

Zakonska obveza provedbe preventivnog pregleda vida

Alan Vajda*

U članku autor obrađuje problematiku u svezi zakonske obveze provedbe preventivnog pregleda vida za radnike koji rade s računalom prema odredbama Pravilnika o zaštiti na radu radnika izloženih statodinamičkim, psihofiziološkim i drugim naporima na radu (Narodne novine, broj 73/21), te obveze ugovaranja obavljanja poslova medicine rada što se provodi prema Zakonu o zaštiti na radu (Narodne novine, broj 71/14, 118/14, 154/14, 94/18. i 96/18.) i Pravilniku o načinu i postupku izbora doktora specijaliste medicine rada (Narodne novine broj 12/14, 149/14, 53/17, 129/17. i 22/20.).

1. Uvod

S obzirom da je na temelju članka 17. stavka 7. Zakona o zaštiti na radu i članka 38. stavka 3. Zakona o sustavu državne uprave, uz prethodnu suglasnost ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike i ministarstva vanjskih i europskih poslova, ministarstvo zdravstva donijelo navedeni Pravilnik, istim su propisane mjere, pravila, postupci i aktivnosti zaštite na radu radnika koji su izloženi statodinamičkim, psihofiziološkim i drugim naporima.

Također su s danom stupanja na snagu navedenog Pravilnika tj. 8. srpnja 2021. godine prestali važiti:

- 1) Pravilnik o zaštiti na radu pri ručnom prenošenju tereta (Narodne novine, broj 42/05)
- 2) Pravilnik o sigurnosti i zaštiti zdravlja pri radu s računalom (Narodne novine, broj 69/05).

2. Usklađivanje s pravnom stečevinom EU i temeljni pojmovi

Navedenim Pravilnikom se u pravni poredak Republike Hrvatske preuzima:

- Direktiva Vijeća 1990/270/EEZ od 29. svibnja 1990. o minimalnim zahtjevima u pogledu sigurnosti i zaštite zdravlja pri radu sa računalima koja je objavljena u Službenom glasniku Europske unije broj L 156/14 od 29. svibnja 1990. godine.

Što se tiče osnovnih pojmova oni imaju značenje kako slijedi:

- naponi pri radu s računalom obuhvaćaju statički napor zbog dugotrajnog sjedenja, dinamički napor zbog ponavljajućih pokreta, napor vida zbog dugotrajnog rada sa zaslonom i psihofiziološki napor u slučaju povećanih organizacijskih zahtjeva posla
- drugi naponi obuhvaćaju napor pri radu s računalom, napor vida i govora te napor pri uporabi osobne zaštitne opreme
- zaslon je svaki računalni alfanumerički ili grafički zaslon bez obzira na način prikazivanja
- mjesto rada s računalom i drugom opremom obuhvaća: računalo sa zaslonom, tipkovnicu ili napravu za unošenje i pro-

gramsku opremu, koja predstavlja vezu između uređaja i radnika; dodatnu opremu; vanjske jedinice za pohranu podataka, telefon, modem, pisač itd.; držač za predloške; radni stolac; radni stol ili radnu površinu; okruženje koje ima neposredni utjecaj na mjesto rada i radne zadatke radnika

- radnik na računalo je osoba koja pri obavljanju poslova koristi računalo sa zaslonom ukupno četiri ili više sati tijekom radnog dana
- napor vida je opterećenje osjetila vida kojem su radnici izloženi zbog dugotrajnog pažljivog i usredotočenog gledanja u predmet ili sredstvo rada, kao npr. pri radu sa zaslonom, mikroskopom, urarskim poslovima, nekim poslovima kontrole kvalitete i sl.
- napor govora je opterećenje govornog aparata kojem su radnici izloženi zbog glasnog i jasnog govora veći dio radnog vremena, kao što su npr. odgajatelji, prosvjetni radnici, glumci, spikeri, pjevači i sl.

