem profesionalne bolesti i utvrđivanjem prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja uslijed profesionalne bolesti može podnijeti i sama oboljela osigurana osoba, odnosno član obitelji u slučaju smrti osigurane osobe. Rok za podnošenje prijave o profesionalnoj bolesti odnosno zahtjeva je 8 dana od dana kada je osigurana osoba primila

¹⁷ Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, 2014, <http://www.hzzsr.hr/index.php/ozljede-na-radu/ozljede-na-radu-u-hrvatskoj#onr-u-hrvatskoj>, pristupano: 14.9.2015

¹⁸ Zakon o listi profesionalnih bolesti, NN 162/98 i 107/07.

ispravu zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije doktora medicine rada u privatnoj praksi uključenih u mrežu ugovornih subjekata medicine rada, kojom joj je dijagnosticirana profesionalna bolest.¹⁹

Osigurana osoba za koju Hrvatskom zavodu nije podnesena prijava o profesionalnoj bolesti u roku od tri godine od isteka naprijed naznačenog roka gubi pravo na pokretanje postupka utvrđivanja i priznavanja profesionalne bolesti od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje. Analiza podataka prikupljenih u Registru profesionalnih bolesti obuhvaća praćenje, analizu i usporedbu slijedećih varijabli:

- dob,
- spol,
- stručna sprema,
- radni ekspozicijski staž, odnosno trajanje rada u radnim procesima i štetnim radnim uvjetima koji su izazvali profesionalnu bolest,
- gospodarstvena djelatnost poslodavca čiji je radni proces uzrokovao profesionalnu bolest, zanimanje oboljelog radnika, odnosno skup poslova koji su uzrokovali bolest,
- štetni uvjeti radnog procesa koji su izazvali profesionalnu bolest,

Varijable i vrsta profesionalnih bolesti definirane su prema klasifikaciji Zakona o listi profesionalnih bolesti²⁰ i prema Međunarodnoj klasifikaciji bolesti i srodnih stanja, MKB-10, privremena radna nesposobnost.²¹

Prema europskoj statistici za profesionalne bolesti (European Occupational Diseases Statistics EODS)²² obvezno je pratiti slijedeće podatke: dob u vrijeme dijagnosticiranja profesionalne bolesti, spol, zanimanje oboljelog radnika, klasificirano prema ISCO (International standard

¹⁹ Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, <http://www.hzzo.hr/zastita-zdravlja-na-radu/profesionalna-bolest/>, Zagreb, 2014, pristupano: 14.9.2015

²⁰ Zakon o listi profesionalnih bolesti NN 162/98 i 107/07.

²¹ Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, 2015, http://www.hzzsr.hr/images/documents/profesionalne%20bolesti/Registar%20profesionalnih%20bolesti%20HZZZSR/Registar_profesionalnih_bolesti_2014.pdf, pristupano: 14.9.2015

²² Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, 2015, http://www.hzzsr.hr/images/documents/profesionalne%20bolesti/Registar%20profesionalnih%20bolesti%20HZZZSR/Registar_profesionalnih_bolesti_2014.pdf, pristupano: 14.9.2015

classification of occupations),²³ gospodarstvena djelatnost poslodavca čiji je radni proces uzrokovao profesionalnu bolest, klasificirana prema NACE 2007 (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne) Rev.2,²⁴ oznaka profesionalne bolesti prema Europskom popisu profesionalnih bolesti (European schedule of occupational diseases, 2003.),²⁵ oznaka profesionalne bolesti prema 10. Svjetskoj klasifikaciji bolesti i srodnih zdravstvenih problema (MKB-10),²⁶ težina bolesti prema EODS klasifikaciji, izloženost prema EODS klasifikaciji (Classification of the causal agents of the occupational diseases),²⁷ koja klasificira radnu izloženost koja je uzrokovala profesionalnu bolest u šest kategorija: kemijske tvari, fizikalne štetnosti, biološke štetnosti, biomehaničke opasnosti, psihosocijalni faktori i industrijski faktori, materijali i produkti, produkt ili gotov proizvod koji sadrži štetnost koja je uzrok profesionalne bolesti, klasificiran prema EODS klasifikaciji (Classification of the causal agents of the occupational diseases).²⁸

