

*Biblioteka*  
RADNO I SOCIJALNO ZAKONODAVSTVO

*Biblioteka*  
RADNO I SOCIJALNO ZAKONODAVSTVO

dr. sc. Svjetlana Šokčević  
**Zakon o zaštiti na radu**  
s komentarima i tumačenjima

*Predgovor*  
prof. dr. sc. Marinko Đ. Učur

*Nakladnik*  
TIM press d.o.o., Zagreb  
Tel.: 01 611 97 13; Faks: 01 611 97 14  
e-mail: tim.press@tim-press.hr  
www.tim-press.hr

*Urednik*  
Hašim Bahtijari

*Lektura i korektura*  
Ljiljana Cikota

*Tisak*  
Intergrafika

ISBN 978-953-7177-92-8

CIP zapis dostupan u računalnom katalogu Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu  
pod brojem 887717

Svjetlana Šokčević

**Zakon o zaštiti  
na radu  
s komentarima i tumačenjima**

Zagreb, 2014.



# SADRŽAJ

Predgovor ( <i>Marinko Đ. Učur</i> )	7
Zakon o zaštiti na radu	19
Komentari i tumačenja Zakona o zaštiti na radu	71
Prilozi	271
Pravilnik o izradi procjene rizika	273
Pravilnik o osposobljavanju iz zaštite na radu i polaganju stručnog ispita	282
Pravilnik o obavljanju poslova zaštite na radu	312
Pravilnik o ovlaštenjima za poslove zaštite na radu	315
Komentari i tumačenja podzakonskih propisa	321
Literatura	337
Dodaci	347
Kazalo pojmova	419
Bilješka o autorici	422



# Predgovor

## ZAŠTITA OSOBE U RADNOM ODNOSU: OD NAČELA DO ZAKONA O ZAŠTITI NA RADU

Prof. dr. sc. Marinko Đ. Učur

### Uvod

Zakon o zaštiti na radu je prihvaćen na sjednici Hrvatskoga sabora 30. svibnja 2014. Objavljen je u „Narodnim novinama“ broj 71. od 11. lipnja 2014., a na snagu je stupio 19. lipnja 2014. godine.

Upućen je brojnim adresatima, prvenstveno poslodavcima i radnicima. Brojne propise u pravu zaštite na radu donose subjekti različitih nadležnosti (univerzalni, regionalni, državni, autonomni i drugi). U mnogima od njih nema nomotehničkog znanja, a neznatno su uvažene brojne društvene, tehničke, medicinske i druge znanosti kojima se ovi složeni odnosi u zaštiti na radu objašnjavaju. U Zakonu o zaštiti na radu malo je naglašeno da je riječ o osobnim, neotuđivim i neprenosivim pravima radnika i drugih osoba na radu, odnosno radu za drugoga u subordinaciji i s oneroznim titulansom.

Ova knjiga pojavljuje se u pravi čas. Autorica dr. sc. Svjetlana Šokčević uložila je veliki trud koji je izdavač, kao i u brojnim ranije objavljenim radovima u *Biblioteci* Radno i socijalno zakonodavstvo prepoznao i prihvatio. Posebna vrijednost ovog priručnika je u komentarima pojedinih odredbi (analitički i povezano) s upućivanjem na suštinu i svrhu koju treba postići.

Treba, međutim, reći da ima nedostataka u pripremi i donošenju Zakona o zaštiti na radu i provedbenih propisa, onako kako obvezuju precizni i zahtjevni propisi o procjeni učinka propisa i o provedbi postupka te procjene (Zakon o procjeni učinka propisa<sup>1</sup> i Uredba o provedbi postupka procjene učinka propisa<sup>2</sup>).

<sup>1</sup> Narodne novine, br. 90/11.

<sup>2</sup> Narodne novine, br. 66/12.

Sa Zakonom će „polemizirati“ svakodnevna praksa. On se mora primjenjivati bez obzira što se ukazuje na neke njegove nedostatke, kao:

- Sadržaj Zakona ne prati dovoljno i na odgovarajući način univerzalna vrela prava zaštite na radu, a posebno ne konvencije Međunarodne organizacije rada (MOR-a, ILO-a, ITO-a,...).
- Prenaglašena je i brojna podzakonska (provedbena) regulativa.
- Zapostavljeno je autonomno uređivanje odnosa u pravu zaštite na radu (kolektivni ugovor, pravilnik o zaštiti na radu, sporazum radničkog vijeća s poslodavcem i drugi).
- Zanemaren je sindikat, kao interesna organizacija radnika, čija je temeljna zadaća promicanje i zaštita prava radnika i uvjeta rada, a to je prvenstveno pitanje zaštite na radu u najširem smislu riječi.
- Nedorečena je nadležnost Vlade i nadležnih ministara u uređivanju pojedinih pitanja i odnosa koje je Zakon o zaštiti na radu regulirao.
- Nije stvoren „prostor“ za primjenu načela *in favorem laboratorum*, odnosno primjena za radnika najpovoljnijeg prava, i drugi.

