

IVICA ORAČ-ŠUKELJ

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava

ZAKON O ZAŠTITI NA RADU

Zakonom o zaštiti na radu („Narodne novine“, broj 71/14 i 118/2014), se u pravni sustav Republike Hrvatske u cijelosti prenosi Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989., o uvođenju poticajnih mjera za unaprjeđivanje sigurnosti i zaštite zdravlja radnika.

Područje zaštite na radu je do donošenja navedenog Zakona o zaštiti na radu („Narodne novine“, broj 71/2014 i 118/2014), koji je stupio na snagu 19. lipnja 2014. godine, bilo uređeno Zakonom o zaštiti na radu („Narodne novine“, broj 59/96, 94/96, 114/03, 100/04, 86/08, 116/08, 75/09 i 143/12).

Zakonom o zaštiti na radu, uređuje se sustav zaštite na radu u Republici Hrvatskoj što uključuje i obveze poslodavaca u organiziranju i provođenju zaštite na radu. Svrha ovoga Zakona je sustavno unapređivanje sigurnosti i zaštite zdravlja radnika i osoba na radu, sprječavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i drugih bolesti u vezi s radom.

Odredbe ovoga Zakona primjenjuju se u svim djelatnostima u kojima radnici i osobe na radu obavljaju poslove za poslodavca.

Određene djelatnosti su prilikom obavljanja poslova, zbog svojih posebnosti izuzeti od primjene ovoga Zakona (poslovi oružanih snaga, policijski poslovi, poslovi zaštite i spašavanja, poslovi zaštite osoba i imovine te poslovi vatrogasaca i pirotehničara) te se za navedene poslove mjere zaštite na radu propisuju posebnim propisima. Navedeno se odnosi samo na poslove kod kojih se zbog njihovih posebnosti i neizbježne proturječnosti s odredbama ovoga Zakona, Zakon na njih ne može u cijelosti primijeniti.

Uvođenjem pojmovnika osigurano je bolje razumijevanje Zakona i provedbenih propisa zaštite na radu (Pravilnika).

Osobito važni pojmovi su: radnik, osobe na radu, poslodavac te mjesto rada.

Radnik je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja poslove za poslodavca.

Poslodavac je fizička ili pravna osoba za koju radnik, odnosno osoba na radu obavlja poslove.

Osoba na radu je fizička osoba koja nije u radnom odnosu kod tog poslodavca, ali za njega obavlja određene poslove.

Iz navedenih definicija je vidljivo da poslodavca s radnikom sklapa ugovor o radu, dok između poslodavca i osoba na radu uglavnom postoji drugačiji ugovorni odnos (npr. ugovora o ustupanju radnika za privremeno obavljanje poslova, ugovor o djelu o zapošljavanju redovitih studenata, ugovor o volontiranju i dr.).

Mjesto rada je svako mjesto na kojemu radnici i osobe na radu moraju biti, ili na koje moraju ići, ili kojemu imaju pristup tijekom rada zbog poslova koje obavljaju za poslodavca, kao i svaki prostor, odnosno prostorija koju poslodavac koristi za obavljanje poslova i koja je pod njegovim izravnim ili neizravnim nadzorom.

Obveze poslodavca u provođenju zaštite na radu u odnosu na radnika odnose se i na osobe na radu. Uvažavajući navedene definicije, u slučaju samozaposlenih osoba važno je napomenuti da samozaposlene osobe ne zapošljavaju radnike ni osobe na radu te se Zakon o zaštiti na radu na njih ne primjenjuje, osim u vezi s odredbom članka 76. Zakona o zaštiti na radu u kojem su pod pojmom drugih osoba (izvođača) obuhvaćeni i izvođači samozaposlene osobe te na mjestima rada gdje radove izvodi više izvođača, ako samozaposlene osobe kao izvođači izvode radove na takvim mjestima, one također moraju primjenjivati odredbe članka 76. Zakona o zaštiti na radu. Navedene odredbe posebno su važne u slučaju obavljanja radova na privremenim ili pokretnim gradilištima.

Zakonom i njegovim provedbeni propisima smanjuju se troškovi izrade dokumentacije vezano za izradu procjene rizika i osposobljavanje. Smanjenju troškova zaštite na radu pridonijet će i donošenje smjernica, uputa, obrazaca i sl., za izradu procjene rizika i za osposobljavanje radnika za rad na siguran način, što će olakšati izradu dokumentacije i omogućiti poslodavcima da navedenu dokumentaciju izrađuju sami.

