Mr Vukica Midorović
advokat u Kikindi

NAKNADA ŠTETE ZBOG PROFESIONALNOG OBOLJENJA*

SAŽETAK: U našoj pravnoj literaturi gotovo da nema studija na temu naknade štete zbog profesionalnog oboljenja. Do stupanja na snagu Zakona o radu RS („Sl. glasnik RS” br. 24/2005 od 15. 03. 2005. godine) pitanje prava na naknadu štete zbog profesionalnog oboljenja nije bilo regulisano zakonom. Smatralo se da zaposlenom koji oboli od profesionalnog oboljenja pripadaju prava po osnovu preostale radne sposobnosti, pravo na novčanu naknadu za telesno oštećenje, pravo na novčanu naknadu za pomoć i negu, pravo na invalidsku penziju i sl. U pogledu prava na naknadu štete nastale kao posledica profesionalnog oboljenja nije bilo jedinstvenih rešenja u sudskoj praksi. Od stupanja na snagu Zakona o radu RS od 2005. godine otklonjene su nedoumice u pogledu prava na naknadu štete zbog profesionalnog oboljenja. Kao sporna pojavila su se brojna druga pitanja koja se odnose na vrstu i obim naknade štete, dospelost obaveze, utvrđivanje trenutka nastanka štete, zastarelosti prava na naknadu štete i dr., koja nisu regulisana Zakonom. U ovom tekstu je dat kratak prikaz pojma profesionalnog oboljenja, prava na naknadu štete zbog profesionalnog oboljenja, obima i vrste naknade štete koju zaposleni može potraživati kao i prava na posebne vidove naknade štete koju mogu potraživati druga lica (članovi uže porodice, lica koje je zaposleni izdržavao ili pomagao).

Ključne reči: profesionalno oboljenje, zaposleni, poslodavac, naknada štete, materijalna šteta, nematerijalna šteta, veštačenje

1. UVODNE NAPOMENE

Zakon o radu RS („Sl. glasnik RS” br. 24/2005 od 15. 03. 2005. godine) je u članu 119. tačka 3. utvrdio obavezu poslodavca da isplati zapo-

* Rad primljen: 12. II 2008. godine.

slenom, u skladu sa opštim aktima, naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja. Ovo je prvi zakon o radu u RS koji je predvideo mogućnost naknade štete zaposlenima za slučaj profesionalnog oboljenja. Pre stupanja na snagu navedenog Zakona o radu pitanje naknade štete zbog profesionalnog oboljenja nije bilo posebno regulisano. U Zakonu o radu od 2001. godine („Sl. glasnik RS” broj 70. od 13. 12. 2001. godine) u članu 96. je bilo predviđeno da ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu, u skladu sa Zakonom i opštim aktom. Iako je profesionalno oboljenje šteta koju je zaposleni pretrpeo na radu i u vezi sa radom, u sudskoj praksi je, do stupanja na snagu Zakona o radu RS od 2005. godine, bilo stavova da zaposlenom ne pripada pravo na naknadu štete zbog profesionalnog oboljenja. Navedeni stavovi su obrazlagani činjenicom da se kod profesionalnog oboljenja ne radi o povredi na radu i da zaposleni kod kojeg je utvrđeno profesionalno oboljenje ostvaruje prava u okviru zdravstvenog osiguranja (prava po osnovu invalidnosti, pravo na novčanu naknadu za telesno oštećenje i sl.), što je nešto sasvim drugo.¹ Posle različitih shvatanja i potpuno suprotnih rešenja u pojedinim slučajevima u vezi sa ovim pitanjem je zauzet stav da zaposlenom pripada pravo na naknadu štete zbog profesionalnog oboljenja, nezavisno od prava koja mu po tom osnovu pripadaju po propisima o zdravstvenom i penzijsko-invalidskom osiguranju. Nakon stupanja na snagu Zakona o radu od 2005. godine nedoumice vezane za samo pravo na naknadu štete zbog profesionalnog oboljenja su otklonjene. Pojavila su se, međutim, brojna druga pitanja vezana za vrstu i obim naknade štete, lica koja imaju pravo na naknadu štete, način utvrđivanja dospelosti obaveze naknade, šta se smatra trenutkom nastanka štete, zastarelost prava na naknadu štete, i dr., koja nisu regulisana Zakonom.