Propisani su minimalni zahtjevi za odnose u zaštiti na radu. Oni se ne smiju smanjivati ni negirati. Zaštita na radu ne pripada nijednoj stranci, ni državi. Oni moraju stvoriti uvjete za njeno uređivanje, ostvarivanje i unaprjeđivanje. Zaštita na radu pravo je čovjeka koji radi.

To je i poruka ove knjige koja će pomoći brojnim subjektima na svim razinama, u svim djelatnostima, radnopravnim i socijalnopravnim i drugim odnosima da primijene propise.

Radni odnosi su srce društvenih i drugih odnosa ljudi na radu i u vezi s radom. Uređeni su brojnim heteronomnim i autonomnim pravnim normama. To uređivanje nalazi svoj temelj u Ustavu Republike Hrvatske i u brojnim univerzalnim vrelima radnoga prava i prava zaštite na radu, ali i u načelima suvremenog, modernog i demokratskog radnog prava. Među najznačajnija načela, nezaobilazna su: načela zaštite osobe – radnika i zaštita prava na radu i u vezi s radom.

To uređuju brojna vrela, kako heteronomna tako i autonomna, opća (osnovna) i posebna pravila iznad kojih su navedena načela, utjelovljena u tim normama i njima zaštićena. Ta načela imaju normativno, logično i realno značenje. U zahtjevnim, složenim i specifičnim radnim odnosima javljaju se brojni subjekti u reguliranju, ostvarivanju i u zaštiti tih odnosa. Od stvaranja pravne norme do njihove realizacije, kada su u pitanju zaštita osoba – radnika i prava u radnom odnosu, događaju se velike promjene pa i protupravna ponašanja subjekata i drugih sudionika u tim odnosima. To se prati i u bogatoj praksi socijalnih partnera, inspekcija i sudova, u primjeni normi univerzalnih vrela, prava Europske unije (EU), Ustava RH, zakona i podzakonskih akata, te brojnih normi u autonomnim općim aktima poslodavaca.

Razvijaju se brojni pravni odnosi čiji je temelj rad za drugoga i „u službi drugoga“, rad kojega organizira poslodavac (u najširem smislu riječi) za koga se radi i koji taj rad treba i platiti. Pod pojmom „razvijanja“ tih odnosa



prvenstveno se misli na sadržaj radnog odnosa, odnosno prava i obveza subjekata toga odnosa iz rada i na osnovu toga rada. U „sadržaju“ toga odnosa razvijaju se i drugi brojni pojmovi, kategorije i odnosi (socijalno-pravni, ekonomsko-pravni, psihološki, medicinski, sociološki, ergonometrijski, a napose oni odnosi koji se mogu svrstati u kategoriju prava zaštite na radu. Svijet rada razvija subjekte i njihove odnose, ali razvija socijalne i druge konflikte (sve do mobinga na radnom mjestu). To je složen proces, bez obzira razvija li se radni odnos kao pravni odnos neodređenog ili kao pravni odnos određenog trajanja. Naime, brojni procesi mogu se razvijati brže i „sadržajnije“ i u radnom odnosu koji traje kraće (probni rad, raspored rada, plaćanje rada, međuljudski odnosi i dr.). Ti procesi prvenstveno su vezani za proizvodnju, za poslove koje radnik obavlja u okviru djelatnosti poslodavca (način organiziranja i ostvarivanja ciljeva, uvjeti u kojima se ostvaruju i sl.).

Radni odnos treba biti uređen u skladu s normama prava. Nepoštovanje tih normi jest protupravno djelo, bez obzira tko ga učini. To mogu biti kaznena djela, prekršajna djela, disciplinska djela, ponašanja koja imaju štetne posljedice, ali i diskriminacije, spolnog uznemiravanja, mobinga i sl. Bilo kako bilo, ta protupravna ponašanja uperena su protiv ličnosti radnika i njegovog radnog statusa. Sve to ne treba promatrati izolirano već u ukupnosti (cjelini) odnosa na radu i u vezi s radom. Istina, neposredni povod jest određeni (konkretni) događaj, ali on je vidljiv i treba ga tumačiti u složenom sadržaju radnog odnosa.

Evidentiran je agresivan trend da se radna prava poistovjete s drugima u obveznopравnim i drugim pravnim odnosima. Zagovara se njihova određivost, a ne određenost, sloboda ugovaranja na uštrb prethodne reguliranosti (heteronomne i autonomne); postupci (tijela, rokovi) se pojednostavljuju, norme postaju ekstenzivne, difuzne, nedorečene i ostavljaju „prostor za arbitriranje“ i *ad hoc* rješenja. Javljaju se improvizacije, struku zamjenjuje praktičizam (vještine), a normu zamjenjuje determinirana volja, ishitrena i nedovoljno slobodna.

