



BESPLATAN PRIMJERAK

ZNANJE JE MOĆ!

PRAVA INVALIDA RADA

**Iz sustava mirovinskog
osiguranja i podzakonskih akata**



Izdavač: Udruga invalida rada Zagreba
Adresa: Zagreb, Nova cesta 86

Urednica: Anamarija Lazić, prof.

Autor: Joško Matić, mag.iur.

Lektor: Anamarija Lazić, prof.

Kontakt telefoni: 01/4829392, 4829119, 4876301, 4876294

E-mail: uir@uir-zagreb.hr

Mrežna stranica: <http://www.uir-zagreb.hr>

Facebook: <http://facebook.com/uirzagreba> 

Instagram: <https://www.instagram.com/uir.zagreba> 

Fotogalerija: <http://www.uir-zagreb.hr/naslovnica/fotogalerija>

Videogalerija: <http://tinyurl.com/uirzagreba> 

Grafička priprema: Snježana Belančić

Tehnička podrška: StoryEditor Editorial System

Tisak: Kerschoffset Zagreb d.o.o.
Naklada: 6.500 primjeraka

Tiskano uz financijsku potporu Grada Zagreba.



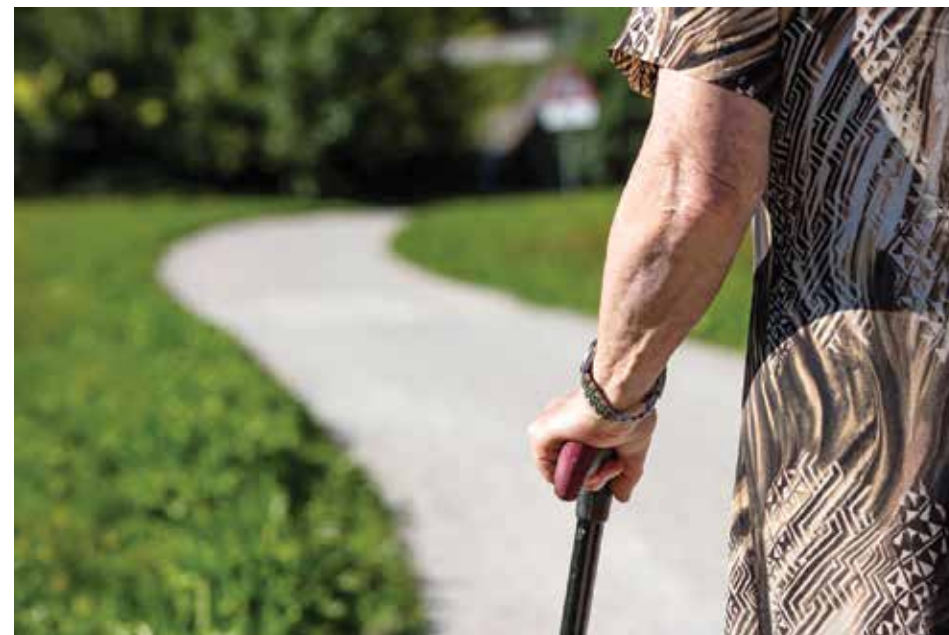
PRAVA INVALIDA RADA

Iz sustava mirovinskog osiguranja i podzakonskih akata

PREDGOVOR

Nepoznavanje vlastitih statusnih prava za invalide rada predstavlja širi društveni rizik čije se posljedice prelijevaju na čitavo društvo. Ujedno, nepoznavanje prava i načina njihove uređenosti dovodi invalide rada i ostale osobe s invaliditetom u situaciju pravne nesigurnosti i ovisnosti o pravnim stručnjacima sa slobodnog tržišta rada što tu ionako osjetljivu društvenu skupinu čini još zdravstveno, materijalno i socijalno ranjivijom.

Namjera ove brošure nisu niti kritika niti davanje suda o pozitivnim zakonskim propisima već na dostupan i lako razumljiv način upoznavanje spomenute populacije s pozitivnim zakonskim propisima koji ih se dotiču i koji se na njih odnose.





1. DEFINICIJA INVALIDA RADA

Pojam invalida rada mijenjao se zajedno s vremenom u kojem je skovan. Organizacija rada, prava radnika, zaštita na radu, ali i narav većinskih poslova (prelazak u tercijarno društvo) od tog su se vremena do danas znatno promijenili. Stoga ne iznenađuje činjenica da današnji pozitivno pravni pojam "invalida rada" zapravo i ne odgovara semantičkim očekivanjima. Naime, pojam invalida rada definiran je *Zakonom o Mirovinskom osiguranju* te glasi:

Invalid rada je osiguranik koji je na osnovi smanjenja uz preostalu radnu sposobnost ili djelomičnog ili potpunog gubitka radne sposobnosti ostvario pravo na invalidsku mirovinu ili profesionalnu rehabilitaciju.

Dakle, sam pojam sastoji se od dva sadržajno odvojena dijela koje možemo nazvati i uvjetima. U prvom dijelu je naznačeno

postojanje smanjenja te djelomičnog ili potpunog gubitka radnih sposobnosti, a u drugom se traži da je, ovisno o izmijenjenoj radnoj sposobnosti, osoba ostvarila jedno od dva točno određena prava, pravo na **invalidsku mirovinu ili na profesionalnu rehabilitaciju**.

U nastavku ćemo pojasniti značenje pojmova od kojih se sastoji definicija "invalida rada". Za početak možemo primijetiti kako definicija, suprotno očekivanjima, nije sadržajno vezana uz postojanje ozljede na radu, profesionalne bolesti ili pak bolesti vezane uz rad. Potrebno je upoznati se s pojmovima usko vezanim uz pojam "invalid rada" kao što su smanjena radna sposobnost, djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti, invalidska mirovina te profesionalna rehabilitacija.