Pojam „služba medicine rada” označava službu kojoj su povjerene prvenstveno preventivne funkcije i koja je zadužena za davanje savjeta poslodavcima, radnicima i njihovim predstavnicima u pogledu:

- a) potrebnih uvjeta za stvaranje i održavanje sigurne i zdrave radne sredine koja omogućava optimalno fizičko i mentalno zdravlje na radu,
- b) prilagođavanje rada sposobnostima radnika imajući u vidu stanje njihovog fizičkog i mentalnog zdravlja.

3. Pravilnik o zaštiti na radu radnika izloženih statodinamičkim, psihofiziološkim i drugim naporima na radu

Kako je iz navedenog Pravilnika izostavljen dio članka u svezi obavljanja poslova s malim rizicima, sukladno dosadašnjoj praksi, izrazito je malo poslova koji se mogu podvesti pod kategoriju poslova s malim rizikom, već su to isključivo poslovi sa srednjim ili velikim rizikom. Stoga se srednjim rizikom smatraju samo poslovi na kojima:

- a) radnik radi manje od četiri sata dnevno na osobnom računalo,
- b) radnik ne vozi koristi osobni automobil za odlazak i dolazak na posao kao i za službene potrebe uz provjeru ispravnosti ulja i antifrizu

* Alan Vajda, dipl.iur., Zagreb

- c) radnik ne održava auto opremu i čisti automobil od smrzavanja
- d) radnik ne koristi protuklizne cipele za automobil, topli prsluk i rukavice.

Nadalje, svi radnici koji rade na osobnom računalu duže od 4 sata dnevno dužni su biti osposobljeni za rad na siguran način s računalom a što uključuje teorijski i praktični dio.

4. Naponi radnika pri radu s računalom

Odredbе člana 16. - 19. ovog Pravilnika o zaštiti na radu radnika izloženih statodinamičkim, psihofiziološkim i drugim naporima na radu u svezi napora pri radu s računalom ne primjenjuju se na:

- vozačke kabine i kabine iz kojih se upravlja vozilima ili strojevima
- računalne sustave u prijevoznim sredstvima
- računalne sustave koji su namijenjeni javnoj uporabi
- prijenosna računala koja nisu predviđena za stalni rad na mjestu rada
- računске strojeve, blagajne i opremu s malim zaslonom, koji prikazuju podatke ili rezultate mjerenja i koji su pomoćno sredstvo za određene radne operacije
- pisaće strojeve tradicionalnog dizajna s malim zaslonom.

Poslodavac je obavezan sukladno Pravilniku o izradi procjene rizika (Narodne novine, broj 112/14 i 129/19) procjenjivati razinu rizika za sve one poslove koji se obavljaju s računalom i drugom opremom, uzimajući u obzir rizik od narušavanja zdravlja radnika zbog vidnog, statodinamičkog i psihofiziološkog napora.

Međutim, on nema obvezu dokumentiranja procjene rizika za navedene poslove koje radnik povremeno obavlja na izdvojenom mjestu rada, za koje je prethodno procijenjen i dokumentiran mali rizik i koje radnik redovito obavlja u prostoru poslodavca.

Poslodavac je obavezan osigurati da su ispunjeni minimalni zahtjevi iz Priloga IV. Pravilnika, a to su oprema mjesta rada, radni okoliš i programska podrška koji ne smiju biti izvor opasnosti od ozljede ili oštećenja zdravlja radnika, s time da ista obuhvaća: zaslon, tipkovnicu, radni stol ili radnu površinu i radni stolac. Međutim, što se tiče radnog okoliša isti obuhvaća zahtjeve vezane za prostor, osvjetljenje, bliještanje i odsjaj, buku, mikroklimatske uvjete i zračenje.

Također, poslodavac je obavezan putem nadležnog specijaliste medicine rada/medicine rada i sporta osigurati obavješćivanje radnika o rizicima za zdravlje pri radu s računalom, važnosti provođenja vježbi i korištenja odmora, odnosno izradu programa vježbi za rasterećivanje opterećenih skupina mišića.