Radni odnos je osobno pravni odnos: od zasnivanja do prestanka, ali ga prate objektivizirano utvrđeni uvjeti rada, okoliš i organizacija rada.

Iznad i ispred svake norme kojim se uređuje radni odnos „stoje“ načela suvremenog, demokratskog radnog prava, kao načela s točno određenim obilježjima. Prvenstveno je riječ o dva načela i to: zaštita i sigurnost radnika na radu i načela neotuđivosti i zaštite prava iz rada.

## 1. Načela radnog prava

Pravni propisi radnog prava i prava zaštita na radu moraju se tumačiti na osnovi navedenih (i drugih) načela. To su pravila općeg ponašanja u radnim odnosima, ali i pravila posebnih (karakterističnih) ponašanja subjekata (i drugih) tih odnosa. Oni ne mogu ne primjenjivati ta načela, pravdajući to

specifičnim (posebnim, karakterističnim) razlozima, jer oni mogu biti samo od koristi da se načelo dosljednije primjenjuje. Ova načela „izražavaju objektivnu zakonomjernost razvoja“ u radnim odnosima. Ona znače „maksimum ili pravilo akcije“ izražene u normama radnog prava i prava zaštite na radu, determiniranim objektivno danim okolnostima i uvjetima države i drugih kolektivnih subjekata tih prava (prvenstveno socijalnih partnera).

Načela radnog prava utemeljena su na postavkama sljedećih općih dokumenata:

(1) Povelja OUN-a, objavljena 26. lipnja 1945. u San Franciscu, čiji je temeljni cilj „stvaranje takve svjetske organizacije koja će, uz ostalo, ponovno potvrditi vjeru u osnovna prava čovjeka, u dostojanstvo i vrijednost ljudske ličnosti i ravnopravnost muškaraca i žena te ostvarivanje međunarodne suradnje razvijanjem i poticanjem poštovanja prava čovjeka i osnovnih sloboda za sve bez razlike rase, spola, jezika i vjere“. Obveza OUN-a je usmjerena i na „podizanje životnog standarda, puno zaposlenje stanovništva i uvjete za ekonomski i socijalni napredak i razvitak“.<sup>3</sup>

(2) Opća Deklaracija o pravima čovjeka, izglasana na Općoj skupštini OUN-a 10. prosinca 1948., kaže da se ona proglašava da bi „svi narodi, sve države, svaki pojedinac i svaki organ društva, imajući Deklaraciju stalno na umu, težili da učenjem i odgojem pridonese poštovanju ovih prava i sloboda...“. Sadržaj su Deklaracije, pored drugih, opće slobode i prava čovjeka; građanska i politička prava i jednakost; socijalna prava; pravo na obrazovanje; pravo na kulturni život i dr.

(3) Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima teži stvaranju uvjeta „prema kojima svatko može uživati svoja građanska i politička prava jednako kao i svoja ekonomska, socijalna i kulturna prava.“<sup>4</sup>

(4) Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, obvezuje države da: priznaju pravo na rad (kompleks prava); priznaju pravo na socijalnu sigurnost; priznaju svima pravo na školovanje; priznaju pravo na kulturni život, na uporabu i primjenu znanstvenog napretka i na zaštitu slobode, te moralnog i materijalnog interesa stvaraoca.<sup>5</sup>

(5) Ustav (Statut) Međunarodne organizacije rada (MOR, ILO, IOT) iz 1919. i 1944., čini osnovu za stalno unaprjeđenje rada i socijalne pravde.<sup>6</sup>

(6) Sve se to detaljnije i potpunije naglašava u konvencijama MOR-a (ILO, IOT).<sup>7</sup>

(7) Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (Rim, 4. studenoga 1950.), s Protokolima, propisuje da se prava i slobode iz Konvencije,

---

<sup>3</sup> Povelja OUN – Hrženjak, Juraj, Međunarodni i europski dokumenti o ljudskim pravima – Čovjek i njegove slobode u pravnoj državi, Informator, Zagreb, 1992; Vidi Narodne novine – Međunarodni ugovori, br. 15/93. i 7/94.

<sup>4</sup> Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, New York, 16. prosinca 1966.; Narodne novine – Međunarodni ugovori, br. 12/93., 7/95. i 11/95.

<sup>5</sup> Narodne novine – Međunarodni ugovori, br. 12/93.

<sup>6</sup> Ustav međunarodne organizacije rada, u cjelovitoj verziji objavljen je u knjizi Učur, Marinko, Radnopravni status pomoraca, Pravni fakultet, Rijeka, 2003.

<sup>7</sup> Učur, Marinko i Laleta, Sandra, Konvencije Međunarodne organizacije rada s komentarom, TIM press i Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci, Zagreb, 2007.

osiguravaju bez diskriminacije.<sup>8</sup> Propisani su: pravo na pošteno suđenje i pravo na djelotvoran pravni lijek.