1.1. SMANJENA RADNA SPOSOBNOST

Smanjenje radne sposobnosti postoji kada se kod osiguranika, zbog trajnih promjena

u zdravstvenom stanju koje se ne mogu otkloniti liječenjem, radna sposobnost smanji za više od polovice u odnosu na zdravog osiguranika iste ili slične razine obrazovanja. Poslovi prema kojima se ocjenjuje sposobnost za rad obuhvaćaju sve poslove koji odgovaraju njegovim tjelesnim i psihičkim sposobnostima, a smatraju se odgovarajućim njegovim dosadašnjim poslovima. Postojanje smanjenja radne sposobnosti središnji je i početni uvjet razmatranja prava invalida rada, ujedno i ključan za razumijevanje pojma invaliditeta u današnjem društvu, s obzirom na to da se okvirno jednak pojam koristi unutar čitave Europske Unije. Da bi se osoba mogla smatrati invalidom rada (jednako kao i osobom s invaliditetom) nije dovoljno puko postojanje trajnog tjelesnog oštećenja određene vrste i/ili invaliditeta već se razmatra način na koji to tjelesno oštećenje i/ili invaliditet utječe na radnu sposobnost pojedinca u odnosu na zdravog pojedinca iste razine obrazovanja i u **onim poslovima koji se smatraju odgovarajućim dosadašnjim poslovima osigurane osobe**. Dakle, smanjenje radne sposobnosti odgovara onim stvarnim okolnostima u kojima je, zbog postojanja trajnog oštećenja zdravlja određene vrste, radna sposobnost pojedinca smanjena i to za više od polovice u odnosu na zdravu osobu njegove struke i unutar poslova koje na svom radnom mjestu redovito obavlja.

Sam pojam ukazuje i na činjenicu da promjena u zdravstvenom stanju mora biti **trajna**. To u stvarnosti znači da svako stanje koje trenutno liječimo, neovisno o težini trenutne povrede, ne predstavlja samo po sebi i smanjenje radne sposobnosti sve dok u budućnosti teoretski postoji mogućnost za poboljšanje stanja. Nužno je da to stanje liječničkim nalazima bude kvalificirano trajnim tj. da se ono više ne može poboljšati liječenjem.

Također postojanje trajnog tjelesnog oštećenja i/ili invaliditeta, neovisno o njegovoj težini, ne mora nužno predstavljati i postojanje smanjenja radne sposobnosti. Primjerice, trajno oštećenje donjeg ekstremiteta, recimo stopala, za osobe koje obavljaju uslužne poslove poput zvanja konobara vrlo vjerojatno će njihovu radnu sposobnost umanjiti za polovicu u odnosu na zdravog konobara budući da je mogućnost kretanja u pravilu nužna za uslužne djelatnosti. No, jednako oštećenje stopala neće nužno predstavljati smanjenje radne sposobnosti i za osobe koje obavljaju primjerice poslove informatičara budući da njihovo zanimanje nije nužno vezano uz mogućnost nesmetanog kretanja.

Smanjenje radne sposobnosti sadržajno odgovara pojmu "profesionalne nesposobnosti za rad" koja se, ovisno o mogućnostima osobe da se profesionalnom rehabilitacijom osposobi za rad s punim radnim vremenom, dijeli na preostalu radnu sposobnost i djelomični gubitak radne sposobnosti.

1.2. GUBITAK RADNE SPOSOBNOSTI

Preostala radna sposobnost postoji kada je kod osiguranika nastalo smanjenje radne sposobnosti, ali se uzevši u obzir zdravstveno stanje, životnu dob, naobrazbu i sposobnost može profesionalnom rehabilitacijom osposobiti za rad s punim radnim vremenom na drugim poslovima. U tom je slučaju radna sposobnost smanjena u odnosu na zdravog radnika za više od polovice, no osoba i dalje, uzevši u obzir njene ostale osobine, ima mogućnost ravnopravno sudjelovati na tržištu rada odnosno raditi puno radno vrijeme ako se profesionalnom rehabilitacijom osposobi za poslove u kojima smanjena radna sposobnost neće biti ograničenje.

Djelomični gubitak radne sposobnosti postoji kada kod osiguranika postoji smanjenje radne sposobnosti, ali se, uzevši u obzir zdravstveno stanje, životnu dob, naobrazbu i sposobnost, ne može profesionalnom rehabilitacijom osposobiti za rad s punim radnim vremenom na drugim poslovima, no, može raditi najmanje 70% radnog vremena na prilagođenim poslovima iste ili slične razine obrazovanja koji odgovaraju osiguranikovim dosadašnjim poslovima.

Osobi se u tom slučaju utvrđuje postojanje smanjene radne sposobnosti, ali se utvrđuju i poslovi koje može raditi sukladno zdravstvenom stanju, životnoj dobi, naobrazbi i sposobnosti, primjerice ograničenja podizanja predmeta određene težine, adekvatno radno vrijeme i slično.

Osim profesionalne, postoji i opća nesposobnost za rad (stariji zakonski termini) koja pretpostavlja stanje potpunog gubitka radne sposobnosti u svim zanimanjima, a ne samo u onima za koje je radnik obrazovan. Stoga osoba s potpunim gubitkom radne sposobnosti nema mogućnost za rad s obzirom na to da u slučaju rada gubi prava na invalidsku mirovinu i ostala zakonska prava koja prava proizlaze iz potpunog gubitka radnih sposobnosti.

Potpuni gubitak radne sposobnosti postoji kada kod osiguranika u odnosu na zdravog osiguranika iste ili slične razine obrazovanja, zbog promjena u zdravstvenom stanju koje se ne mogu otkloniti liječenjem, nastane trajni gubitak radne sposobnosti bez preostale radne sposobnosti.

Pojmove invalidske mirovine te profesionalne rehabilitacije detaljnije ćemo pojasniti nešto kasnije u ovoj brošuri.



1.2.1. UZROCI SMANJENJA RADNE SPOSOBNOSTI

Uzroci smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost te djelomičnog ili potpunog gubitka radne sposobnosti su bolest, ozljeda izvan rada, ozljeda na radu ili profesionalna bolest. U nastavku ćemo pojasniti pojmove ozljede na radu te profesionalne bolesti.