Broj profesionalnih bolesti u 2014. god. pokazuje značajan pad u odnosu na prethodnu 2013. godinu (slika 1.1.). U šestogodišnjem razdoblju ukupan broj profesionalnih bolesti bitno oscilira od 195 u 2009. godini, 238 u 2010. godini preko 488 u 2011., zatim 305 u 2012., 209 u 2013. i tek 168 u 2014.godini. Za takvu oscilaciju ponajprije treba tražiti u strukturi registriranih dijagnoza kojima je utvrđena profesionalna etiologija. Naime, u ovom broju su obuhvaćene sve profesionalne bolesti koje su priznate u sustavu zdravstvenog osiguranja, što znači da su uključene i profesionalne bolesti koje su nastale kao posljedica izloženosti azbestnim vlaknima.²⁹

Prema posebnom propisu ta se skupina bolesti prati u Registru radnika oboljelih od profesionalnih bolesti izazvanih azbestom, ali zbog svoje profesionalne etiologije te bolesti se registriraju i u Registru profesionalnih bolesti, pa tako značajno utječu na ukupan broj profesionalnih bolesti u pojedinoj kalendarskoj godini. Sredinom 2011. i 2012. godine bilježi se visok broj zahtjeva za utvrđivanjem profesionalne etiologije bolesti uzrokovane

²³ Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, 2015, http://www.hzzzsr.hr/images/documents/profesionalne%20bolesti/Registar%20profesionalnih%20bolesti%20HZZZSR/Registar_profesionalnih_bolesti_2014.pdf, pristupano: 14.9.2015, u daljem tekstu Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, 2015,

²⁴ Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, 2015,

²⁵ Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, 2015,

²⁶ Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, 2015,

²⁷ Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, 2015,

²⁸ Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, 2015,

²⁹ Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, 2015,

izloženošću azbestnim vlaknima, što je nastavno uzrokovalo veliki rast ukupnog broja profesionalnih bolesti, daleko veći nego je to bio slučaj u ostalim kalendarskim razdobljima. Međutim, sada se može pratiti postepeni pad broja profesionalnih bolesti izazvanih azbestom što ima direktne implikacije na ukupni pad broja profesionalnih bolesti.³⁰

Županija	Oznaka prema Listi profesionalnih bolesti*														
	30.1	36	37.1	37.2	38	41	44	45	47	49.1	49.2	49.3	54	55	Ukupno
Zagrebačka			1			1		1	1				1	1	6
Krapinsko-zagorska						4									4
Sisačko-moslavačka															0
Karlovačka									2						2
Varaždinska		1	1			4									6
Koprivničko-križevačka			1			1									2
Bjelovarsko-bilogorska			1												1
Primorsko-goranska	1							2		12	2				17
Ličko-senjska								1							1
Virovitičko-podravska			1												1
Požeško-slavonska						1		1							2
Brodsko-posavska								1							1
Zadarska						1									1
Osječko-baranjska						1				1					2
Šibensko-kninska															0
Vukovarsko-srijemska			3	1	1	1	2	1							9
Splitsko-dalmatinska		4						1		23	2	1			31
Istarska		1						1		3					5
Dubrovačko-neretvanska										60		1			61
Međimurska										1					1
Grad Zagreb			2		1	6		2	4						15
UKUPNO	1	6	10	1	2	20	2	11	7	100	4	2	1	1	168

Tablica 2: Raspodjela profesionalnih bolesti u 2014. godini prema županijama

³⁰ Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, 2014, http://www.hzzsr.hr/images/documents/profesionalne%20bolesti/Registar%20profesionalnih%20bolesti%20HZZZSR/Registar_profesionalnih_bolesti_2014.pdf, pristupano: 14.9.2015