Ugovaranje obavljanja poslova zaštite na radu uređeno je odredbama članka 20. Zakona o zaštiti na radu te je člankom 20. stavkom 1. Zakona propisano da je poslodavac obavezan utvrditi i obavljati poslove zaštite na radu u skladu s procjenom rizika, stanjem zaštite na radu i brojem radnika. Navedenu odredba je potrebno uvažavati kod određivanja vremena koje je stručnjacima zaštite na radu potrebno za obavljanje poslova zaštite na radu. Poslovi zaštite na radu navedeni su u članku 21. Zakona o zaštiti na radu te poslodavac mora najprije utvrditi koje poslove zaštite na radu je potrebno kod njega obavljati, a obim tih poslova (i vrijeme potrebno za njihovo obavljanje) ovisiti će o procjeni rizika, stanju zaštite na radu (u kojoj mjeri je uređen sustav zaštite na radu) te broju radnika i osoba na radu koje obavljaju poslove za poslodavca.

Poslodavac koji zapošljava do 49 radnika (uključujući i osobe na radu), prema odredbi članka 20. stavka 2. Zakona o zaštiti na radu, može poslove zaštite na radu obavljati sam ako ispunjava propisane uvjete ili obavljanje tih poslova može ugovoriti ugovorom o radu sa stručnjakom zaštite na radu. Poslodavac najbolje poznaje poslove koji se kod njega obavljaju i s njima povezane rizike, kao i mjesta rada, sredstva rada, tehnologiju rada, organizaciju rada i sl., te prema navedenom jedino poslodavac može odlučiti koji je za njega najbolji način organiziranja obavljanja poslova zaštite na radu.

Važno je napomenuti da ugovaranje obavljanja poslova zaštite na radu, ugovorom o radu sa stručnjakom zaštite na radu ima prednost pred ugovaranjem sa ovlaštenim osobama, koje je dozvoljeno samo iznimno kada za to postoje objektivni i opravdani razlozi.

Objektivan i opravdan razlog je npr. kada poslodavac ne može pronaći radnika koji zadovoljava propisane uvjete za stručnjaka zaštite na radu (visinu i vrstu stručne spreme, položen stručni ispit stručnjaka zaštite na radu) odnosno kada je poslodavac privremeno bez stručnjaka zbog otkaza i sličnih razloga.

Prema odredbama Zakona o zaštiti na radu, poslodavac može odrediti bilo kojeg radnika za stručnjaka zaštite na radu ukoliko radnik ispunjava propisane uvjete te stručnjak može uz poslove zaštite na radu obavljati bilo koji posao iz djelatnosti poslodavca, tj. stručnjak zaštite na radu ne mora obavljati poslove zaštite na radu u punom radnom vremenu, osim ako obim poslova zaštite na radu to ne zahtijeva.

Stručnjak zaštite na radu ne može istovremeno biti ovlaštenik poslodavca i/ili povjerenik radnika za zaštitu na radu. Poslove stručnjaka zaštite na radu, ovlaštenika i povjerenika radnika za zaštitu na radu moraju obavljati različiti radnici.

Osnovna obveza u vezi zaštite na radu je obveza procjenjivanja rizika. Rizici za život i zdravlje radnika i osoba na radu procjenjuju se uzimajući u obzir poslove i njihovu prirodu, osobito u odnosu na sredstva rada, radni okoliš, tehnologiju, fizikalne štetnosti, kemikalije, odnosno biološke agense koji se koriste, uređenje mjesta rada, organizaciju procesa rada, jednoličnost rada, statodinamičke i psihofiziološke napore, rad s nametnutim ritmom, rad po učinku u određenom vremenu (normirani rad), noćni rad, psihičko radno opterećenje i druge rizike koji su prisutni, radi sprječavanja ili smanjenja rizika.

Procjenu rizika za vlastite potrebe može izrađivati poslodavac ili procjenu rizika može dati izraditi osobi ovlaštenoj za izradu procjene.

Poslodavac je obvezan imati procjenu rizika izrađenu u pisanom ili elektroničkom obliku, za sve poslove koje za njega obavljaju radnici i osobe na radu. Procjena mora također biti dostupna radniku na mjestu rada. Propusti učinjeni u postupku procjene rizika (npr. propust uočiti vjerojatnost nastanka opasnog ili štetnog događaja na radu ili u vezi s radom, pogrešna procjena štetnosti događaja, odnosno podcjenjivanje njegove štetne posljedice i sl.) ne oslobađaju poslodavca obveza i odgovornosti u vezi sa zaštitom na radu.