Poslodavac je dužan osigurati pregled vida radnika kod specijaliste medicine rada/ medicine rada i sporta:

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

Radnici imaju pravo na pregled vida kod specijaliste oftalmologije/oftalmologije i optometrije ako se pri pregledu utvrdi da je specijalistički pregled potreban, s time da potrebna financijska sredstva za provedbu mjera ne smiju ići na teret radnika.

5. Minimalni zahtjevi pri radu s računalom

1. Oprema

Oprema mjesta rada ne smije biti izvor opasnosti od ozljede ili oštećenja zdravlja radnika.

a) Zaslon

1. Udaljenost zaslona od očiju radnika ne smije biti manja od 500 mm, ali opet ne tolika da bi radniku stvarala teškoće pri čitanju podataka sa zaslona. Slika na zaslonu treba biti stabilna, bez treperenja ili drugih nestabilnosti. Postolje zaslona mora biti pomično i odvojeno od stola.
2. Znakovi na zaslonu moraju biti dovoljno veliki, oštri i tako oblikovani da ih se može razlikovati. Znakovi, razmaci između znakova i redova moraju biti dovoljno veliki, da ih je moguće razlikovati bez napora, ali ne preveliki kako bi tekst bio pregledan.
3. Osvjetljenost i kontrast na zaslonu moraju biti podesivi, tako da ih radnik bez teškoća može prilagođavati stanju u radnoj okolini.
4. Zaslon mora biti pomičan, tako da radnik njegov smjer i nagib može prilagoditi ergonomskim zahtjevima rada. Potrebno je osigurati mogućnost prilagođavanja visine zaslona visini očiju radnika, tako da oči radnika budu u visini gornjeg ruba zaslona, pravac gledanja u istoj ravnini ili ukošen prema dolje do 20°.
5. Na zaslonu ne smije biti odsjaja, jer on smanjuje čitljivost znakova i uzrokuje zamor očiju. Zaslon mora biti čist, kako bi slika na zaslonu bila jasna, a tekst čitljiv.

b) Tipkovnica

1. Srednja visina tipkovnice ne smije prelaziti 30 mm, kosina joj ne smije biti veća od 15°, a ako je njezin donji rub viši od 15 mm potreban je produžetak koji služi kao oslonac za šaku. Tipkovnica mora biti slobodno pokretna po cijeloj radnoj površini, tako da omogućuje radniku prirodno držanje tijela i ruku. Mogućnost pomicanja i prilagođavanja tipkovnice ne smije biti ograničena sredstvima za priključivanje ili dužinom kabela.
2. Na radnom stolu ili radnoj površini ispred tipaka mora biti najmanje 100 mm slobodne površine za smještaj ruku radnika.
3. Tipkovnica ne smije imati sjajnu površinu.
4. Razmještaj tipki na tipkovnici i karakteristike tipki moraju odgovarati ergonomskim zahtjevima.
5. Tipke i simboli na tipkama moraju biti jasno označeni i moraju biti lako raspoznatljivi i čitljivi.

c) Radni stol ili radna površina

1. Površina stola ili radna površina ne smiju blješati i moraju biti dovoljno prostrani da bude moguć primjeren razmještaj zaslona, tipkovnice, pisanih podloga i ostale opreme, te da ima dovoljno prostora za rukovanje mišem.
2. Ispod stola mora biti dovoljno slobodnog prostora za udobno sjedenje.