Ozljedom na radu smatra se svaka:

- ozljeda osiguranika izazvana neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem te ozljeda uzrokovana naglim promjenama položaja tijela, iznenadnim opterećenjem tijela ili drugim promjenama fiziološkog stanja organizma, ako je takva ozljeda uzročno vezana uz obavljanje poslova na kojima radi odnosno uz djelatnost na osnovi koje ozlijeđena osoba ima svojstvo osiguranika

- bolest osiguranika koja je nastala izravno i isključivo kao posljedica nekog nesretnog slučaja ili sile za vrijeme rada odnosno za vrijeme obavljanja djelatnosti ili u vezi s obavljanjem te djelatnosti na osnovi koje oboljela osoba ima svojstvo osiguranika
- ozljeda koju je osiguranik pretrpio na redovitom putu od mjesta stanovanja do mjesta rada i obratno te na putu poduzetom radi stupanja na posao koji mu je osiguran odnosno na posao na osnovi kojega je osiguran
- ozljeda koju je osiguranik pretrpio u vezi s korištenjem prava na zdravstvenu zaštitu prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju i prava na profesionalnu rehabilitaciju prema zakonu
- ozljeda koju je osoba pretrpjela u vezi s prethodnim utvrđivanjem zdravstvene sposobnosti kada je to prema zakonu obvezno prigodom zasnivanja radnog odnosa.

Profesionalne bolesti su određene bolesti izazvane dužim neposrednim utjecajem procesa rada i uvjeta rada na određenim poslovima na osnovi kojih oboljela osoba ima svojstvo osiguranika. Popis profesionalnih bolesti i poslova na kojima se te bolesti javljaju te uvjeti pod kojima se smatraju profesionalnim bolestima utvrđuju se posebnim zakonom točnije "Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o listi profesionalnih bolesti".

1.2.2. UTVRĐIVANJE OZLJEDE NA RADU I PROFESIONALNE BOLESTI

U slučaju profesionalnih bolesti u obzir dolaze samo bolesti s navedenog popisa odnosno ne i svaka bolest od koje osiguranik oboli tijekom rada. Osobe kojima je smanjenje radne sposobnosti uzrokovano ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću imaju veća prava od osoba kojima je smanjenje radne sposobnosti uzrokovano bolešću ili ozljedom izvan rada, a što je u nastavku detaljnije pojašnjeno. Ipak, da bi osoba mogla ostvariti prava iz činjenice postojanja ozljede na radu ili profesionalne bolesti potrebno je takvo stanje utvrditi na točno propisan način. Sukladno tome, svaka ozljeda na radu, kao i profesionalna bolest, treba biti priznata od strane nadležne institucije odnosno Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje.

Postupak utvrđivanja i priznavanja ozljede na radu pokreće se podnošenjem tiskanice "Prijava o ozljedi na radu" regionalnom uredu odnosno područnoj službi Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje. Prijavu podnosi poslodavac, osoba koja samostalno osobnim radom obavlja djelatnost ili organizator određenih poslova i aktivnosti. Prijava se podnosi po službenoj dužnosti ili na traženje ozlijeđenog ili oboljelog radnika odnosno osigurane osobe. Ako prijavu o

ozljedi na radu ne podnese poslodavac odnosno organizator određenih aktivnosti i poslova, prijavu je obavezan podnijeti izabrani liječnik opće/obiteljske medicine. Zahtjev za priznavanje ozljede na radu i utvrđivanje prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja uslijed ozljede na radu može podnijeti i sama osigurana osoba odnosno član obitelji u slučaju smrti osigurane osobe. Rok za podnošenje prijave o ozljedi na radu odnosno zahtjeva je **8 dana** od dana nastanka ozljede na radu. Osigurana osoba za koju iz opravdanih razloga pri Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje nije u roku od 8 dana pokrenut postupak utvrđivanja i priznavanja ozljede na radu gubi pravo na pokretanje ovog postupka nakon isteka roka od 3 godine od trenutka nastanka ozljede.

1.3. PROFESIONALNA REHABILITACIJA

Govoreći o pojmu invalida rada naznačili smo kako su to one osobe koje su na osnovi trajnog oštećenja zdravlja stekle pravo na profesionalnu rehabilitaciju ili invalidsku mirovinu. U ovom dijelu brošure osvrnut ćemo se na profesionalnu rehabilitaciju, prava koja proizlaze iz priznatog prava na istoimenu rehabilitaciju te na skupine osoba koje imaju mogućnost pristupiti toj javnoj usluzi. Pored *Zakona o mirovinskom osiguranju*, profesionalna rehabilitacija uređena je i *Pravilnikom o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom*.

Profesionalna rehabilitacija je skup aktivnosti koje se odnose na praktično stjecanje i primjenu znanja, vještina i navika radi osposobljavanja invalida rada za rad uz očuvanje njegove preostale radne sposobnosti. Mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije izvode se s ciljem osposobljavanja osobe s invaliditetom za prikladan posao u svrhu osiguranja

mogućnosti zapošljivosti odnosno zadržavanja posla i napretka u njemu te profesionalnog razvoja. Profesionalna rehabilitacija obuhvaća postupke:

- prekvalifikacije – osposobljavanja/školovanja za poslove drukčije od onih koje je osiguranik obavljao
- dokvalifikacije – dopunsko osposobljavanje za obavljanje poslova prema preostaloj radnoj sposobnosti.

Sam *Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom* navodi kako profesionalna rehabilitacija obuhvaća sljedeće usluge:

- sudjelovanje u utvrđivanju preostalih radnih i općih sposobnosti;
- profesionalno informiranje, savjetovanje i procjenu profesionalnih mogućnosti;
- analizu tržišta rada, mogućnosti zapošljavanja i uključivanja u rad;
- procjenu mogućnosti izvođenja, razvoja i usavršavanja programa profesionalnog

- osposobljavanja;
- radno osposobljavanje, obrazovanje i programe održavanja i usavršavanja radnih i radno-socijalnih vještina i sposobnosti u razdoblju do zapošljavanja;
- informiranje i savjetovanje o mogućnostima koje asistivna tehnologija pruža u učenju i radu;
- pojedinačne i skupne programe za unapređenje radno-socijalne uključenosti u zajednicu;
- informiranje i savjetovanje o primjeni različitih učinkovitih tehnika u učenju i radu;
- razvoj motivacije i osposobljavanje osobe s invaliditetom u korištenju odabrane tehnologije;
- tehničku pomoć i podršku u provedbi usluga profesionalne rehabilitacije, praćenje i procjenu rezultata profesionalne rehabilitacije;
- informiranje i podršku u izvorima financiranja.