Pravilnik o izradi procjene rizika ("Narodne novine", broj 112/2014) propisuje minimalne zahtjeve koje je potrebno ispuniti kod procjenjivanja rizika, ali ne utječe na primjenu drugih priznatih načina i metoda procjene rizika.

Važno je napomenuti da je utvrđivanje poslova prvi korak u postupku procjenjivanja rizika te utvrđivanje poslova treba biti dovoljno detaljno da omogući utvrđivanje opasnosti štetnosti i napora bitnih za procjenjivanje rizika. Poslovi ne smiju biti navedeni općenito kao npr. „građevinski poslovi“ jer to ne omogućava kvalitetno procjenjivanje rizika.

Procjena rizika mora odgovarati postojećim opasnostima, štetnostima odnosno naporima, što znači da je procjena rizika proces koji provodi poslodavac te u slučaju promjene u poslovima, na mjestima rada, sredstvima rada, tehnologiji, organizaciji rada, kao i u slučaju drugih promjena koje su uzrokovale promjene opasnosti, štetnosti odnosno napora, procjenu rizika treba uskladiti s novim stanjem odmah po nastanku navedenih promjena.

Pri procjeni rizika obvezno sudjeluju radnici, odnosno njihovi predstavnici, ovlaštenici i stručnjaci zaštite na radu, a poslodavac po potrebi uključuje i stručnjake iz pojedinih područja.

U Pravilniku o izradi procjene rizika navedeni su primjeri poslova s malim rizicima. Poslovi s malim rizicima u smislu odredbi navedenog pravilnika su poslovi koji između ostalog uključuju uredske, administrativne i pomoćne poslove, poslove posredovanja, kupnju i prodaju vlastitih nekretnina te poslove agencija za poslovanje nekretninama i sl. Postoji mogućnost da kod nekih navedenih poslova dođe do odstupanja te u svakom konkretnom slučaju procjenitelj rizika mora provjeriti da li je stvarni rizik mali.

Za poslodavca koji za vlastite potrebe izrađuje procjenu rizika (neovisno o tome koliko radnika zapošljava i kojom se djelatnošću bavi), nisu propisani posebni uvjeti te poslodavcu nije potrebno ovlaštenje za izradu procjene rizika za vlastite potrebe.

Vezano uz poslove s malim rizicima treba prvenstveno uzeti u obzir odredbe Pravilnika o sigurnosti i zaštiti zdravlja pri radu s računalom ("Narodne novine", broj 69/2005) a na stranicama Hrvatskog Zavoda za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu dostupne su također Smjernica o uređivanju radnih mjesta na kojima se dugotrajno sjedi.

Pravilnikom o sigurnosti i zaštiti zdravlja pri radu s računalom utvrđeni su zahtjevi glede sigurnosti i zaštite zdravlja pri radu s računalom a odredbe ovog Pravilnika na odgovarajući način se primjenjuju na rad kod kuće radnika ili u drugom prostoru, koji nije prostor poslodavca.

Poslodavac je obvezan izraditi procjenu rizika za rad s računalom, imajući u vidu moguće opasnosti od narušavanja zdravlja radnika, posebice zbog vidnog, statodinamičkog i psihičkog napora.

Poslodavac mora na temelju procjene rizika, provesti mjere za otklanjanje utvrđenih nedostataka, pri čemu treba uzeti u obzir posebne i/ili kombinirane učinke utvrđenih opasnosti, štetnosti odnosno napora.

Poslodavac mora osigurati da radnici budu upoznati sa svim okolnostima i zahtjevima glede sigurnosti i zaštite zdravlja pri radu s računalom (zaslonom). Poslodavac mora planirati aktivnosti radnika na takav način da se rad na računalu periodički izmjenjuje s drugim aktivnostima. Ukoliko ne postoji mogućnost promjene aktivnosti radnika, odnosno radnik nema spontanih prekida tijekom rada, poslodavac mu ovisno o težini radnih zadataka i posljedičnog vidnog i statodinamičkog napora,

tijekom svakog sata rada mora osigurati odmore u trajanju od najmanje 5 minuta i organizirati vježbe rasterećenja.

Osposobljavanje radnika za siguran rad se provodi na način da poslodavac obavijesti radnika o svim činjenicama i okolnostima koje utječu ili bi mogle utjecati na sigurnost i zdravlje radnika (o organizaciji rada, rizicima i načinu izvođenja radnih postupaka i sl.). Tijekom osposobljavanja radniku je potrebno objasniti i osposobiti ga za praktičnu primjenu mjera zaštite na radu, koje je dužan primjenjivati tijekom rada u skladu s procjenom rizika kojima je izložen na radu i u vezi s radom.