3. Radni stol ili radna površina moraju biti stabilni i, ako je to moguće, podesivi po visini.
4. Držalo za predloške mora biti stabilno i podesivo te izvedeno i postavljeno tako da ne opterećuje dodatno oči, vrat i/ili glavu.

d) Radni stolac

1. Radni stolac mora biti stabilan te mora radniku omogućiti udoban položaj i neometano pomicanje.
2. Visina sjedala radnog stolca mora biti podesiva.
3. Naslon mora biti oslonac za cijela leđa, podesiv po nagibu i visini.
4. Oslonac za noge mora biti osiguran svakom radniku koji to želi. Oslonac za noge mora biti dovoljno visok i stabilan, mora omogućiti udoban položaj stopala i nagib nogu i ne smije imati sklisku površinu.

2. Radni okoliš

a) Zahtjevi vezani za prostor

1. Zahtjevi vezani za radne prostorije utvrđuju se prema posebnom propisu.
2. Mjesto rada mora biti oblikovano tako da radnik ne radi u prisilnom položaju.
3. Na mjestu rada mora biti dovoljno slobodnog prostora da radnik može lako mijenjati svoj položaj i neometano obavljati potrebne pokrete pri radu.

b) Osvjetljenost

1. Prirodna ili umjetna rasvjeta mora osiguravati zadovoljavajuću osvjetljenost prema vrsti rada u skladu s normom HRN EN 12464-1:2012.
2. Ometajuće bliještanje i odsjaje na zaslonu potrebno je spriječiti odgovarajućim postavljanjem elemenata radnog mjesta u odnosu na razmještaj i tehničke karakteristike izvora svjetla.
3. Zaslon mora biti namješten i nagnut tako da ne dolazi do zrcaljenja svjetiljke na zaslonu. Svjetiljke u radnoj prostoriji moraju imati takve svjetlosne tehničke karakteristike da ne uzrokuju zrcaljenja na zaslonu.

c) Bliještanje i odsjaji

1. Mjesto rada mora biti tako oblikovano i postavljeno da izvori svjetlosti, prozori, drugi otvori ili svijetle površine ne uzrokuju neposredno bliještanje ili ometajuće zrcaljenje na zaslonu.
2. Prozori moraju imati odgovarajuće zastore (kapke) za sprječavanje ulaza sunčeve svjetlosti na mjesto rada (ili u prostor tako, da ne ometaju rad).
3. Zaslon ne smije biti okrenut prema izvoru ili od izvora svjetla, a u protivnom su potrebne posebne mjere protiv bliještanja i zrcaljenja.

d) Buka

Buka opreme i drugih izvora u prostoriji ne smije ometati rad ili komunikaciju.

e) Mikroklimatski uvjeti

1. Mikroklimatski uvjeti moraju odgovarati zahtjevima za toplinsku udobnost pri radu bez fizičkog naprezanja u skladu

s posebnim propisom koji uređuje zaštitu na radu za mjesto rada.

2. Ukoliko se koristi klima-uređaj, vlažnost i brzina strujanja zraka moraju biti primjereni, a u toplom razdoblju temperatura prostorije može biti najviše 7° C niža od vanjske temperature.
3. Mjesto rada mora biti oblikovano i postavljeno tako da strujanje zraka iz klima uređaja ne uzrokuje neugodu i smetnje radnika.

f) Zračenje

Sva elektromagnetska zračenja, osim vidljivog zračenja, sa stanovišta zaštite zdravlja radnika moraju biti u skladu s pozitivnim propisima.

3. Programska podrška

Pri oblikovanju, izboru, naručivanju i mijenjanju programske opreme i oblikovanju radnih zadataka pri radu s računalom, poslodavac mora uzeti u obzir sljedeća načela:

1. Programska podrška mora biti takva da se radni zadatak može izvršiti.
2. Programska podrška mora biti jednostavna za uporabu i prilagođena razini znanja i iskustvu radnika.
3. Sustav mora radniku davati povratne informacije o izvođenju njegovih radnih zadataka.
4. Oblik i brzina davanja informacija sustava moraju biti prilagođeni radniku.
5. Programska podrška mora ispunjavati ergonomske zahtjeve, posebice pri obradi podataka.
6. Programska podrška mora osiguravati, ako je moguće, na zaslonu tamne znakove na svijetloj pozadini.