Sukladno ranije spomenutom, pravo na profesionalnu rehabilitaciju imaju one osobe kojima je vještačenjem radne sposobnosti utvrđena preostala radna sposobnost. Riječ je o osobama kod kojih postoji smanjenje radne sposobnosti, ali se i dalje mogu osposobiti za rad s punim radnim vremenom uz evši u obzir njihove ostale osobine. *Zakon o mirovinskom osiguranju* dodaje i uvjet da su takvo smanjenje radne sposobnosti te ograničenje ovisno o načinu nastanka smanjenja radne sposobnosti, nastali prije **55. godine života**. Na taj način osoba kojoj je smanjenje radne sposobnosti uzrokovano ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću ostvaruje opisano pravo bez obzira na duljinu radnog staža. S druge strane, osoba kojoj je smanjenje radne sposobnosti uzrokovano ozljedom izvan rada ili bolesti opisano pravo ostvaruje isključivo u slučaju ispunjenja uvjeta staža **od 15 godina** potrebnih za mirovinu.

Poslovi koje pritom obavlja **Centar za profesionalnu rehabilitaciju** kao ustanova koje provodi rehabilitaciju i osposobljavanje invalida rada s preostalom radnom sposobnošću, u prvom su redu oni poslovi koji **odgovaraju stečenoj razini obrazovanja** osoba koje se rehabilitiraju ili oni poslovi za koje se traži neposredno niža razina obrazovanja. Moguće je rehabilitacijom se osposobiti i za poslove koji zahtijevaju višu razinu obrazovanja. Takav se pristup u praksi rijetko upotrebljava i u tom smislu predstavlja iznimku od iznad navednog pravila. Također, profesionalna rehabilitacija jednim se dijelom sastoji i od praktičnog rada koje invalidi rada provode kod poslodavaca.

Osim što su **priznata ozljeda na radu** ili **profesionalna bolest** uvjet da se pravo na profesionalnu rehabilitaciju stekne bez obzira na duljinu staža, one su također bitne i kod



isplate novčane naknade koju osoba prima za vrijeme trajanja profesionalne rehabilitacije. Osoba koja je stekla pravo na rehabilitaciju zbog ozljede izvan rada ili bolesti ima pravo na naknadu tijekom razdoblja čekanja na početak rehabilitacije (počev od dana kada joj je utvrđeno smanjenje radne sposobnosti) i tijekom razdoblja od završetka rehabilitacije do zaposlenja, ali ne dulje od godine dana po završetku rehabilitacije. Iznos na koji se u prethodno opisanim slučajevima ostvaruje pravo jednak je iznosu invalidske mirovine zbog djelomičnog gubitka radne sposobnosti dok je za vrijeme trajanja profesionalne rehabilitacije iznos jednak visini invalidske mirovine zbog potpunog gubitka radne sposobnosti. Da bi osoba zadržala pravo na naknadu i po završetku rehabilitacije do zaposlenja, a najdulje godinu dana, potrebno se u roku mjesec dana od završetka rehabilitacije prijaviti Zavodu za zapošljavanje kao nezaposlena osoba.

S druge strane, invalid rada koji je gore opisano pravo stekao zbog priznate ozljede na radu ili profesionalne bolesti ima pravo na naknadu tijekom razdoblja čekanja na početak rehabilitacije, zatim za vrijeme rehabilitacije i tijekom razdoblja od završetka rehabilitacije do zaposlenja, ali ne dulje od dvije godine po završetku rehabilitacije. Iznos naknade u takvim slučajevima jednak je visini invalidske mirovine zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za **40 godina mirovinskog staža**.

Opisan je samo jedan od primjera povećanih prava za osobe kojima je na propisan način priznata ozljeda na radu ili profesionalna bolest.

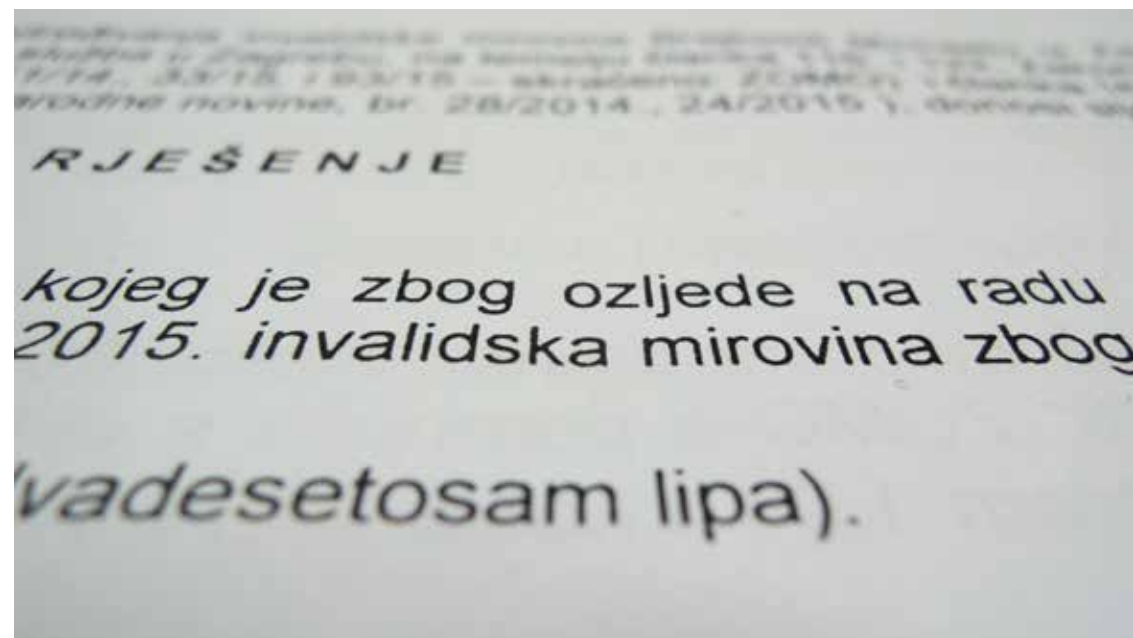
U ranije spomenutom *Pravilniku* nalazi se i odnos invaliditeta i radnih sposobnosti koji se sukladno stupnju invaliditeta u odnosu na rad dijele u četiri skupine:

- ako prepreke i poteškoće u odnosu na rad ne postoje odnosno ako su zanemarive i ocijenjene do i uključujući 4%, stupanj invaliditeta iznosi 0,
- ako su prepreke i poteškoće u odnosu na rad male i ocijenjene od 5% do i uključujući 24%, stupanj invaliditeta iznosi 1,
- ako su prepreke i poteškoće u odnosu na rad umjerene ili znatne i ocijenjene od 25% do i uključujući 49%, stupanj invaliditeta iznosi 2,
- ako su prepreke i poteškoće u odnosu na rad velike odnosno teške i ocijenjene od 50% do i uključujući 95%, stupanj invaliditeta iznosi 3,
- ako su prepreke i poteškoće u odnosu na rad potpune i ocijenjene od 96% do 100%, stupanj invaliditeta iznosi 4.