Poslodavci mogu osposobljavanje za rad na siguran način provoditi sami ili osposobljavanje mogu povjeriti osobi ovlaštenoj za obavljanje tih poslova. Osposobljavanje radnika za rad na siguran način provode stručnjaci zaštite na radu. Obveze osposobljavanja za rad na siguran način se ne primjenjuju na naučnike te učenike i studente na praksi čije je osposobljavanje uređeno posebnim propisom.

Osposobljavanje radnika provodi se prema programu osposobljavanja koji se mora temeljiti na procjeni rizika i mora obuhvatiti sve opasnosti, štetnosti odnosno napore utvrđene procjenom rizika te načine otklanjanja opasnosti, štetnosti odnosno napora. Program osposobljavanja radnika se sastoji od teoretskog osposobljavanja koje se provodi za sve radnike ovisno o poslovima koje će obavljati i praktičnog osposobljavanja na mjestu rada, osim za poslove s malim rizicima za koje je dovoljno provesti teoretsko osposobljavanje.

O provedenom osposobljavanju radnika sastavlja se zapisnik. Stručnjaci zaštite na radu su oslobođeni od obveze osposobljavanja za rad na siguran način.

Prema odredbama Zakona o zaštiti na radu i Pravilnika o osposobljavanju iz zaštite na radu i polaganju stručnog ispita („Narodne novine“, broj 112/14), nije propisano izdavanje ovlaštenja poslodavcima u slučaju kad oni žele osposobljavati vlastite radnike za rad na siguran način.

Andragoška znanja moraju imati samo stručnjacima zaštite na radu koji su zaposleni u ovlaštenim osobama za osposobljavanje radnika za rad na siguran način, dok se takva znanja ne zahtijevaju za stručnjake poslodavca koji vrši osposobljavanje vlastitih radnika.

Vežano uz obvezu organiziranja i osiguravanja pružanja prve pomoći radnicima i drugim osobama do pružanja hitne medicinske pomoći ili do prijema u zdravstvenu ustanovu, potrebno je osposobiti radnike određene za provedu navedene obveze. Osposobljavanje radnika za pružanje prve pomoći provodi Hrvatski crveni križ ili specijalisti medicine rada koji su ovlašteni od HZZO-a.

Na svakom radilištu i u radnim prostorijama gdje istodobno radi dva do dvadeset radnika, najmanje jedan radnik te još po jedan do svakih sljedećih 50 radnika mora biti osposobljen za pružanje prve pomoći te radnik mora biti u pisanom obliku obaviješten da je određen za pružanje prve pomoći.

Zakonom je predviđeno donošenje novog pravilnika o poslovima s posebnim uvjetima rada, kojim će ministar nadležan za zdravlje, uz suglasnost ministra nadležnog za rad, propisati poslove s posebnim uvjetima rada i uvjete koje moraju ispunjavati radnici za obavljanje tih poslova.

Poslodavac ne smije dopustiti obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada radniku koji ne ispunjava propisane uvjete.

Zakonom su također propisane obveze poslodavca u vezi sa sredstvima rada, osobnom zaštitnom opremom i mjestima rada kao i obveze u vezi s tehnologijom rada i radnim postupcima. Poslodavac je obvezan osigurati da su sredstva rada i mjesta rada koja se koriste u svakom trenutku sigurna, održavana, prilagođena za rad i u ispravnom stanju, te da se koriste u skladu s pravilima zaštite na radu, a poslodavac je također obvezan planirati, pripremati i provoditi radne postupke te razraditi i primjenjivati tehnologiju rada tako da ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, uvažavajući pri tome najvišu moguću razinu zaštite od rizika na radu i u vezi s radom, u skladu s pravilima zaštite na radu i drugim propisima. Kada organizacijskim mjerama, odnosno osnovnim pravilima zaštite na radu nije moguće otkloniti ili u dovoljnoj mjeri ograničiti rizike za sigurnost i zdravlje radnika, poslodavac je obvezan osigurati odgovarajuću osobnu zaštitnu opremu i osigurati da je radnici koriste na propisani način pri obavljanju poslova.