Ukoliko se koristi zaslon u boji, moraju boje, a posebice pozadina, biti što manje izrazite, koliko god je to moguće s obzirom na zahtjeve rada.

6. Ugovaranje usluga specijalista medicine rada

Poslodavac je obavezan osigurati radnicima usluge medicine rada kako bi se osigurao zdravstveni nadzor primjeren opasnostima, štetnostima i naporima tijekom rada u svrhu očuvanja zdravlja radnika.

Nadalje, izbor doktora specijalista medicine rada (skraćeno: nadležni doktor SMR) obavljaju pravne i fizičke osobe (skraćeno: poslodavci) za svoje radnike odnosno osobe koje samostalno obavljaju djelatnost osobnim radom sami za sebe, u pravilu prema mjestu rada radnika.

Obzirom na navedeno, poslodavac ugovara usluge medicine rada sa zdravstvenom ustanovom koja obavlja djelatnost medicine rada, odnosno sa specijalistom medicine rada u privatnoj praksi i to prema mjestu rada radnika za razdoblje od najmanje dvije godine. Nakon proteka razdoblja od dvije godine, od posljednjeg provedenog postupka izbora nadležnog doktora specijalista medicine rada, poslodavac ima pravo promijeniti prethodno izabranog doktora specijalista medicine rada.

Iznimno od navedenog, poslodavac ima pravo izbora drugog nadležnog SMR i prije isteka roka od dvije godine u slučaju:

- a) ako promjeni mjesto sjedišta odnosno mjesto rada obzirom na županiju odnosno grad

- b) ako nadležni doktor SMR prestane biti ugovorni subjekt Zavoda ili promjeni lokaciju rada
- c) ako ukaže na okolnosti koje upućuju na povredu ugovornih obveza od strane nadležnog doktora specijaliste medicine rada, a Zavod nakon provedenog postupka utvrdi da ukazane okolnosti predstavljaju povredu ugovornih obveza nadležnog doktora specijalista medicine rada
- d) u slučaju narušenih odnosa s nadležnim specijalistom medicine rada.

Nadalje, kod izbora nadležnog doktora specijaliste medicine rada, poslodavac se može opredijeliti samo za jednog doktora, specijalista medicine rada. Međutim, ako poslodavac ima ili osnuje poslovnu jedinicu izvan svog sjedišta, može odabrati nadležnog doktora specijaliste medicine rada prema mjestu te poslovne jedinice, kao i u slučajevima kada poslodavac ima prijavljeno gradilište sukladno propisima o građenju, odnosno radilište sukladno propisima o zaštiti na radu, kada može odabrati nadležnog doktora specijalistu medicine rada prema mjestu prijavljenog gradilišta odnosno radilišta.

7. Postupak izbora nadležnog doktora specijalista medicine rada

Izbor nadležnog doktora specijalista medicine rada poslodavac obavlja temeljem popunjavanja tiskanice »Izbor/promjena doktora specijaliste medicine rada« u četiri primjerka, koju je obvezan dostaviti regionalnom uredu odnosno područnoj službi Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, nadležnim prema sjedištu poslodavca na ovjeru.

Nakon toga, nadležni regionalni ured odnosno područna služba Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje obvezna je na zahtjev podnositelja koji neposredno predaje navedenu tiskanicu i potvrditi primitak prijave stavljanjem otiska primnog štambilja na kopiju tiskanice ili poseban papir, kojim se potvrđuje datum zaprimanja tiskanice u Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje.

Datum izbora/promjene doktora specijaliste medicine rada je datum ovjere naveden tiskanice od strane nadležnog regionalnog ureda odnosno područne službe Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje.