*	Profesionalna bolest
30.1	Bolesti uzrokovane aromatskim aminima ili aromatskim hidrazinima ili njihovim halogeniranim, fenolnim, nitritnim, nitratnim ili sulfoniranim derivatima
36	Naglušost ili gluhoća uzrokovana bukom
37.1	Bolesti uzrokovane vibracijama koje se prenose na ruke (oštećenja perifernih žila i živaca, kostiju, zglobova, tetiva i okolozglobnih tkiva)
37.2	Bolesti uzrokovane vibracijama koje se prenose na cijelo tijelo (oštećenja intervertebralnog diska slabinske kralježnice)
38	Bolesti uzrokovane ionizirajućim zračenjem
41	Sindromi prenaprezanja uzrokovani kumulativnom traumom (ponavljajući pokreti, primjena sile, nefiziološki položaj, vibracije, pritisak)
44	Zarazne ili parazitske bolesti prenesene na čovjeka sa životinja ili životinjskih ostataka
45	Zarazne ili parazitske bolesti uzrokovane radom u djelatnostima gdje je dokazan povećan rizik zaraze
47	Bolesti kože uzrokovane tvarima kojima je znanstveno potvrđeno alergijsko ili nadražujuće djelovanje, nespomenutim u drugim zaglavljima
49.1	Bolesti dišnog sustava uzrokovane azbestozom
49.2	Mezoteliom seroznih membrana uzrokovan azbestom
49.3	Malignom pluća, bronha i grkljana uzrokovan azbestom
54	Astma uzrokovana udisanjem tvari kojima je potvrđeno alergijsko ili nadražujuće djelovanje
55	Alergijski rinitis uzrokovan udisanjem tvari koje su priznate kao uzročnici alergije i koje su karakteristične za radni proces

Tablica 3: Popis profesionalnih bolesti³¹

3.3. Privremeno ili trajno nesposobni za rad zbog zbog drugih uzroka

Privremena nesposobnost za rad koja je nastala uslijed podataka o profesionalnim bolestima dobiveni su od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje. Radi se o broju dana izostanaka s posla (bolovanje) u 2014. godini, koji su posljedica profesionalnih bolesti utvrđenih u 2014. godini. Uključene su sve profesionalne bolesti u analizu osim onih uzrokovanih azbestom, jer se kod bolesti uzrokovanih azbestom radi o umirovljenicima. U 2014. godini su 32 radnika koristili bolovanje zbog profesionalne bolesti, i to 40 puta. Budući da je ukupan broj priznatih profesionalnih bolesti, bez onih uzrokovanih azbestom, u 2014. godini bio 62, vidljivo je da svi radnici kod kojih je dijagnosticirana profesionalna bolest nisu koristili bolovanje, ali su ga neki koristili više puta. U tablici je prikazan ukupan broj dana izostanaka s posla zbog profesionalne bolesti odnosno bolovanja u pojedinim gospodarstvenim djelatnostima. Vidljiv je broj radnika koji su koristili bolovanje i prosječan

³¹ Izvor: Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, 2014, http://www.hzzsr.hr/images/documents/profesionalne%20bolesti/Registar%20profesionalnih%20bolesti%20HZZSR/Registar_profesionalnih_bolesti_2014.pdf, pristupano: 14.9.2015

broj dana koji je korišten po jednom bolovanju. Pojedine gospodarstvene djelatnosti, kao što je poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo te zdravstvena zaštita i socijalna skrb, prednjače po broju dana bolovanja. Broj dana korištenih po jednom bolovanju, najveći broj je zabilježen u trgovini i građevinarstvu. U šumarstvu poljoprivredi i ribarstvu te zdravstvenoj zaštiti i socijalnoj skrbi, koje imaju najveći ukupan broj dana bolovanja, prosječno trajanje bolovanje iznosi oko 60 dana.

NKD	Naziv djelatnosti-NKD 2007	Broj profesionalnih bolesti	Broj radnika koji su koristili bolovanje	Broj dana bolovanja	Prosječan broj dana po bolovanju
A	Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	12	9	540	60
C	Prerađivačka industrija	16	5	335	67
D	Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	1	1	50	50
F	Građevinarstvo	3	1	132	132
G	Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikala	2	2	236	118
H	Prijevoz i skladištenje	1	1	3	3
J	Informacije i komunikacije	4	2	34	17
K	Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	1	0	0	0
O	Javna uprava i obrana; obavezno socijalno osiguranje	6	2	121	60,5
Q	Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	13	8	481	60,12
S	Ostale uslužne djelatnosti	1	0	0	0
T	Djelatnosti kućanstva kao poslodavca; djelatnosti kućanstva koja proizvode različitu robu i obavljaju različite usluge za vlastite potrebe	2	1	78	78
	UKUPNO	62	32	2010	62,81