Problemi stresa sve su prisutniji na mjestima rada te je Zakonom propisano da je poslodavac obvezan probleme stresa na radu ili u vezi s radom rješavati unutar sveobuhvatnog postupka procjene rizika i primjene pravila zaštite na radu, u skladu s rezultatima te procjene. Stres na radu su zdravstvene i psihičke promjene koje su posljedica akumulirajućeg utjecaja stresora na radu kroz dulje vrijeme, a očituju se kao fiziološke, emocionalne i kognitivne reakcije te kao promjene ponašanja radnika.

Poslodavac je obvezan provoditi prevenciju stresa na radu ili u vezi s radom, koji uzrokuju čimbenici kao što su sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje, loša komunikacija i sl., poduzimanjem konkretnih mjera i uz uključivanje i suradnju svih sudionika, kako bi na najmanju mjeru sveo potrebu radnika da svladava poteškoće zbog dugotrajnije izloženosti intenzivnom pritisku te otklonio mogućnost da se u procesu rada umanju radna učinkovitost radnika i pogorša njegovo zdravstveno stanje.

Radnici imaju obvezu postupati u skladu s uputama poslodavca za sprječavanje, uklanjanje ili smanjivanje stresa na radu ili u vezi s radom te zajedno sa svojim predstavnicima imaju obvezu surađivati s poslodavcem vezano za stres.

Radnik je također obvezan osposobljavati se za rad na siguran način kada ga na osposobljavanje uputi poslodavac te je radnik obvezan i odgovoran obavljati poslove dužnom pažnjom i pri tome voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika, koje mogu ugroziti njegovi postupci ili propusti na radu. Smatra se da radnik radi dužnom pažnjom kada poslove obavlja u skladu sa znanjima i vještinama koje je stekao tijekom osposobljavanja za rad na siguran način te kada radi po uputama poslodavca, odnosno njegovog ovlaštenika.

Radnik u vrijeme rada ne smije biti pod utjecajem alkohola i drugih sredstava ovisnosti niti ih smije unositi na mjesto rada.

Smatra da je radnik pod utjecajem alkohola ako u krvi ima alkohola više od 0,0 g/kg, odnosno više od 0,0 miligrama u litri izdahnutog zraka, odnosno u krvi ima višu koncentraciju alkohola od koncentracije dozvoljene procjenom rizika poslova koje taj radnik obavlja.

Zakonom o zaštiti na radu propisane su i obveze osiguranja specifične zdravstvene zaštite primjerene rizicima za sigurnost i zdravlje kojima su radnici izloženi, a koju provodi medicina rada u skladu s posebnim propisima koji uređuju specifičnu zdravstvenu zaštitu. Poslovi medicine rada, uključujući plan i program mjera zdravstvene zaštite, propisani su posebnim propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

Ministra nadležnog za zdravlje uz suglasnost ministra nadležnog za rad, pravilnikom će propisati najmanji broj sati koje je poslodavac obvezan ugovoriti sa specijalistom medicine rada i koje specijalist medicine rada mora provesti na mjestu rada.

Propisani su uvjeti po kojima je dopušteno korištenje nadzornih uređaja kao sredstava zaštite na radu. Važno je napomenuti da je poslodavac obvezan prilikom zapošljavanja pisanim putem obavijestiti radnika da će biti nadziran nadzornim audio, odnosno video uređajima.

Zakonom je propisana obveza vođenja evidencija, čuvanja isprava te davanja obavijesti i podatke u skladu s ovim Zakonom i drugim propisima o zaštiti na radu te će uvođenjem središnje evidencija podataka u vezi sa zaštitom na radu i uspostavom baze podataka zaštite na radu, biti omogućeno kvalitetno praćenje stanja zaštite na radu. Podaci će se dostavljati Zavodu za unaprjeđivanje zaštite na radu, koji će kao provedbeno i savjetodavno tijelo biti pomoć poslodavcima u organiziranju i provođenju zaštite na radu pružanjem stručne pomoći u području zaštite na radu.

Zakonom o zaštiti na radu redefinirane su inspekcijske mjere te će postupanje inspektora rada u velikom broju slučajeva biti savjetodavno i preventivno.

Određen broj pravilnika, pravnih pravila i naredbi je stavljen izvan snage. Smanjenje broja provedbenih propisa i njihovo osuvremenjivanje pridonijet će njihovoj učinkovitijoj primjeni i nadzoru.

Važno je napomenuti da Zakon o zaštiti na radu i njegovi provedbeni propisi propisuju minimalne zahtjeve zaštite na radu, ali ne utječu na primjenu povoljnije zaštite na radu ako je ta povoljnija zaštita propisana zakonom, drugim propisom, odnosno kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.