(8) Europska socijalna povelja (Torino, 16. listopada 1961.) s dodatnim Protokolima, utvrđuje standarde socijalnih prava pa i radnih prava posredno.<sup>9</sup>

Na ovim postavkama i rješenjima iz univerzalnih i europskih vrela prava, napisane su odredbe Ustava Republike Hrvatske i u skladu s njima brojne norme u radnom i socijalnom zakonodavstvu Republike Hrvatske.

## 2. Zaštita osobe radnika u radnom odnosu

„Zaštita na radu je sustav pravila, načela, mjera, postupaka i aktivnosti, čijom se organiziranom primjenom ostvaruje i unaprjeđuje sigurnost i zaštita zdravlja na radu, s ciljem sprječavanja rizika na radu, ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, bolesti u vezi s radom te ostalih materijalnih i nematerijalnih šteta na radu i u vezi s radom.“<sup>10</sup> Zaštita osobe na radu je podignuta na rang ustavnog prava, najvišom pravnom normom, u skladu s univerzalnim vrelima o ljudskim pravima i slobodama. „Svakom se jamči školovanje i pravna zaštita njegova osobnog i obiteljskog života, dostojanstva, ugleda i časti.“ „Svatko ima pravo na zdrav život. Država osigurava uvjete za zdrav okoliš. Svatko je dužan, u sklopu svojih ovlasti i djelatnosti osobitu skrb posvećivati zaštiti zdravlja ljudi, prirode i ljudskog okoliša.“ „Svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama. Svi su pred zakonom jednaki.“ „Svako ljudsko biće ima pravo na život.“ „Svakom se jamči pravo na slobodno udruživanje radi zaštite njihovih probitaka ili zauzimanja za socijalna, gospodarska, politička, nacionalna, kulturna ili druga uvjerenja i ciljeve. Radi toga svatko može slobodno osnivati sindikate i druge udruge, uključivati se u njih ili iz njih istupiti u skladu sa zakonom“.<sup>11</sup>

Zaštita na radu sastavni je dio ekonomije rada i proizvodnosti rada. Zaštićuje se ličnost radnika u interdisciplinarnom i multidisciplinarnom odnosu prava, ekonomije, psihologije, tehnike, tehnologije,

<sup>8</sup> Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda i protokoli uz tu Konvenciju (Narodne novine – Međunarodni ugovori, br. 18/97., 6/99., 14/02., 13/03., 9/05., 1/06. i 2/10.).

<sup>9</sup> Zakon o potvrđivanju Europske socijalne povelje, Dodatnog protokola Europskoj socijalnoj povelji, Protokola o izmjenama Europske socijalne povelje i Dodatnog protokola Europskoj socijalnoj povelji kojim se uspostavlja sustav kolektivnih žalbi (Narodne novine – Međunarodni ugovori, br. 15/02. i 8/03.).

<sup>10</sup> Zakon o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/14.) članak 3. stavak 1. alineja 31.

<sup>11</sup> Ustav Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 41/01. do 85/10.) „Pravo zaposlenih i članova njihovih obitelji na socijalnu sigurnost i socijalno osiguranje uređuje se zakonom i kolektivnim ugovorom.“ – članak 56. stavak 1.; „svakom se jamči pravo na zdravstvenu zaštitu u skladu sa zakonom“ – članak 58. „Mladež, majke i invalidne osobe imaju pravo na osobitu zaštitu na radu“ – članak 64. stavak 3.

medicine, organizacije i drugih područja. Zaštita rada zahtijeva, prvenstveno prevenciju, determiniranu djelatnošću poslodavaca, mjestom i vremenom rada, rasporedom rada, dobnom i spolnom strukturom, strukturom proizvodnih sredstava, pa je zahtjev spriječiti ozljede na radu i profesionalne bolesti i druge bolesti i uzroke zbog kojih nastaju.

Zaštita na radu je pravo i obveza svih subjekata koji u tom procesu (odnosu) sudjeluju bez obzira na „pripadnosti“, u skladu s odredbama članka 14. Ustava Republike Hrvatske. Zaštitu na radu pružaju poslodavci, njihovi ovlaštenici, stručnjaci zaštite na radu, odbori za zaštitu na radu, a nadziru inspektori zaštite na radu i drugi državni organi. Sporove rješavaju stvarno i mjesno nadležni sudovi.

Sigurnost radnika na radu složeno je pitanje. To nije samo pravno pitanje, iako se ovdje daje veći naglasak na taj aspekt. To je prvenstveno tehnička zaštita. Dijeli se na opću i posebnu, bez obzira što je svaka i jedna i druga, kao što je svrha Zakona o zaštiti na radu „sustavno unaprjeđivanje sigurnosti i zaštite zdravlja radnika i osoba na radu, sprječavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i drugih bolesti u vezi s radom“<sup>12</sup>

Brojne norme univerzalnih i regionalnih (EU) vrela prava zaštite na radu, tenacionalnih (heteronomnih i autonomnih) vrela, uređuju ekonomsko-socijalnu zaštitu radnika, bez koje nema potpune zaštite na radu. To čini cjelinu zaštite sa fizičkom, zdravstvenom, kulturnom i drugom zaštitom.