Opšta konferencija Međunarodne organizacije rada je 1964. godine u Ženevi usvojila Konvenciju broj 121 o davanjima za slučaj nesreće na poslu i profesionalnih bolesti. Konvencija je kod nas ratifikovana Uredbom o ratifikaciji konvencije Međunarodne organizacije rada broj 121 o davanjima za slučaj nesreće na poslu i profesionalnih bolesti. Ratifikacijom je Konvencija postala deo našeg zakonodavstva i sa njom su usklađeni zakoni i drugi propisi iz oblasti zdravstvenog, penzijskog i invalidskog osiguranja. Propisi iz oblasti radnog zakonodavstva samo su delimično regulisali navedeno pitanje. Naknada štete u slučaju profesionalnog oboljenja mnogo je šira i prelazi granice i mogućnosti njihove zaštite koju im pruža Zakon o radu RS od 2005. godine. Zakon o obligacionim odnosima sadrži opšte odredbe vezane za naknadu materijalne i nematerijalne štete koje se primenjuju i u slučaju profesionalnog oboljenja, što svakako nije dovoljno. Smatram da se pitanje naknade štete zbog profesionalnog oboljenja, kao specifičan vid naknade štete, mora posebno regulisati zakonom.

¹ Presuda Opštinskog suda u Kikindi P1 727/05.

2. POJAM PROFESIONALNOG OBOLJENJA

Profesionalna oboljenja obuhvataju određene bolesti nastale u toku rada koje su prouzrokovane dužim i neposrednim uticajem procesa i uslova rada na zaposlenog koji taj posao obavlja. Profesionalna oboljenja su povezana sa radom i prouzrokovana dužim neposrednim uticajem procesa i uslova rada, pri čemu je bitno da se taj rad i uslovi rada odnose na poslove koje zaposleni obavlja. Bitno je da postoji uzročna veza između obavljanja posla i uslova rada, sa jedne strane i nastanka bolesti, sa druge strane. Profesionalne bolesti, radna mesta, poslovi na kojima se bolest pojavljuje i uslovi pod kojima se smatraju profesionalnim bolestima su utvrđene Pravilnikom o utvrđivanju profesionalnih bolesti („Sl. glasnik RS” broj 105/2003). Navedenim pravilnikom je utvrđeno 56 profesionalnih bolesti, nabrojani su poslovi pri čijem se obavljanju bolesti pojavljuju i uslovi pod kojima se smatraju profesionalnim. Za profesionalne bolesti se mogu priznati samo bolesti navedene u Pravilniku. To su bolesti prouzrokovane hemijskim dejstvom, fizičkim dejstvom, biološkim faktorima, bolesti pluća, bolesti kože i maligne bolesti.

3. UTVRĐIVANJE POSTOJANJA PROFESIONALNOG OBOLJENJA

Postojanje uzročno-posledične veze između obavljanja posla, uslova rada u kojima se posao obavlja i nastanka bolesti utvrđuju lekari specijalisti medicine rada. Obično prođu godine, čak i decenije rada zaposlenih u uslovima profesionalnih štetnosti (noksi) dok se izazove nastanak bolesti, odnosno dok se bolest otkrije. Česti su i odloženi efekti profesionalnih štetnosti. Profesionalna oboljenja nastaju kada se nokse pojavljuju u takvom obliku i intenzitetu i deluju dugo da izazovu oboljenje. Tek kada se ekspertizom tima lekara ovlašćene medicinske ustanove (u Srbiji je to Klinički centar Srbije, Institut za medicinu rada i radiološku zaštitu „Dr Dragomir Karajović” Centra za profesionalne bolesti i toksikologiju, Beograd ili neki drugi nadležni medicinski centar), nakon složenih i dugotrajnih ispitivanja, utvrdi postojanje profesionalne bolesti, zaposleni može da potražuje naknadu štete od poslodavca zbog profesionalnog oboljenja i da ostvari druga prava predviđena propisima o penzijskom, invalidskom i zdravstvenom osiguranju.

4. NAKNADA ŠTETE ZBOG PROFESIONALNOG OBOLJENJA

Zakon o obligacionim odnosima nije posebno regulisao odgovornost na radu ili u vezi sa radom kada je šteta prouzrokovana radniku zaposlenom kod poslodavca. Pravo zaposlenih na naknadu štete zbog profesionalnih oboljenja se, u nedostatku drugih propisa, raspravlja po opštim pravilima o naknadi štete predviđenim Zakonom o obligacionim odnosima.

Zaposlenom kod kojeg je utvrđeno postojanje profesionalnog oboljenja pripada pravo na naknadu materijalne štete: troškovi lečenja, izgubljena zarada za vreme privremene sprečenosti za rad, izgubljena zarada zbog delimične ili potpune nesposobnosti za rad, trajno povećanje potreba, gubitak ili smanjenje mogućnosti daljeg napredovanja ili dodatne zarade i nematerijalne štete: za pretrpljene fizičke bolove, za pretrpljene duševne bolove zbog umanjivanja opšte životne aktivnosti, naknada za pretrpljeni strah, naruženost.

