

# NEWSLETTER

## Serbien: Missbrauch von Krankschreibungen



Autorin: Jelena Todorović, Rechtsanwältin

Die jüngsten Änderungen des Krankenversicherungsgesetzes haben die Frage des Missbrauchs von Krankheitsurlaub in den Mittelpunkt des öffentlichen Interesses gerückt. Dies hat zu einer Reihe von Diskussionen und Dilemmata hinsichtlich der Auslegung

der gesetzlichen Bestimmungen und ihrer Anwendung in der Praxis geführt. Der sogenannte Absentismus stellt eine große Herausforderung für Arbeitgeber in Serbien dar, insbesondere für solche, die in arbeitsintensiven Branchen tätig sind. Am häufigsten tritt er in Zeiten saisonaler Beschäftigung auf.

Unter Missbrauch von Krankheitsurlaub ist das bewusste und vorsätzliche Handeln eines Arbeitnehmers zu verstehen, der Krankheitsurlaub für andere als die vorgesehenen Zwecke verwendet.

### Ein Missbrauch liegt vor, wenn:

- der Krankheitsurlaub zu anderen Zwecken genutzt wird, als denen, für die er gewährt wurde. Dies kann beispielsweise durch Vortäuschung einer Krankheit geschehen.
- der Arbeitnehmer sich nicht an die vom Arzt verordneten oder empfohlenen Verhaltensweisen hält, wodurch die Genesung verlangsamt oder verzögert.

Das Arbeitsrecht sieht den Missbrauch von Krankheitsurlaub als Verstoß gegen die Arbeitsdisziplin vor und gibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit, den Arbeitsvertrag aus diesem Grund zu kündigen.

In der Praxis hat sich jedoch das Verfahren zur Feststellung eines solchen Missbrauchs als Dilemma erwiesen.

Die bloße Vermutung des Arbeitgebers, dass ein Arbeitnehmer den Krankheitsurlaub missbraucht, stellt keinen legitimen und rechtlich zulässigen Grund für die Beendigung des Arbeitsvertrags dar. Auch bei Vorliegen eindeutiger Anzeichen für einen Missbrauch von Krankheitsurlaub, die der Arbeitgeber von sich aus festgestellt hat, rechtfertigt dies keine rechtmäßige Beendigung des Arbeitsvertrags.

Ein Missbrauch des Krankheitsurlaubs kann von der zuständigen Gesundheitsbehörde nur nach Durchführung eines Verfahrens zur Feststellung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers festgestellt werden.

Gemäß Arbeitsgesetzbuch besteht die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber bei der zuständigen Gesundheitsbehörde einen Antrag auf Feststellung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers stellt.

Bei begründetem Verdacht des Arbeitgebers auf ungerechtfertigte vorübergehende Arbeitsunfähigkeit kann eine Untersuchung des Arbeitnehmers in einer zugelassenen medizinischen Einrichtung auf Kosten des Arbeitgebers erfolgen, um die Umstände des Missbrauchs des Rechts auf Fernbleiben von der Arbeit wegen vorübergehender Arbeitsunfähigkeit festzustellen. Die Verweigerung des Arbeitnehmers, der Aufforderung des Arbeitgebers zu einer solchen Untersuchung nachzukommen, stellt einen Verstoß gegen die Arbeitsdisziplin dar. Der Arbeitgeber hat das Recht, den Arbeitsvertrag auf dieser Grundlage zu kündigen.

Gemäß Arbeitsgesetz sowie Krankenversicherungsgesetz ist der Arbeitgeber dazu berechtigt, den Krankenstand des Arbeitnehmers zu kontrollieren. Dies kann durch die Anordnung einer Beurteilung des Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers erfolgen.

Das Gutachten wird von einer Ärztekommision erster Instanz erstellt, sofern die Beurteilung durch einen gewählten Arzt vorgenommen wurde. Im Falle einer Beurteilung durch eine Ärztekommision erster Instanz erfolgt die Erstellung des Gutachtens durch eine Ärztekommision zweiter Instanz. Im Falle einer Beurteilung durch eine Ärztekommision zweiter Instanz erfolgt die Beurteilung durch drei Fachärzte einer Gesundheitseinrichtung der nächsthöheren tertiären Ebene der Gesundheitsversorgung.

Sollte der Verdacht eines Missbrauchs bestehen, ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, den Arbeitnehmer zu einer entsprechenden Untersuchung in eine zugelassene medizinische Einrichtung zu schicken.

Ein auf diese Weise festgestellter Missbrauch des Krankheitsurlaubs kann eine Rechtsgrundlage für die Beendigung des Arbeitsvertrags darstellen. Für Arbeitgeber stellt der Missbrauch von Krankheitsurlaub eine ernste Herausforderung im Arbeitsprozess dar. Arbeitgeber sind dazu berechtigt und verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um ihre Interessen gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen zu schützen. Dazu ist es erforderlich, die gesetzlich vorgeschriebenen Verfahren zur Feststellung von Verstößen gegen die Arbeitsdisziplin einzuhalten. Nur dann kann das Verfahren zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf dieser Grundlage als rechtmäßig angesehen werden.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte per E-Mail an [jelena.todorovic@tsg.rs](mailto:jelena.todorovic@tsg.rs) oder schriftlich an [office@tsg.rs](mailto:office@tsg.rs).