Ekonomsko-socijalna zaštita odnosi se na:

1. Ograničavanje trajanja (najdužeg) radnog vremena kao vremena obvezne prisutnosti posloprimca na mjestu rada kojega određuje poslodavac kako bi mogao raditi poslove po uputi poslodavca i po pravilima struke. Uređeno je pravnom normom kao: puno radno vrijeme, rad duži od punog radnog vremena, rad sa skraćenim radnim vremenom; rad s nepunim radnim vremenom i rad s fleksibilnim radnim vremenom, bez obzira obavlja li se kao dnevni rad ili kao noćni rad.

2. Rad noću i prekovremeni rad su posebni uvjeti rada. Rad se obavlja noću u brojnim djelatnostima: od 22 sata navečer i 6 sati ujutro, odnosno u poljoprivredi između 22 sata jednog dana i 5 sati drugog dana, što je uređeno Zakonom o radu. Moguće je to drukčije urediti kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili posebnim zakonom.

3. Minimalno propisivanje odmora i dopusta neosporno ulazi u odnose zaštite zdravlja života i zdravlja radnika – osobe na radu. I to je uređeno najvišom pravnom normom u državi u skladu s brojnim normama univerzalnog radnog prava. Na temelju toga to pravo uređeno je brojnim heteronomnim (državnim) i autonomnim propisima.

Heteronomni propisi prvenstveno propisuju posebne kategorije radnika i posebne mjere zaštite za te radnike, zbog posebnih uvjeta rada i posebnih kategorija radnika na radu. To su: žene – radnice, mladež, invalidi odnosno radnici s odre-

---

<sup>12</sup> Zakon o zaštiti na radu – *cit.*: članak 1. stavak 2.

denim profesionalnim karakteristikama radne sposobnosti i stariji radnici.

Zakon o obveznim odnosima (ZOO) uvodi novi pravni institut: pravo osobnosti.<sup>13</sup> To je pravo na život, tjelesno i duševno zdravlje, ugled, čast, dostojanstvo, ime, privatnost osobnog i obiteljskog života, sloboda fizičke osobe i drugo. „Svatko ima pravo na život, slobodu i osobnu sigurnost“ (članak 3. Opće deklaracije o pravima čovjeka).

U zaštiti na radu posebno zaštićenih kategorija radnika otvaraju se brojna pitanja: prava na zdrav život, kvalitetan i slobodan način života. Te osobe su, subjektivno, u većoj opasnosti za život. Jednako je složeno pitanje prava na tjelesno zdravlje, jedinstvo tjelesnog (fizičkog) i duševnog (psihičkog) integriteta. „Tjelesni integritet nerazdvojivi je dio čovjekovog prava na život. On znači pravo biti u takvom tjelesnom (fizičkom) stanju koje mu omogućuje potreban i uobičajeni, prirodom dani, ali i tjelesnim i duševnim razvojem stečeni aktivitet.“<sup>14</sup> Ozljeda na radu i profesionalne bolesti imaju, u pravilu, za posljedicu pogoršanje dotadašnjeg stanja tjelesnog zdravlja. Posljedice su i u fizičkoj boli, duševnoj boli i strahu, osobito kod težih tjelesnih ozljeda.

Zbog ozljede na radu i profesionalnih bolesti često dolazi do smanjenja životnih aktivnosti (zbog fizičkih i duševnih boli). Radne sposobnosti su umanjene. Poslodavac u tržišnim odnosima sve „teže“ podnosi to stanje, manje je „tolerantan“. Radniku su smanjene šanse za napredovanje. On je za poslodavca „skuplji“, ima poseban režim, pa zbog toga ima duševnu bol; radnik smanjenih radnih sposobnosti obavlja aktivnosti uz povećane napore i uz posebne uvjete.

### 3. Nomotehničke napomene uz stvaranje pravnih normi o zaštiti osobe na radu

Norme prava zaštite na radu sastavni su dio općeg pravnog sustava svake države. Stvaranje nestvorenog prava je složen proces: društveni, normativni, misaoni, jezični, logički i politički proces. Angažira veliki broj subjekata i zahtijevaju se precizni rokovi i radnje.

„Normativna djelatnost je skup postupaka i radnji kojima se donose i stvaraju pravni propisi“.<sup>15</sup>

Što se subjekata normativne djelatnosti tiče, navedimo normativnu djelatnost države i državnih tijela u stvaranju državnog heteronomnog prava i normativnu djelatnost nedržavnih organa i organizacija (tijela, udruga). I kod drugih treba poznavati i uvažavati brojne činjenice, pojave, stanja, znanja, sposobnosti i njihove uzroke. Objektivne i subjektivne pretpostavke moraju biti kumulativno ispunjene. Bitna je nadležnost (ovlast) jer ona sprečava anarhiju, pravne praznine,

<sup>13</sup> Zakon o obveznim odnosima; u Crnić, Ivica, Povreda prava osobnosti i naknada neimovinske štete u radnom odnosu, Zbornik Aktualna pitanja ostvarivanja i zaštite prava iz radnih odnosa, Inženjerski biro, Zagreb, 2007., str. 68. i dalje.