Tablica 4: Broj dana bolovanja zbog profesionalne bolesti u pojedinim gospodarstvenim djelatnostima³²

³² Izvor: Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, 2014, http://www.hzzsr.hr/images/documents/profesionalne%20bolesti/Registar%20profesionalnih%20bolesti%20HZZZSR/Registar_profesionalnih_bolesti_2014.pdf , pristupano: 14.9.2015

Vrsta štetnosti i napora	Točka čl.3. Zakona (NN 107/07)	Bolesti prema MKB-10	Broj profesionalnih bolesti	Broj radnika koji su koristili bolovanj	Broj dana bolovanj	Prosječan broj dana po bolovanj
Aromatski amini ili aromatski hidrazini ili njihovi halogenirani, fenolni, nitritni, nitratni ili sulfonirani derivati	30.1	C 67.0	1	1	112	112
Buka	36	H83.3	6	0	0	0
Vibracije koje se prenose preko ruke i	37.1	I 73.0	10	7	321	45,86
Vibracije koje se prenose na cijelo tijelo	37.2	M 53.8	1	1	85	85
Ionizirajuće zračenje	38	C18C	2	0	0	0
Kumulativna trauma	41	G 56.0 M 77.0	20	9 2	572 162	63,56 81
					734	66,73
Mikroorganizmi preneseni na čovjeka sa	44	A27 A78.	2	0	0	0
Mikroorganizmi	45	A 15.1 A 16.5 A 18.1 A 78.0 B 18.2 B 50	11	1 1 1 1 2 1	147 83 28 114 160 3	147 83 28 114 80 3
					535	76,43
Alergeni i nadražljivci kože	47	L 23.2 L 23.5 L 23.8 L 24	7	1 1 1 1 1	78 8 12 43 82	78 8 12 43 82
					223	44,60
Prašine	54	J45.0	1	0	0	0
Tvari koje su priznate kao učinci alergije i koje su karakteristične za radni proces	55	J30.3	1	0	0	0
UKUPNO			62	32	2010	62,81

Tablica 5: Vrste štetnosti u 2014. godini koje su uzrokovale profesionalne bolesti prema Zakonu o listi profesionalnih bolesti³³

³³ Izvor: Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, 2014, http://www.hzzzs.hr/images/documents/profesionalne%20bolesti/Registar%20profesionalnih%20bolesti%20HZZZSR/Registar_profesionalnih_bolesti_2014.pdf, pristupano: 14.9.2015

Najveći broj dana bolovanja uzrokovali su sindromi prenaprezanja, jer je u 2014. godini bio priznat značaj broj tih profesionalnih bolesti, a bolovanja su u prosjeku trajala više od 2 mjeseca. Ovaj podatak je očekivan, jer se radi o bolestima koje često zahtijevaju operativno liječenje i dugi rehabilitacijski postupak. Budući da je broj sindroma prenaprezanja iz godine u godinu sve veći, uz dugotrajno liječenje i dugo bolovanje, ova skupina profesionalnih bolesti sigurno zahtijeva veću pozornost i primjenu preventivnih mjera.

3.4. Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

Obaveza radnika da pri sklapanju ugovora o radu obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima koje ga onemogućuju ili bitno ometaju u izvršavanju radnih obaveza ili ugrožava život i zdravlje ostalih. To vrijedi i tijekom trajanja radnog odnosa obavezan obavijestiti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima koje ga onemogućuju ili bitno ometaju u izvršavanju radnih obaveza. Zbog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled i time poslodavac sam snosi troškove liječničkog pregleda.

Dužnost radnika je, što je moguće prije, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju. Tu potvrdu dužan je izdati ovlašteni liječnik.³⁴ Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.³⁵

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio. Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više

³⁴ Članak 37. stavak 1. i 2. Zakona o radu,

³⁵ Članak 38. Zakona o radu,

moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio. U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi odgovarajući. Ako poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

Radnik ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.³⁶

3.5. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

U slučaju postojanja smanjenje radne sposobnosti kod radnika uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, dužnost poslodavca je, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio. Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka, a po starom zakonu to je mogla biti i sudska odluka.

Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove. Ako je poslodavac poduzeo sve mjere, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća. U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi odgovarajući.³⁷

³⁶ Članak 40. Zakon o radu,

³⁷ Članak 41. Zakon o radu,

3.6. Zabrana otkaza

Otkaz mora biti dan u pisanom obliku. Poslodavac je pri tome dužan i u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz mora biti dostavljen radniku, a od dana dostave otkaza počinje teći otkazni rok. Opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, sklopljenog na određeno ili neodređeno vrijeme i bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, predstavlja teška povreda obveze iz radnog odnosa ili neka druga osobito važna činjenica, kada uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obje ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć. S time da se ugovor o radu može izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji, a ona stranka ugovora o radu koja na taj način otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza. Postupak otkaza složen je za poslodavca.

U slučaju redovitog otkaza uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika prethodno pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza. Također, prije redovitog ili izvanrednog otkaza uvjetovanog ponašanjem radnika ili radom radnika, poslodavac je dužan radniku omogućiti da iznese svoju obranu. U oba navedena slučaja, zakon štiti i poslodavca na način da predviđa i mogućnost da za poslodavca postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će radnika pismeno upozoriti, to jest omogućiti mu obranu. Otkaz mora biti dan u pisanom obliku. Poslodavac je pri tome dužan i u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz mora biti dostavljen radniku, a od dana dostave otkaza počinje teći otkazni rok. Zakon za vrijeme postojanja određenih okolnosti izričito zabranjuje otkaz.

Otkaz je zabranjen za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog dopusta, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskoga dopusta i dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju te petnaest dana nakon prestanka trudnoće, odnosno prestanka korištenja tih prava. Takav je otkaz ništav ako je poslodavcu na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje koje od gore navedenih okolnosti ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti

poslodavca o postojanju tih okolnosti te o tome pridonese odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Poslodavac također ne može otkazati ugovor o radu, dok je radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad. Naravno, ukoliko je riječ o ugovoru na određeno vrijeme, takav ugovor prestaje istekom vremena na koje je sklopljen, unatoč eventualnom postojanju bilo koje od navedenih okolnosti.³⁸

3.7. Otkazni rok

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu. Otkazni rok se ne primjenjuje za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani. Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad. U slučaju prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.³⁹

Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao. Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.⁴⁰

³⁸ Članak 71. Zakona o radu,

³⁹ Članak 121. Zakona o radu,

⁴⁰ Članak 124. Zakona o radu,

3.8. Obveze poslodavca u slučaju raskida ugovora o radu

Dužnost poslodavca je isplatiti radniku otpremninu prilikom raskida ugovora o radu ako poslodavac ima na to pravo, te je obavezan izdati potvrdu o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa.

3.8.1. Otpremnina

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca. Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.⁴¹

3.8.2. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu (odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti), a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu. Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove nema pravo na takvu otpremninu.⁴²

⁴¹ Članak 126. Zakona o radu,

⁴² Članak 42. Zakona o radu,

3.8.3. Izdavanje potvrda o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa

Dužnost poslodavca je u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

- Dužnost poslodavca je u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak prijave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.
- Poslodavac u potvrdi ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.⁴³

⁴³ Članak 130. Zakona o radu,

4. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Kada govorimo o povredi radničkih prava treba reći da je zahtjev za zaštitu prava (što je u praksi uvriježen naziv za podnesak upućen poslodavcu u slučaju povrede prava iz radnog odnosa), temeljni i polazni institut u ostvarenju i zaštiti prava radnika, osim, dakako u nekim iznimnim slučajevima, koje ćemo iznijeti u nastavku teksta. Prema nekim autorima, s obzirom na građanskopravnu prirodu ugovora o radu, zahtjev radnika za ostvarenje njegova određenog prava koje je poslodavac povrijedio jest građanskopravna ponuda da se u postupku izvan suda urede odnosi poslodavca i radnika. Zato takav zahtjev nema odgođeno djelovanje.