1.4. INVALIDSKA MIROVINA

Pravo na **invalidsku mirovinu** preostalo je pravo temeljem kojeg se, sukladno definiciji, stječe i status invalida rada. Pravo na invalidsku mirovinu osiguranik može ostvariti na temelju djelomičnog ili potpunog gubitka radne sposobnosti. Osiguranik koji se bavi poljoprivrednim zanimanjima to pravo može ostvariti isključivo temeljem potpunog gubitka radne sposobnosti, ako je djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti nastao zbog bolesti ili ozljede izvan rada prije **navršenih 65 godina života** i ako mu je dužina navršenog mirovinskog staža najmanje petnaest godina.

Ako je djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti osiguranika nastao zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, pravo na invalidsku mirovinu osiguranik stječe bez obzira na dužinu mirovinskog staža. Iznimno, pravo na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti stječe osiguranik kod kojeg je nastao



potpuni gubitak radne sposobnosti **prije 35. godine** života, a ima završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij, ako je do dana nastanka potpunog gubitka radne sposobnosti navršio staž osiguranja od najmanje dvije godine. Osiguranik koji ima završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski stručni studij, to pravo stječe ako je do dana nastanka potpunog gubitka radne sposobnosti navršio jednu godinu staža osiguranja i ako je potpuni gubitak radne sposobnosti nastao za vrijeme osiguranja ili u roku od jedne godine nakon prestanka osiguranja.

Pravo na invalidsku mirovinu ima i osiguranik kod kojeg je nastao potpuni gubitak radne sposobnosti **prije 30. godine** života ako je navršio najmanje jednu godinu staža osiguranja i ako je taj potpuni gubitak radne

sposobnosti nastao za vrijeme osiguranja ili u roku od jedne godine nakon prestanka osiguranja. Kao radni vijek uzima se broj punih godina od dana kad je osiguranik **navršio 20 godina** života do dana nastanka djelomičnog ili potpunog gubitka radne sposobnosti. Također, veoma je važno znati da se prilikom određivanja invalidske mirovine dodaje i **pridodani staž**. Naime, ako osiguranik nije navršio 60 godina života, a ispunjava ostale uvjete za stupanje u invalidsku mirovinu, na njegov efektivno ostvareni staž **pridodaju se razdoblja staža**. To se odrađuje na način da se od trenutka nastanka smanjenja radne sposobnosti do navršene 55. godine života osiguranika pridodaju dvije trećine razdoblja u kojima osiguranik nije ostvario staž osiguranja, a nakon 55. do navršene 60. godine života osiguranika polovica radnog staža.

U slučaju da invalid rada s preostalom radnom sposobnošću nakon završetka profesionalne

rehabilitacije ne pronađe posao, točnije, ako je u neprekidnom trajanju od pet godina nakon završene rehabilitacije zaključno do navršene 58. godine života ostao nezaposlen, ostvaruje pravo na **privremenu invalidsku mirovinu**.

Pravo na tu mirovinu ostvaruju i oni invalidi rada koji nakon završetka rehabilitacije nastave raditi po izmijenjenoj radnoj sposobnosti i naknadno ostanu nezaposleni, ali prihvate svaki ponuđeni posao od strane Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje. Visina privremene invalidske mirovine ovisi i o tome je li uzrok smanjenja radne sposobnosti ozljeda na ili izvan rada, uključujući i bolest i profesionalnu bolest kao uzroke smanjenja radne sposobnosti.

Osobu koja je na bolovanju neprekinuto provela godinu dana liječnik je obvezan uputiti na vještačenje radne sposobnosti koje prethodi utvrđivanju statusa invalida rada, no za navedeno vještačenje osoba može i sama podnijeti zahtjev putem Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje.

Važno je znati da invalidi rada u invalidskoj mirovini zbog djelomičnog gubitka radne sposobnosti odnosno invalidi rada u invalidskoj mirovini zbog profesionalne nesposobnosti za rad, mogu nastaviti raditi po promijenjenoj radnoj sposobnosti ili se naknadno zaposliti i na taj način ostvariti pravo na novi izračun starosne ili prijevremene starosne mirovine. Naime, te dvije kategorije invalida rada **imaju pravo raditi** i primati invalidsku mirovinu, a za vrijeme rada im se primanje po osnovi invalidske mirovine umanjuje za trideset posto. Ako invalid rada na taj način ostvari **najmanje jednu godinu staža** osiguranja, ostvaruje pravo da nakon ostvarenih zakonom predviđenih godina života podnese zahtjev za starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu. Ako invalid rada s djelomičnim ili profesionalnim gubitkom radnih sposobnosti potpuno izgubi radnu sposobnost ima pravo na novi izračun mirovine zbog potpunog gubitka radnih sposobnosti ili opće nesposobnosti za rad. Invalidska mirovina zbog potpunog gubitka radnih sposobnosti

ili zbog opće nesposobnosti za rad dvadeset je posto veća od invalidske mirovine zbog djelomičnog gubitka radnih sposobnosti ili profesionalne nesposobnosti za rad, a koja se osobi isplaćuje u razdobljima nezaposlenosti.

Također, nemali je broj invalida rada i ostalih osoba u invalidskoj mirovini zbog potpunog gubitka radne sposobnosti ostao iznenađen kada je dobio **rješenje o prevođenju invalidske mirovine** u starosnu mirovinu. Iako se na taj način samo prividno statistički smanjuje broj invalida rada, sukladno važećoj zakonskoj regulativi sve se invalidske mirovine ostvarene zbog potpunog gubitka radnih sposobnosti prevode u starosne mirovine kada osoba s invaliditetom napuni godine života s kojima bi mogla ići u punu starosnu mirovinu.

1.5. PRAVA NA OSNOVI TJELESNOG OŠTEĆENJA

Tjelesno oštećenje postoji kada kod osiguranika nastane gubitak, značajnije oštećenje ili znatnija onesposobljenost pojedinog organa ili dijelova tijela što otežava normalnu aktivnost organizma i zahtijeva veće napore u obavljanju životnih potreba bez obzira na to uzrokuje li ono ili ne smanjenje ili gubitak radne sposobnosti osiguranika.