<sup>14</sup> Crnić – isto: str. 70.

<sup>15</sup> Borković, Ivo, Nomotehnika, 4. izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, Split, 2000., str. 10.

nasilje i zloupotrebe te nezakonitosti u pravnom prometu i društvu.

Okvir za donošenje propisa u odnosima zaštite na radu su postojeći društveno-ekonomski i politički odnosi, društvena svijest, poslovni moral, ekonomske zakonitosti, pravni sustav u najširem smislu riječi, ustavni poredak Republike Hrvatske, osnovni gospodarski, politički i pravni instituti, znanost i stupanj društveno-ekonomskog razvitka društva i poslodavca, te naglašeno stanje socijalnog dijaloga u državi.

Te napomene najvećim dijelom vrijede za sva vrela prava zaštite na radu. Treba uvažavati specifičnosti (posebnosti, karakteristike) u brojnim univerzalnim i nacionalnim vrelima. Cilj im je stvaranje sigurnih uvjeta rada, sprječavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, drugih bolesti u vezi s radom, te zaštita radnog okoliša.<sup>16</sup>

Brojnost tih vrela ukazuje na značaj zaštite na radu u svim djelatnostima sa brojnim materijalnim, financijskim, stručnim i pravnim obvezama svim subjektima, a posebno poslodavcima, koji moraju održati najveći stupanj fizičkog, društvenog i socijalnog blagostanja radnika različitih zanimanja i profesija.

Normama u propisima o zaštiti na radu, kao pravnim pravilima, uređuju se prava, obveze i odgovornosti, prvenstveno poslodavaca i radnika, u pogledu zdravstvenih, socijalnih, ekonomskih, odgojnih, pravnih i drugih mjera, radi zaštite života, zdravlja, radnikova integriteta, radne i životne sredine (okoliša) na radu. Svaka norma u tim propisima kojom se štiti fizički i moralni integritet radnika na radu jest norma prava zaštite na radu. Pravo na zaštitu na radu uređuju brojne autonomne norme jer, bez obzira na mjesto rada i na poslodavca, radnik ima pravo na uvjete rada koji osiguravaju njegov integritet: život i zdravlje i normalno obavljanje životnih funkcija, osobno dostojanstvo i osobnu sigurnost na radu, zaštitu života i zaštitu od narušavanja fizičkog integriteta osobe.

Teško je pobrojati sve specifičnosti u nomotehničkom smislu u postupcima donošenja heteronomnih i autonomnih propisa u oblasti prava zaštite na radu. Izdvajamo najvažnije:

- Ustav Republike Hrvatske utvrđuje, pored ostalog, i postupak izmjena i dopuna Ustava (od inicijative, prijedloga, ovlasti, rasprava, usvajanja odnosno donošenja, kvalificirana većina u Hrvatskom saboru i dr.).
- Konvencije Međunarodne organizacije rada (MOR, ILO, IOT) imaju poseban postupak prihvaćanja, upućivanja na ratifikaciju, ratifikacije, izvješćivanja o ratifikaciji, izvješća i drugo.<sup>17</sup>

Konvencije MOR-a su osnova i okvir (upute) kojih se treba pridržavati zakonodavac kada donosi propise o zaštiti na radu, kako, u suradnji s poslodavcima i sindikatima, mora donijeti pojedine propise i osigurati njihovu stalnu provedbu uz primjenu propisanih sankcija ako se ne primjenjuju.

---

<sup>16</sup> Učur, Marinko, Nomotehnika u radnom pravu i pravu zaštite na radu, Veleučilište, Rijeka, 2007., str. 176.

<sup>17</sup> Učur, Marinko i Laleta, Sandra, Konvencije MOR-a s komentarima, TIM press i Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci, Zagreb, 2007.

Posebne nomotehničke napomene odnose se na odredbe pojedinih konvencija u kojima je predviđena mogućnost da država može pojedine grane (djelatnosti) ili poslodavce izuzeti od odredbi propisa o zaštiti na radu, ako osigurava odgovarajuću zaštitu zdravlja radnika, zaštitu na radu sa osobnim i zajedničkim sredstvima i mjerama i dr. Specifičnost je i u otkazivanju konvencije, revidiranje i druga pitanja u vezi sa Statutom MOR-a.

Zadaća države je da konvenciju neposredno primjenjuje i da svoje nacionalno zakonodavstvo prilagodi međunarodnim izvorima. Prava u konvencijama, u pravilu su postavljena u minimumu. „Nižim aktom“ uvijek se može dati više prava.