U slučaju smrti zaposlenog zbog posledica profesionalnog oboljenja, članovima njegove uže porodice (bračnom drugu, deci, roditeljima, kao i braći i sestrama ako je između njih i umrlog postojala trajna zajednica života) pripada pravo na naknadu materijalne štete (troškova lečenja, uobičajeni troškovi njegove sahrane, izgubljeno izdržavanje, odnosno pomaganje) i pravo na naknadu nematerijalne štete (novčana naknada za njihove duševne bolove). Navedeno pravo pripada i vanbračnom drugu ako je između njega i umrlog, odnosno obolelog postojala trajna zajednica života. U slučaju naročito teškog invaliditeta zaposlenog zbog posledica profesionalnog oboljenja sud može dosuditi njegovom bračnom drugu, deci, roditeljima i vanbračnom drugu ukoliko je između njega i obolelog postojala trajna zajednica života, pravičnu novčanu naknadu za njihove duševne bolove.

4.1. Naknada materijalne štete

Pitanje obima i vrste naknade materijalne štete regulisano je Zakonom o obligacionim odnosima. Primenom navedenih odredbi, poslodavac, kao odgovorno lice je dužan da obolelom radniku nadoknadi običnu (prostu) štetu i izmaklu korist. Visina naknade obične štete utvrđuje se prema cenama u vreme donošenja sudske odluke (troškovi lečenja, naknada štete zbog izgubljene zarade za vreme privremene sprečenosti za rad, zbog delimične ili potpune nesposobnosti za rad, naknada štete zbog trajno povećanih potreba). Pri utvrđivanju visine proste štete polazi se od vrednosti oštećenog dobra pre i posle prouzrokovanja štete prema cenama na dan donošenja sudske odluke. Razlika između vrednosti oštećenog dobra pre i posle prouzrokovane štete predstavlja visinu obične štete izražene u novcu. To znači da zaposlenom pripada pravo na naknadu troškova lečenja u punom iznosu, troškova prevoza radi lečenja, troškova kupovine medicinskih pomagala, proteza, lekova i svih drugih troškova vezanih za lečenje, zatim, razlika isplaćene naknade zarade za vreme privremene sprečenosti za rad i zarade koju bi ostvario da je radio, naknada razlike isplaćene penzije ili druge naknade i zarade koju bi ostvario da je radio u slučaju trajne nesposobnosti za rad koja je nastupila kao posledica profesionalnog oboljenja.

Pri oceni visine izmakle dobiti uzima se u obzir dobit koja se prema redovnom toku stvari ili posebnim okolnostima mogla osnovano očekivati. Visina naknade izmakle koristi kao vid štete se određuje na osnovu izno-

sa izmakle koristi koja bi se ostvarila prema redovnom toku stvari i uobičajenom načinu života i rada radnika koji je vodio pre oboljenja (bavljenje dodatnim aktivnostima, honorarnim poslom), čije je ostvarenje onemogućeno nakon nastanka profesionalnog oboljenja.

Kao izdaci za trajno povećane potrebe zaposlenog koji je oboleo od profesionalnog oboljenja i koji je postao potpuno ili delimično nesposoban za rad, mogu se pojaviti: troškovi za specijalnu vrstu i režim ishrane, troškovi za angažovanje lica koja mu pružaju negu ili pomoć u obavljanju ličnih potreba (kretanja, oblačenja, putovanja, i sl.) i potrebni troškovi lečenja.

Kao posebni vidovi naknade materijalne štete čija se naknada može tražiti od poslodavca od strane članova uže porodice u slučaju smrti zaposlenog od posledica profesionalnog oboljenja, pojavljuju se uobičajeni troškovi sahrane umrlog (koji se ne mogu unapred nabrojati i zavise od shvatanja sredine u kojoj je umrli živio, mesnih običaja, verske opredeljenosti, i sl., što u svakom konkretnom slučaju utvrđuje sud), troškovi podizanja nadgrobnog spomenika, troškovi lečenja i drugi potrebni troškovi u vezi sa lečenjem kao i izgubljena zarada zbog nesposobnosti za rad. Lica koja je umrli izdržavao ili redovno pomagao, kao i ona koja su po zakonu imala pravo da zahtevaju izdržavanje, imaju pravo na naknadu štete koju trpe gubitkom izdržavanja, odnosno pomaganja. Šteta se nadoknađuje plaćanjem novčane rente čija se visina utvrđuje na osnovu onoga što bi oštećeni dobijao od umrlog zaposlenog da je ostao u životu i da je ostvarivao zaradu i izmaklu dobit.