Pravo na naknadu za tjelesno oštećenje ne ostvaruju sve osobe s utvrđenim tjelesnim oštećenjem već samo one čije se tjelesno oštećenje na pravilan način spomenut ranije u ovoj brošuri utvrdi kao posljedicom ozljede na radu ili profesionalne bolesti. Za samo utvrđivanje postojanja i stupnja tjelesnog oštećenja, neovisno o pretrpljenoj ozljedi na radu ili profesionalnoj bolesti, propisan put je podnašanje ispunjenog propisanog obrasca (Zahtjev za naknadu zbog tjelesnog oštećenja) Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje. Osim potencijalnog

ostvarenja prava na novčanu naknadu po utvrđenom postojanju i stupnju tjelesnog oštećenja mogu se ostvariti i druga prava određena pozitivno pravnim propisima i/ili propisima i odlukama javnih institucija i privrednih subjekata.

Pravo na naknadu po osnovi tjelesnog oštećenja ostvaruju osobe koje imaju utvrđen stupanj tjelesnog oštećenja **minimalno 30%** i to u određenom postotku od osnovice za naknadu tjelesnih oštećenja, a koja od 2019. godinu iznosi **1.502,63 kn** što predstavlja 15%-tno povećanje osnovice u odnosu na ranije godine. Naknada zbog tjelesnog oštećenja se određuje ovisno o postotku tjelesnog oštećenja te iznosi:

Postotak tjelesnog oštećenja	Stupanj	Postotak iznosa naknade od osnovice
100%	1	40%
90%	2	36%
80%	3	32%
70%	4	28%
60%	5	24%
50%	6	20%
40%	7	16%
30%	8	12%

Što se smatra tjelesnim oštećenjem te koliki stupanj pojedinog invaliditeta pojedino tjelesno oštećenje predstavlja navedeno je i određeno propisom naziva **Lista oštećenja organizma**, a koji je sastavni dio Uredbe o metodologijama vještačenja. Dakle, kao i kod profesionalnih bolesti, unaprijed je zakonski definirano što se smatra tjelesnim oštećenjem određenog stupnja.



2. PRAVA NA TRŽIŠTU RADA

Proučavanjem pojma invalida rada u današnjem zakonodavnom smislu velikim smo dijelom iscrpili temu ove brošure stoga ćemo se u nastavku upoznati s pravima koja nisu strogo vezana uz status invalida rada već su zajednička svim osobama s invaliditetom.

Sukladno *Konvenciji o pravima osoba s invaliditetom* Ujedinjenih Naroda, osobe s invaliditetom su osobe koje imaju dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprečavati njihovo puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima.

Gotovo jednaka definicija preuzeta je i inkorporirana u hrvatski *Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom*.

Proučavajući odnos ta dva pojma u domaće zakonodavstvo ugrađenih odredbi nameće se zaključak da su svi invalidi rada ujedno i osobe s invaliditetom, međutim sve osobe s invaliditetom nisu ujedno i invalidi rada. Za početak, osvrnut ćemo se na činjenice vezane uz rad s invaliditetom navedene u *Zakonu o radu*.

Zakon o radu zabranjuje poslodavcu da za vrijeme bolovanja otkáže radni odnos radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti. Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan **ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je**

radno sposoban i koji poslovi moraju što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio. Zakon o radu pritom napominje i obvezu poslodavca o izmjeni radnog vremena po potrebi, zatim obvezu **prilagodbe poslova sposobnostima radnika** i obvezu poduzimanja drugih mjera u svrhu osiguranja odgovarajućih poslova radniku.

Tek ako poslodavac radniku sa smanjenom radnom sposobnošću zaista nije u mogućnosti osigurati odgovarajuće poslove ili je pak sam radnik odbio obavljati takve poslove, poslodavac ima mogućnost otkazati radni odnos. Za takav raskid radnog odnosa poslodavac treba ishoditi i **suglasnost radničkog vijeća**.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, a kojem nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije poslodavac nije u mogućnosti osigurati odgovarajuće poslove, stječe pravo na **otpreminu u dvostrukom iznosu** u odnosu na iznos otpremine na koji bi imao pravo da nije pretrpio ozljedu na radu ili profesionalnu bolest.

2.1. INVALIDITET I RAD

Sukladno *Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom* kao temeljnom dokumentu vezanom uz rad i zapošljavanje u ovoj brošuri spominjane društvene skupine, osobe s invaliditetom se na tržištu rada mogu zaposliti na dva načina.

Prvi od njih je zapošljavanje na **otvorenom tržištu rada**, a drugi je zapošljavanje **pod posebnim uvjetima** pri kojima poslodavac zadržava obvezu **razumne prilagodbe radnog mjesta** mogućnostima osoba s invaliditetom. Razumnom prilagodbom se pritom smatra vrsta prilagodbe koja za poslodavca ne



predstavlja nesrazmjerno financijsko ili drugo opterećenje, a omogućava osobi s invaliditetom rad na ravnopravnoj osnovi. Na otvorenom tržištu rada osoba s invaliditetom može se zaposliti bez korištenja potpora za zapošljavanje ako je njena radna učinkovitost u granicama učinkovitosti osobe bez invaliditeta. Ako je radna učinkovitost smanjena, osoba s invaliditetom ostvaruje pravo na zapošljavanje uz potporu. Osim financijske potpore, moguće je ishoditi i korištenje stručne podrške u radu.

Pod posebnim uvjetima zapošljavanja, a temeljem nalaza i mišljenja centra za profesionalnu rehabilitaciju, osoba s invaliditetom može se zaposliti u ustanovi ili trgovačkom društvu osnovanom radi zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada. **Integrativna radionica** je ustanova

ili trgovačko društvo koje se osniva radi zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada te ispunjava kadrovske, tehničke i organizacijske uvjete, a zapošljava najmanje **40% osoba s invaliditetom** u odnosu na ukupan broj zaposlenih.