Uz konvencije, generalna (opća) konferencija (skupština) MOR-a donosi preporuke, rezolucije, „sHEME“ (projekte, tender) budućih konvencija i preporuka.

Notifikacijama o sukcesiji Republika Hrvatska je stranka (od 8. listopada 1991. godine) konvencija MOR-a, koje je odlukama potvrdila Vlada Republike Hrvatske.<sup>18</sup>

Pitanje usklađenosti propisa o zaštiti na radu s *acquis communautaireom* je posebno nomotehničko i pravno pitanje. To je obveza iz Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Republike Hrvatske i Europske zajednice i njihovih država članica, potpisanog u Luksemburgu 29. listopada 2001. godine.<sup>19</sup> Obveza je postupnog usklađivanja zakonodavstva u pogledu radnih uvjeta u Republici Hrvatskoj s *acquis communautaireom*, što zahtijeva dosta posla, imajući u vidu brojne primarne i sekundarne izvore toga prava. To se odnosi na sljedeća pitanja i odnose: unaprjeđivanje sigurnosti i zdravlja na radu, o osiguranju minimalnih zahtjeva za sigurnost i zdravlje na privremenim i pokretnim radilištima, o minimalnim zahtjevima za sigurnost i zdravlje na radnom mjestu, o radu s računalom, o obrazovanju, o primjeni stranih propisa, odgovornost poslodavca za osobe koje rukovode radnicima, postupak za izradu procjene opasnosti, organizacija i provedba mjera zaštite na radu, podzakonski propisi, osposobljavanje povjerenika radnika, uviđaji, posebni uvjeti rada na izdvojenim mjestima rada, posebne mjere, posebni zdravstveni pregledi, organi zaštite na radu kod poslodavca, odnos prema inspekciji rada i drugima, prava radnika, ovlaštene osobe i dr.<sup>20</sup>

Autonomna pravna pravila, u skladu s Ustavom i zakonima, zaštićena su aktivnošću države. Za donošenje tih akata moraju biti ispunjene objektivne i subjektivne nomotehničke pretpostavke. Autonomni opći akti su statuti,

<sup>18</sup> Ustav Republike Hrvatske, cit., Odluka o suverenosti i samostalnosti Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 31/91.); Odluka o objavljivanju konvencija MOR-a koje je Republika Hrvatska stranka na temelju notifikacije o sukcesiji (Narodne novine, br. 2/94. i 6/95.).

<sup>19</sup> Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju između Republike Hrvatske i Europskih zajednica i njihovih država članica (Narodne novine – Mađunardni ugovori, br. 14/01.).

<sup>20</sup> Direktive EU su usmjerene prema državama članicama i obvezuju ih da sadržaje direktiva implementiraju u domaće pravo. Države nemaju puno prostora prilikom implementiranja direktiva u nacionalno zakonodavstvo. (Iz obrazloženja za donošenje Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o zaštiti na radu, Hrvatski sabor, P.Z.E. br. 735, klasa: 115-01/03-01/01, Ur. broj: 61-03-02, Zagreb, 13. lipnja 2003.).

društveni ugovori, pravilnici, poslovnici, odluke s općim normama i drugi. U pravilu su neodređenog trajanja. To su specijalni i singularni propisi, a s obzirom na sadržaj mogu biti propisi koji naređuju, koji zabranjuju i koji dopuštaju.

Prilikom uređivanja zaštite na radu autonomnim općim aktima vodi se računa o: tijelima koja ih donose, ravnopravnosti i hijerarhiji tih tijela i akata, općenitosti normi, trajnosti utvrđenih normi, obaveznosti za subjekte i titulare prava, vezanosti za Ustav, zakon i poslovni moral.

To se odnosi na ove autonomne opće akte:

- **Kolektivni ugovor** je profesionalni, izvandržavni autonomni akt kojim se uređuju (ugovaraju) brojna pitanja zaštite na radu. Specifičan je postupak kolektivnog pregovaranja, sadržaj, potpisivanje, registriiranje, objava, primjena, izmjene i dopune. Odredbe kolektivnog ugovora koje se odnose na zaštitu na radu odnose se na osobe na radu, volontere, učenike i studente koji su kod poslodavca na praktičnoj obuci, osobe koje za vrijeme izdržavanja kazne zatvora ili odgojne mjere obavljaju naređene poslove, osobe koje obavljaju djelatnost osobnim radom.
- **Procjena rizika i mjere zaštite na radu** je autonomni akt u čijoj izradi, pored poslodavca, sudjeluje radničko vijeće, povjerenik radnika za zaštitu na radu, odbor za zaštitu na radu i stručni timovi (stručnjak zaštite na radu i drugi).
- **Pravilnik o zaštiti na radu** uređuje opću i posebnu zaštitu (zaštita žene – radnice, mladeži, invalida u radnom odnosu), pravila i mjera uvođenja radnika na posao, prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti i osiguranje od rizika ozljede na radu i profesionalne bolesti. U sadržaju pravilnika nalaze se odredbe o ovlašteniku poslodavca, osnivanju i radu odbora za zaštitu na radu i drugim pitanjima o organizaciji zaštite na radu kao što su osposobljavanje za rad na siguran način (poslodavca i radnika), čuvanje sredstava rada, obveze poslodavca, obveze radnika, prva pomoć, spašavanje i evakuacija, zabrana uzimanja alkohola i pušenje, evidencije i dr.
- **Odluke poslodavca s općim normama** su česti autonomni opći akti o obavljanju poslova zaštite na radu, osposobljavanju za rad na siguran način, izradi pisanih uputa za provedbu procesa rada sukladno pravilima zaštite na radu, održavanju objekata namijenjenih za rad, primjeni manje opasnih i štetnih tehnologija, radnih postupaka i radnih tvari i dr.<sup>21</sup>