4.2. Naknada nematerijalne štete

Visina pravične novčane naknade se utvrđuje u zavisnosti od prirode štete, odnosno značaja povređenog dobra i specifične svrhe naknade koja se ostvaruje polazeći od ličnosti zaposlenog kao oštećenog. Naknada nematerijalne štete ima više karakter satisfakcije nego funkciju kompenzacije. Naknada nematerijalne štete se sastoji u davanju određene sume novca koja na neki način kompenzuje neprijatne subjektivne manifestacije i uspostavlja narušenu duševnu ravnotežu zaposlenog kao oštećenog. Prilikom odlučivanja o zahtevu za naknadu nematerijalne štete i njenoj visini sud vodi računa o cilju kome ta naknada služi, ali i „o tome da se njome ne pogoduje težnjama koje nisu spojive sa njenom prirodom i društvenom svrhom”.²

Kriterijumi za utvrđivanje visine naknade nematerijalne štete nisu jasno pravno definisani te ih sud utvrđuje u svakom konkretnom slučaju. Veoma bitno dokazno sredstvo u navedenom smislu je sudsko medicinsko veštačenje putem lekara specijalista raznih medicinskih oblasti. Kod profesionalnih oboljenja utvrđivanje stepena umanjenja opšte životne ak-

² Zakon o obligacionim odnosima, član 200, tačka 2.

tivnosti i duševnih bolova koji usled toga nastanu, pretrpljenog straha (primarnog, sekundarnog, duševnih patnji), intenziteta i dužine trajanja fizičkih bolova i stepena naruženosti, najčešće se utvrđuje putem veštačenja od strane lekara specijaliste medicine rada. Smatra se da su lekari specijalisti medicine rada jedino kvalifikovani da se izjasne na bitne okolnosti vezane za utvrđivanje visine naknade nematerijalne štete. Ovo iz razloga što je kod veštačenja bitno da veštak medicinske struke poseduje kako znanja iz oblasti medicine, tako i da poznaje kvalifikaciju i kvantifikaciju profesionalnih štetnosti na radnom mestu na kojem je oboleli zaposleni radio, ili na kojem radi i da od zaposlenog uzme anamnestičke podatke o radu i radnom mestu (radnu anamnezu). Cilj radne anamneze je upoznavanje sa kompleksom faktora iz radne sredine koji se ne odnose samo na aktuelno zanimanje, već na sve poslove koje je zaposleni obavljao kod poslodavca tokom svog radnog veka zbog mogućih kasnih i odloženih efekata profesionalnih štetnosti, koje su u praksi veoma česte. Nije isključena ni mogućnost veštačenja putem lekara drugih specijalnosti u zavisnosti od vrste profesionalnog oboljenja zaposlenog i procene suda da je potrebno i takvo veštačenje. U svakom slučaju, uslov za pristupanje medicinskom veštačenju (i podnošenju tužbenog zahteva) je postojanje kompletne medicinske dokumentacije i mišljenja (ekspertize) nadležne medicinske ustanove da je kod zaposlenog utvrđeno postojanje profesionalnog oboljenja. Nije neophodno da je na osnovu ekspertize nadležne medicinske ustanove profesionalno oboljenje priznato zaposlenom i po propisima o zdravstvenom i penzijsko-invalidskom osiguranju, ali je neophodno da je nadležna medicinska ustanova utvrdila da profesionalno oboljenje postoji.

U pogledu dijagnostičkih postupaka za utvrđivanje stepena oštećenja pojedinih funkcija organa, nema ničeg specifičnog kada se radi o profesionalnim i ostalim oboljenjima, te se tu primenjuju uobičajene metode sudskog veštačenja.

U slučaju smrti zaposlenog kao posledice profesionalnog oboljenja sud može dosuditi članovima njegove uže porodice (bračnom drugu, deci, roditeljima, braći i sestrama ako je između njih i umrlog postojala trajna zajednica života i vanbračnom drugu ako je između njega i umrlog postojala trajna zajednica života) pravičnu novčanu naknadu za njihove duševne bolove (naknada zbog povređenih afekcija). U slučaju naročito teškog invaliditeta zaposlenog zbog posledica profesionalnog oboljenja sud može dosuditi njegovom bračnom drugu, deci, roditeljima i vanbračnom drugu ukoliko je između njega i umrlog postojala trajna zajednica života, pravičnu novčanu naknadu za njihove duševne bolove. U praksi ovaj vid duševnih bolova može biti čak veći od duševnih bolova nastalih zbog smrti bliske osobe, naročito kada je teški invaliditet doveo do unakaženosti i jakih fizičkih bolova obolelog lica koji dugo traju.