Ovjerenu tiskanicu nadležni regionalni ured odnosno područna služba Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje obvezni su u roku od 8 dana od zaprimanja dostaviti poslodavcu i nadležnom doktoru specijalisti medicine rada, kao i dotadašnjem doktoru specijalisti medicine rada, a ako nisu suglasni s izborom, obvezni su u istom roku obavijestiti poslodavca o daljnjem postupanju.

Nakon zaprimanja ovjerene tiskanice dosadašnji doktor specijalista medicine rada obvezan je u roku od 8 dana od primitka te obavijesti novoizabranom doktoru specijalisti medicine rada predati svu zdravstvenu dokumentaciju o osiguranicima za koje je obavljena promjena doktora specijaliste medicine rada te sukladno propisima o vođenju i čuvanju medicinske dokumentacije pohraniti potpisanu izjavu o preuzetju medicinskoj dokumentaciji.

Nadležni doktor specijalista medicine rada može odbiti odabir poslodavca samo u slučaju da ima prijavljeno više od

maksimalnog broja radnika u timu od standarda utvrđenog općim aktom Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, kao i uslijed narušenih odnosa s poslodavcem, u kojem slučaju može zatražiti promjenu prije isteka roka od godine dana putem pisanog zahtjeva upućenog Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje.

8. Poslovi medicine rada

Poslovi medicine rada, uključujući plan i program mjera zdravstvene zaštite, propisani su posebnim propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, time da oni obuhvaćaju:

- 1) utvrđivanje i procjena rizika od štetnosti za zdravlje na mjestu rada,
- 2) praćenje čimbenika u radnom okolišu i radnom procesu koji mogu ugroziti zdravlje radnika, uključujući njihov smještaj i prehranu,
- 3) savjetovanje poslodavca o planiranju i organizaciji rada, uključujući oblikovanje radnog mjesta, o izboru, održavanju i stanju strojeva i uređaja te o kemikalijama i biološkim štetnostima kojima su radnici izloženi pri radu,
- 4) savjetovanje radnika o štetnosti fizikalnih štetnosti, kemikalija i bioloških štetnosti te opasnostima kojima su izloženi pri radu,
- 5) sudjelovanje u izradi programa unaprjeđivanja načina rada te u ispitivanju i procjeni nove opreme sa zdravstvenog stajališta,
- 6) savjetovanje poslodavca o unaprjeđivanju zaštite zdravlja, sigurnosti, zdravstvene ekologije, ergonomiji te osobnoj zaštitnoj opremi, kao i skupnim mjerama zaštite,
- 7) praćenje zdravstvenog stanja radnika u odnosu na rad, a posebno radnika na poslovima s posebnim uvjetima rada te posebno osjetljivih skupina radnika,
- 8) davanje mišljenja o vrsti i težini ozljeda na radu,
- 9) trajno unaprjeđivanje prilagođenosti rada radnicima,
- 10) sudjelovanje u mjerama stručne rehabilitacije,
- 11) suradnja u obavješćivanju, stručnom osposobljavanju i obrazovanju iz područja medicine rada, higijene rada i ergonomije,
- 12) sudjelovanje u analizi nezgoda, ozljeda na radu i profesionalnih bolesti,
- 13) suradnja s nadležnim inspektorima i hrvatskim zavodom za javno zdravstvo radi provedbe prethodno navedenih poslova.

9. Zaključno

S obzirom da je Zakonom o zaštiti na radu i podzakonskim propisima propisana obveza provedbe preventivnog pregleda vida za radnike koji rade s računalom te ugovaranja obavljanja poslova medicine rada s odgovarajućom zdravstvenom ustanovom (domovi zdravlja, specijalističke zdravstvene ustanove koji posjeduju medicinu rada), često dolazi do situacije da ne samo da poslodavac kao odgovorna osoba uopće nema saznanja da navedeno predstavlja zakonsku obvezu, već se dodatno nepotrebno dovodi u rizik da bude izloženi obvezi plaćanja prekršajne kazne prilikom provedbe inspekcijskog nadzora od strane Državnog inspektorata Republike Hrvatske.