Zakon o radu propisuje je da radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava, odnosno podnijeti tj. zahtjev za zaštitu prava. Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. Kod zaštite radničkih prava sudskim putem izuzetno je važno napomenuti jednu stvar, a to je da zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev za zaštitu prava, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa. Dakle, u slučaju materijalnih potraživanja radnika prema poslodavcu nije potrebno prethodno obraćanje poslodavcu za zahtjevom za zaštitu prava, kao temeljnom pretpostavkom za podnošenje tužbe sudu. Također, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog podnošenja zahtjeva za zaštitu prava, u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo i radnik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.⁴⁴

Za razliku od ranije važećeg Zakona o radu, ova odredba iz novog Zakona o radu je proširenje iznimki od obveze podnošenja zahtjeva za zaštitu prava poslodavcu prije podnošenja tužbe sudu. Budući da veliki broj radnika u Republici Hrvatskoj radi na određeno vrijeme, kao i da se na mnoge radnike (koji su najčešće zaposleni kod malih poslodavaca gdje ne postoji

⁴⁴ Članak 129. Zakona o radu

obveza donošenja pravilnika o radu) ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor, ova iznimka predstavlja rasterećenje u proceduri ostvarivanja prava iz radnih odnosa za mnoge radnike. Nadalje, ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka. Za radnika, dakle, neće nastupiti prekluzija prava na podnošenje tužbe sudu ako se on zbog obveznog provođenja mirnog rješenja nastalog spora prvo obratio tijelu koje je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu određeno kao tijelo nadležno za rješavanje spora mirnim putem, a koje je pokušavalo riješiti spor i pri tome je postupak provodilo dulje od vremena određenog Zakonom.⁴⁵ Tek nakon što to tijelo provede i (neuspješno) dovrši postupak, radniku počinje teći daljnji rok 15 dana za podnošenje tužbe sudu. Navedene odredbe o podnošenju zahtjeva za zaštitu prava ne odnose se na postupak zaštite. Treba navesti još neke osobitosti u svezi zaštite prava radnika.

Tako je člankom 27. stavkom 4. Zakona o radu propisano da ustupljeni radnik koji smatra da mu je za vrijeme rada kod korisnika povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, zaštitu povrijeđenog prava ostvaruje kod poslodavca na način utvrđen odredbom članka 129. Zakona o radu, dakle, prema navedenim odredbama o sudskoj zaštiti prava radnika.

Nadalje, Zakonom o radu propisano je da u slučaju otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora rok za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.⁴⁶

Na kraju napominjemo da se na dostavu odluka donesenih u postupcima zaštite prava radnika kod poslodavca, primjenjuju na odgovarajući način odredbe o dostavi iz Zakona o parničnom postupku, ako postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.⁴⁷

⁴⁵ Članak 129. stavak 1. – 3. Zakona o radu

⁴⁶ Članak 115. stavak 4. Zakona o radu,

⁴⁷ Članak 128. Zakona o radu

Poslodavac je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao. Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika. Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima. Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s ovim Zakonom i posebnim zakonima. Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s ovim Zakonom i posebnim zakonima.

4.1. Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.⁴⁸ Odredbe Zakona o radu o zastari potraživanja, neće se primjenjivati na potraživanja iz radnog odnosa radnika, kojima je rok zastare od tri godine istekao prije stupanja na snagu ovoga Zakona.⁴⁹

⁴⁸ Članak 139. stavak 1. – 3. Zakona o radu,

⁴⁹ Članak 232. stavak 2. Zakona o radu

5. ZAKLJUČAK

Kao dio svakog radnog procesa, zaštita na radu je sastavni dio organizacije rada i izvođenja radnih operacija i izvodi se provođenjem osnovnih i posebnih pravila koja su propisana za svako radno mjesto.

Ozljede na radu postoje od početaka organiziranog ljudskog rada, razvojem industrije povećao se njihov broj, ovisno o radnim sredstvima koja se koriste za rad. Primjenom svih sredstava kojima se ljudi na radu svakodnevno služe često se dogodi ozljeda na radu i oštećenje zdravlja. Tato što je osnovni cilj društvenog i tehničkog razvoja čovjek i njegov kvalitetan život, zaštita od ozljeda i oštećenja zdravlja jedan od glavnih zadataka svih onih koji na bilo koji način mogu utjecati na stanje.