Slobodno se može reći da nema niti jednog poslodavca koji nije dužan autonomno urediti pitanja i odnose zaštite na radu (barem jednom odlukom ili drugim općim aktom), ali pri tome mora poznavati i poštivati nomotehnički postupak znanstvenog stvaranja prava i pravila u ovom području.

---

<sup>21</sup> Detaljnije: Ućur, M., Osnove prava i zakonodavstvo sigurnosti Veleučilište, Rijeka, 2005. i Ućur, M., Nomotehnika u radnom pravu i pravu zaštite na radu, Veleučilište, Rijeka, 2007.



## 4. Zaključak

Prava na radu i u vezi s radom se reguliraju, ostvaruju i zaštićuju. Pored drugih načela suvremenog radnog prava, posebnu pozornost zavređuju načela zaštite osobe radnika na radu i zaštite prava na radu.

Navedena načela su obilježena normativno, logički i objektivno. To su pravila koja zahtijevaju ponašanje svih i svakoga u radnim odnosima prema tim načelima. U njima su sadržane osnovne i usmjeravajuće odredbe upisane u najviši pravni akt države, u univerzalne izvore radnog prava, ali po načelu ustavnosti i zakonitosti i svaku pravnu normu iz tih odnosa.

U realizaciji navedenih načela sudjeluju brojni subjekti u fazi reguliranja, u fazi ostvarivanja i fazi zaštite. To su brojni socijalni partneri u državi (Hrvatski sabor, Vlada, ministarstva, inspekcije, sudovi i dr.), poslodavci i njihove udruge, sindikati i njihove udruge. Svega toga ne bi bilo da se ne zasnivaju individualni radni odnosi između jednog radnika i poslodavca (poslodavaca), temeljem zakona i individualnih pravnih akata (ugovora o radu, rješenja o zasnivanju službeničkog radnog odnosa ili odluke o prijemu na rad).

Proces stvaranja novih pravnih normi u ovim odnosima je trajan, neprekidan, zahtjevan, složen, promjenljiv i primjenljiv postupak s brojnim subjektima, radnjama i rokovima. Njega nije moguće zaustaviti.

Zaštita osobe radnika na radu zajedničko je, opće načelo radnoga prava i prava zaštite na radu. Ostvaruje se i zaštićuje u specifičnom procesu proizvodnje kod svih poslodavaca bez obzira na djelatnost. Povreda normi za posljedicu ima sankcije, odgovornost za štetu, odgovornost za povredu radnih dužnosti i drugo.

Zaštita na radu nije vlasništvo formalnih i neformalnih grupa (političkih stranaka i sl.). Ona pripada čovjeku kao neotuđivo osobno pravo i sloboda.



# Zakon o zaštiti na radu

# Sadržaj

I. OPĆE ODREDBE	23
II. NACIONALNA POLITIKA I AKTIVNOSTI	26
III. PRAVILA ZAŠTITE NA RADU I OPĆA NAČELA PREVENCIJE	27
IV. OBVEZE POSLODAVCA U PROVOĐENJU ZAŠTITE NA RADU	30
1. Organiziranje i provedba zaštite na radu	30
2. Odgovornost za štetu na radu i u vezi s radom	34
3. Osposobljavanje za rad na siguran način	35
4. Obavješćivanje i savjetovanje	36
5. Poslovi s posebnim uvjetima rada	38
6. Posebno osjetljive skupine radnika	39
7. Sredstva rada, osobna zaštitna oprema i mjesta rada	40
8. Tehnologija rada i radni postupci	42
9. Radni okoliš	42
10. Stres na radu ili u vezi s radom	45
11. Sigurnosni znakovi, pisane obavijesti i upute	45
12. Strani radnici	46
13. Zaštita od požara i eksplozije, neposrednog i značajnog rizika, evakuacija i spašavanje	46
14. Pružanje prve pomoći	47
15. Zaštita nepušača, zabrana pijenja alkohola i uzimanja drugih sredstava ovisnosti	47
16. Evidencije, isprave i obavijesti	48
17. Zdravstvena zaštita na radu	49
18. Obveze prema tijelima nadzora	50