Naknada nematerijalne štete po svim navedenim osnovima je potpuno nezavisna od činjenice da li je u konkretnom slučaju zbog profesionalnog oboljenja nastala i materijalna šteta ili ne.

5. DOSPELOST OBAVEZE NAKNADE ŠTETE

Prema Zakonu o obligacionim odnosima obaveza naknade štete smatra se dospelom u trenutku nastanka štete. Po prirodi stvari, obaveza na naknadu štete može najranije nastati momentom prouzrokovanja štete. Kod profesionalnih oboljenja trenutak prouzrokovanja i nastanka štete gotovo da je nemoguće utvrditi budući da šteta ne nastaje, odnosno ne prouzrokuje se u jednom trenutku. Profesionalna oboljenja nastaju dugotrajnim i neposrednim uticajem procesa i uslova rada na zaposlenog koji taj posao obavlja. Nekada su potrebne decenije rada u štetnim uslovima da bi bolest nastala i kao takva se manifestovala. Po nastanku bolesti sledi dugotrajan i složen postupak utvrđivanja postojanja bolesti od strane nadležne medicinske ustanove. U navedenom postupku zaposleni se podvrgava raznim medicinskim ispitivanjima koja se periodično ponavljaju da bi se otklonile eventualne sumnje u vezi prirode bolesti. Od momenta kada se uoče prve indicije koje ukazuju da bolest postoji do trenutka kada se to zvanično potvrdi od strane nadležne medicinske ustanove, prođe više meseci pa i godina. Već je rečeno da se smatra da profesionalna bolest postoji tek kada se to zvanično potvrdi od strane nadležne medicinske ustanove posebnim nalazom-ekspertizom i da od tog momenta zaposleni može podneti zahtev za naknadu štete, smatram da se dan donošenja ekspertize nadležne medicinske ustanove o postojanju bolesti može smatrati trenutkom dospelosti obaveze, odnosno nastanka štete u smislu odredbe člana 186. Zakona o obligacionim odnosima. Za trenutak nastanka štete može se odrediti i dan donošenja rešenja nadležnog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje o postojanju profesionalnog oboljenja, ili neki drugi trenutak. Određivanje trenutka nastanka obaveze, odnosno prava na naknadu štete je bitan jer od tog momenta počinje teći rok zastarelosti za ostvarivanje prava na naknadu štete. Pitanje šta se smatra trenutkom nastanka obaveze, odnosno prouzrokovanja štete neophodno je regulisti zakonom.

6. ZAKLJUČAK

Uprkos tome što nema pravnih prepreka za celovito regulisanje materije naknade štete, ne samo u slučaju profesionalnih oboljenja već i naknade štete zaposlenima koju pretrpe na radu ili u vezi sa radom, kod nas nisu regulisani čak ni osnovni instituti u navedenoj oblasti. U nedostatku odgovarajućih propisa, u praksi se primenjuju opšte odredbe Zakona o obligacionim odnosima koje se odnose na pitanje naknade štete, što često nije dovoljno. Kako se radi o specifičnoj materiji, svakako bi je bez odlaganja trebalo regulisati zakonskim propisima koji bi bili u skladu sa domaćim prilikama i evropskim pravnim standardima.

INDEMNITY FOR OCCUPATIONAL ILLNESS

Vukica Midorović, LL.M.
attorney at law in Kikinda

Summary

There is almost no study in our legal literature related to indemnity for occupational illness. Before Serbian Labor Law („Official Journal of the Republic of Serbia” 24/2005 dated 15/03/2005) the issue of indemnity for occupational illness was not regulated by the law. It was assumed that the employee who suffered from occupational illness had the rights based on the remaining working ability, right to financial compensation for bodily injury, right to financial compensation for care and assistance, right to disability pension etc. There was no coordinated court practice regarding the right to indemnity for occupational illness. When the Labor Law 2005 entered into force the doubts related to the right to indemnity for occupational illness were eliminated. But many other issues that relate to type and amount of indemnity, maturity of obligation, determination of the time when the damage was caused, statute of limitations of the right to indemnity and other issues are still controversial and are not regulated by the Law. This paper presents a brief review of the concept of professional illness, right to indemnity for occupational illness, amount and type of indemnity that can be claimed by the employee, as well as rights to special kinds of indemnity that can be claimed by other persons (members of the family, persons that were financially supported by the employee).

Keywords: occupational illness, employee, employer, indemnity, material damage, non-material damage, expert appraisal