Pod posebnim uvjetima osoba se zaposliti može i u ustanovi ili trgovačkom društvu osnovanom radi zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti niti na otvorenom tržištu rada niti u integrativnoj radionici, a temeljem nalaza i mišljenja Centra za profesionalnu rehabilitaciju. **Zaštitna radionica** je ustanova ili trgovačko društvo koja se osniva radi zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti u integrativnim radionicama te ispunjava kadrovske, tehničke i organizacijske uvjete, a zapošljava najmanje **51% osoba**

s **invaliditetom** u odnosu na ukupan broj zaposlenih od čega 20% isključivo na zaštitnim radnim mjestima.

Rad u integrativnoj i zaštitnoj radionici prilagođen je osobinama radnika s invaliditetom s ciljem postizanja što veće radne učinkovitosti, usprkos invaliditetu.

Sukladno *Pravilniku o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom* svaki poslodavac koji **zapošljava 20 radnika dužan** je zaposliti jednu osobu s invaliditetom na primjerenom radnom mjestu prema vlastitom odabiru i u primjerenim radnim uvjetima. Ta odredba poznata je i kao odredba o kvotnom zapošljavanju, a sama kvota se određuje u visini od **3%** u odnosu na ukupan broj zaposlenih kod poslodavca, neovisno o djelatnosti koju poslodavac obavlja. U **kvotu** se ubrajaju isključivo osobe s invaliditetom koje su zaposlene na najmanje **20 sati** tjedno.

Oni poslodavci koji ne ispune obvezu kvotnog zapošljavanja dužni su svaki mjesec uplatiti iznos od 30% minimalne plaće za svaku osobu s invaliditetom koju su propustili zaposliti. Istim *Pravilnikom* određeno je i najmanje trajanje otkaznog roka koje se za osobu s invaliditetom dodatno se uvećava za mjesec dana, osim ako je otkaz skrivila ta dotična osoba.

Tijela državne uprave, tijela sudbene vlasti, tijela državne vlasti i druga državna tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave te javne službe, javne ustanove, izvanproračunski i proračunski fondovi, pravne osobe u vlasništvu ili u pretežitom vlasništvu Republike Hrvatske, pravne osobe u vlasništvu ili pretežitom vlasništvu jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave te pravne osobe s javnim ovlastima dužni su

prilikom zapošljavanja osobi s invaliditetom dati prednost pod jednakim uvjetima.

Zaposlena osoba s invaliditetom ima za svaku kalendarsku godinu pravo i na **plaćeni godišnji odmor** u trajanju od **najmanje pet tjedana**. Dobro je znati i da zaposlene osobe s invaliditetom pod određenim uvjetima ostvaruju **pravo na staž s povećanim trajanjem** koji se obračunava na način da se svakih **12 mjeseci staža osiguranja računa kao 15 mjeseci**. Osobe s invaliditetom koje to pravo mogu ostvariti su slijepi osobe, osobe oboljele od distrofije i srodnih mišićnih i neuromišićnih bolesti, zatim paraplegije, cerebralne i dječje paralize, multiple skleroze, reumatoidnog artritisa te gluhe osobe i osobe kod kojih postoje funkcionalni poremećaji zbog kojih se ne mogu samostalno kretati bez uporabe invalidskih kolica.

2.2. POTICAJI ZA ZAPOSŁJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM

Poticaji za zapošljavanje osoba s invaliditetom te vrste i visina tih poticaja definirani su *Pravilnikom o poticajima za zapošljavanje osoba s invaliditetom*, a isplaćuje ih i na iste se aplicira putem Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Sukladno navedenom pravilniku, poticaji se mogu podijeliti na:

1. subvenciju plaće osobe s invaliditetom,
2. sufinanciranje troškova obrazovanja osobe s invaliditetom,
3. sufinanciranje troškova prilagodbe mjesta rada osobe s invaliditetom,
4. sufinanciranje troškova prilagodbe uvjeta rada za osobu s invaliditetom,
5. naknadu u visini uplaćenog doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje, doprinosa za zapošljavanje i doprinosa za zaštitu zdravlja na radu,

6. sufinanciranje troškova stručne podrške,
7. posebna sredstva za razvoj novih tehnologija i poslovnih procesa u cilju zapošljavanja i održavanja zaposlenosti osoba s invaliditetom kod poslodavaca na otvorenom tržištu rada odnosno kod osoba s invaliditetom koje se samozapošljavaju,
8. potporu za održivost samozapošljavanja osoba s invaliditetom.

Poslodavac, osoba s invaliditetom koja se samozapošljava, integrativna i zaštitna radionica su skupine koje mogu ostvariti pravo na poticaje plaće za osobe s invaliditetom. To pravo navedene skupine ne mogu ostvariti ako osobe s invaliditetom, niti nakon prilagodbe radnog mjesta uz stručnu podršku, ne mogu postići onu radnu učinkovitost koju bi postigao radnik bez invaliditeta jednake razine obrazovanja. U tom se slučaju mogu ostvariti poticaji plaće proporcionalni radnom vremenu osobe s invaliditetom. Osnovica za takvu naknadu plaće je minimalna plaća osobe s invaliditetom, a ovisno o radnom vremenu



naknada plaće može iznositi:

- za radno vrijeme od 20 do 24 sata tjedno, 50% osnovice,
- za radno vrijeme od 25 do 29 sati tjedno, 62,5% osnovice,
- za radno vrijeme od 30 do 34 sati tjedno, 75% osnovice,
- za radno vrijeme od 35 do 39 sati tjedno, 87,5% osnovice,
- za radno vrijeme od 40 i više sati tjedno, 100% osnovice.

Poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom na otvorenom tržištu rada odnosno osoba s invaliditetom koja se samozapošljava te integrativna radionica i zaštitna radionica mogu za svaku zaposlenu osobu s invaliditetom ostvariti **subvenciju plaće** u iznosu od **10% do 70% osnovice**. To je pravo moguće ostvariti tek po zaposlenju osobe s invaliditetom.

Putem Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom moguće je ostvariti i pravo na **potporu za obrazovanje** osobe s invaliditetom. Naime, osobe s invaliditetom s najmanje završenim srednjoškolskim obrazovanjem mogu dobiti poticaje za unapređenje svojih radnih vještina i to u najduljem trajanju obrazovanja od šest mjeseci, iznimno i dvanaest mjeseci. Poslodavci na taj način mogu ostvariti pravo na povrat u visini 50% do 70% iznosa troška obrazovanja.

Poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom na otvorenom tržištu rada odnosno osoba s invaliditetom koja se samozapošljava, a kojoj je zbog vrste i težine invaliditeta potrebno **prilagoditi radno mjesto u smislu** uklanjanja arhitektonskih barijera, može ostvariti pravo na sufinanciranje troškova razumne prilagodbe



radnog mjesta za tu osobu. Trošak prilagodbe radnog mjesta nadoknađuje se u visini stvarnih troškova prilagodbe, ali najviše do **40 osnovica minimalne** plaće za jednu osobu s invaliditetom. Jednaka se zakonska regulativa odnosi i na pravo tehničke prilagodbe radnog mjesta osobe s invaliditetom vezano uz uvođenje tehničkih i tehnoloških pomagala poput računala s ciljem ostvarenja optimalnog radnog učinka radnika s invaliditetom.

Poslodavac koji zapošljava više osoba s invaliditetom od propisane kvote te poslodavac koji zapošljava **manje od 20 radnika** među kojima su osobe s invaliditetom mogu ostvariti pravo na naknadu u visini uplaćenog doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje, doprinosa za zapošljavanje i doprinosa za zaštitu zdravlja na radu za svaku osobu s invaliditetom koja je zaposlena izvan/ iznad propisane kvote. Svi poslodavci koji zapošljavaju više osoba s invaliditetom od obveze mogu ostvariti pravo na novčanu nagradu u iznosu od 30% minimalne plaće mjesečno za svaku osobu s invaliditetom koja predstavlja višak u odnosu na propisanu kvotu. Poslodavac ovo pravo ne može ostvariti u

slučaju zapošljavanja osobe s invaliditetom kojoj je posljednji posao prestao njenom krivnjom.

Od prava nabrojenih u ovom poglavlju, važno je spomenuti i **potporu za održivost samozapošljavanja** osoba s invaliditetom. Osoba s invaliditetom koja se samozapošljava može na svoje ime ostvariti pravo na potporu za održivost samozapošljavanja osoba s invaliditetom koja se isplaćuje u iznosu od **1.000,00 kn mjesečno**.

2.3. POREZNE OLAKŠICE OSOBA S INVALIDITETOM

Osobe s invaliditetom mogu ostvariti **uvećanje osobnog odbitka** čija osnovica iznosi 2.500,00 kn. Svaka osoba s tjelesnim oštećenem u visini **100%** po jednoj osnovi ili osobe koje ostvaruju pravo na naknadu za tuđu pomoć i njegu ili osobnu invalidninu mogu ostvariti koeficijent osobnog odbitka **1,5**, a koji primijenjen na osnovicu iznosi **3.800,00 kn**.

Osobni odbitak je neoporeziv dio dohotka. Iz tog se razloga povećanjem dijela dohotka koji ne podliježe poreznom opterećenju ujedno povećava prihod zaposlene osobe.

Osoba također može uvećati osnovni osobni odbitak za koeficijent **0,4 odnosno** iznos visine 1.000,00 kn mjesečno po osnovi vlastite invalidnosti ili invalidnosti svakog uzdržavanog člana uže obitelji i svakog uzdržavanog djeteta kojima je utvrđena invalidnost ili tjelesno oštećenje. One osobe koje ostvaruju pravo na odbitak primjenom koeficijenta 1,5 ne ostvaruju pravo na daljnje umanjeње osobnog odbitka koeficijentom 0,4, kao što je iznad spomenuto.

Oporezivanju ne podliježu niti primici koje osobe s invaliditetom prime putem **donacija na ime troškova liječenja** odnosno troškove za potrebe operativnih zahvata te nabavke lijekova i ortopedskih pomagala. Izuzimaju se troškovi liječenja pokriveni zdravstvenim i dopunskim zdravstvenim osiguranjem. Takva donacija mora biti uplaćena temeljem vjerodostojne isprave na žiro račun primatelja dara ili zdravstvene ustanove. S obzirom na to da za donaciju nije potrebno navoditi razlog doniranja, za oslobođenje poreza na darovanje donator treba posjedovati vjerodostojnu ispravu koja ukazuje na činjenicu da je darovanje izvršeno za potrebe zdravlja. Vjerodostojnom ispravom u tim se slučajevima smatra svaki dokaz o svrsi izvršene donacije kao što su zahtjev za donacijom, odluka donatora o izvršenju donacije i dokaz o izvršenoj donaciji.

Proizvodi posebno dizajnirani za edukaciju, zapošljavanje i socijalnu uključenost osoba s invaliditetom mogu biti oslobođeni plaćanja carine ako su uvezeni od strane samih osoba s invaliditetom za njihove potrebe koju dokazuju prilogom odgovarajuće medicinske dokumentacije ili su uvezeni od strane institucija ili organizacija koje se bave edukacijom ili pružanjem pomoći osobama s invaliditetom.

2.4. ZAKLJUČAK

Pored navedenih i opisanih prava, osobe s invaliditetom, uključujući i invalide rada, mogu ostvariti i brojna druga prava cenzusno vezana uz postotak tjelesnog oštećenja te nerijetko i imovinskog stanja. Ista nisu predmet razmatranja ove brošure s obzirom na to da su zakonski uvrštena u sustave socijalne skrbi, zdravstvene skrbi, sigurnosti u prometu, pravosuđa, prava građenja i slično.

Za stvaranje potpuno inkluzivnog društva potreban je širi društveni konsenzus i veći društveni angažman. Takav angažman pretpostavlja, prije svega, visoku razinu društvene svijesti o životnim poteškoćama osoba s invaliditetom u ovom slučaju. Ova brošura predstavlja mali korak k ostvarenju tog društvenog cilja, no uvjereni smo da će se pokazati svrsishodnim invalidima rada i ostalim osobama s invaliditetom u upoznavanju i ostvarivanju svojih statusnih prava.

Vodič kroz propise Zakona o mirovinskom osiguranju je napravljen na izuzetno razumljiv i čitljiv način te tako pruža pun nivo razumijevanja složenih zakonskih odredbi. Izabrana metoda i kvaliteta relevantnog sadržaja ovog priručnika zadovoljava potrebe korisnika – invalida rada i ostalih osoba s invaliditetom. Priručnik "Znanje je moć!" uvelike podiže nivo informiranja članova – invalida rada i smanjuje negativne posljedice maksime ignorantia iuris nocet (nepoznavanje prava šteti).

Leke Sokolaj, Izvršni direktor u Hrvatskom savezu udruga invalida rada