Štetne posljedice rada, danas se više ne smatraju događajima koji se ne mogu predvidjeti niti njihove posljedice spriječiti. Osnovni je zadatak u provođenju zaštite na radu da se prvenstveno utječe na broj nezgoda na radu jer one za posljedicu imaju ozljedu na radu. Smanjenjem broja nezgoda smanjiti će se i broj ozljeda koje nastaju na radu.

Zbog kvalitetnijeg osiguranja provođenja zaštite na radu Republika Hrvatska donijela je Zakon o zaštiti na radu koji precizno utvrđuje obveze poslodavca i zaposlenika u procesu rada. Zakon usmjerava provođenje cjelokupnog sistema zaštite, dok se određena pravila reguliraju posebnim Pravilnicima koje donosi Sabor Republike Hrvatske. Tim Zakonom i pravilnicima obuhvaćeni su osim zdravih radnika, i radnici koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad.

LITERATURA

KNJIGE

1. Bilić, Andrijana, Fleksibilni oblici rada i radno pravo, Zb. Prav. fak. Sveuč. Rij. 2009.
2. Franičević, V., Puljiz, V. (ur.), Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti, Centar za demokraciju Miko Tripalo i Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2009.
3. Franičević, V., Puljiz, V. (ur.), Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti, Centar za demokraciju Miko Tripalo i Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2009.
4. Herman, V., Čupurdija, M. ; Osnove radnog prava, Pravni fakultet Osijek, 2011.
5. Marinković-Drača, D., Sudjelovanje radnika u odlučivanju, izdavač Zagreb, 2004.

ČLANCI

1. Aktualnosti Hrvatskog zakonodavstva i zakonodavne prakse, Opatija 2009.
2. Bilić, A., Fleksibilni oblici rada i radno pravo, Zb. Prav. fak. Sveuč. Rij. 2009.
3. Milković, D., Ostvarivanje prava radnika na naknadu plaće u parničnom i ovršnom postupku" - Godišnjak 15., XXIII savjetovanja Aktualnosti Hrvatskog zakonodavstva i zakonodavne prakse, Opatija 2008.
4. Učur, M., Zaštita osobe u radnom odnosu od načela do realizacije, Zb. Prav. fak. Sveuč. Rij., 2008.

ZAKONI

1. Zakon o listi profesionalnih bolesti, NN 162/98 i 107/07,
2. Zakon o radu, NN 93/14,
3. Zakon o zaštiti na radu, NN 71/14, 118/14, 154/14,
4. Zakon o zdravstvenoj zaštiti, NN 150/08, 71/10,139/10, 22/11, 84/11, 154/11, 12/12, 70/12, 82/13, 159/13, 154/14,

INTERNET

1. Gotovac, Viktor; Gović, Iris; Milković, Darko; Palarić, Antun; Pičuljan, Zoran; Pipunić, Sandra; Sarvan, Desa; Zrilić, Zrinko, Radni službenički odnosi, Zagreb, 2005, <http://novi-informator.net/savjetovanja/radni-i-službenički-odnosi> , pristupljeno 13.06.2015.
2. Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, 2014, <http://www.hzzzsr.hr/index.php/ozljede-na-radu/ozljede-na-radu-u-hrvatskoj#onr-u-hrvatskoj> , pristupano: 14.9.2015
3. Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, 2014, http://www.hzzzsr.hr/images/documents/ozljede%20na%20radu/Analiza%20ozljeda%20na%20radu/Analiza_ONR_2014/Analiza_ONR_za_2014.pdf , pristupano: 14.9.2015
4. Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zagreb, 2014, http://www.hzzzsr.hr/images/documents/profesionalne%20bolesti/Registar%20profesionalnih%20bolesti%20HZZZSR/Registar_profesionalnih_bolesti_2014.pdf , pristupano: 14.9.2015
5. Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, <http://www.hzzo.hr/zastita-zdravlja-na-radu/profesionalna-bolest/> , Zagreb, 2014, pristupano: 14.9.2015