

NEWSLETTER

Zloupotreba bolovanja u Srbiji



Piše: Jelena Todorović, advokat

Nakon poslednjih izmena Zakona o zdravstvenom osiguranju, tema zloupotrebe bolovanja našla se u žiži javnosti i pokrenula je niz diskusija i dilema u pogledu tumačenja odredbi zakona i primene istih u praksi.

Kako se drugačije naziva „apsentizam“ je široko rasprostranjen problem poslodavaca u Srbiji, posebno onih koji obavljaju radno intenzivne delatnosti i to najčešće u periodima sezonskih poslova.

Zloupotreba bolovanja predstavlja svesno i smišljeno postupanje zaposlenog, sa ciljem korišćenja bolovanja protivno predviđenoj svrsi.

Zloupotreba nastaje kada se:

- bolovanje koristi protivno razlozima zbog kojih je otvoreno otpočeto, odnosno, kada zaposleni simulira bolest
- zaposleni ne pridržava ponašanja koje mu je propisano, ili preporučeno od strane lekara i svojim postupanjem usporava ili odlaže ozdravljenje

Naš Zakon o radu je zloupotrebu bolovanja predvideo kao povredu radne discipline, dajući mogućnost poslodavcu da, usled toga, zaposlenom otkáže ugovor o radu.

Međutim, ono što je stvaralo dileme u praksi jeste postupak utvrđivanja odnosno postojanje valjanih dokaza ove zloupotrebe.

Međutim, samo uverenje poslodavca da zaposleni zloupotrebljava bolovanje nije opravdan i zakonom dopušten razlog za otkaz ugovora o radu.

Često, čak i kada postoje očigledni dokazi zloupotrebe bolovanja, koje je poslodavac sam pribavio, isti ne mogu dovesti do zakonitog otkaza ugovora o radu.

Zloupotreba bolovanja može biti utvrđena samo od strane nadležnog zdravstvenog organa, i to nakon sprovedenog postupka utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog.

Zakon o radu propisuje mogućnost poslodavca da podnese zahtev nadležnom zdravstvenom organu, radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog.

Ukoliko sumnja u opravdanost privremene sprečenosti za rad, poslodavac može uputiti zaposlenog na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju poslodavac odredi o svom trošku, a radi utvrđivanja okolnosti zloupotrebe prava na odsustvo sa rada zbog privremene sprečenosti za rad. Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši ovu analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline i poslodavac mu može, po tom osnovu, otkazati ugovor o radu.

Osim Zakona o radu, Zakon o zdravstvenom osiguranju propisuje da poslodavac može da kontroliše bolovanje zaposlenog tako što će tražiti veštačenje zdravstvenog stanja zaposlenog.

Veštačenje vrši prvostepena lekarska komisija – ako je ocenu dao izabrani lekar, a drugostepena lekarska komisija – ako je ocenu dala prvostepena lekarska komisija, i tri lekara specijalista zdravstvene ustanove na tercijarnom nivou zdravstvene zaštite – ako je ocenu dala drugostepena lekarska komisija.

Imajući u vidu sve navedeno, da bi se utvrdila zloupotreba, potrebno je da poslodavac, u slučaju sumnje, uputi zaposlenog na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu.

Zloupotreba bolovanja utvrđena na ovakav način može predstavljati zakoniti osnov za otkaz ugovora o radu.

Zloupotreba bolovanja, za poslodavce, predstavlja ozbiljan izazov u radnom procesu. Poslodavci imaju pravo i obavezu da preduzmu mere u skladu sa zakonom kako bi zaštitili svoje interese, a da bi to ostvarili, potrebno je da poštuju zakonom propisane procedure utvrđivanja povrede radne discipline. Samo na taj način bi se procedura sprovođenja otkaza ugovora o radu, po ovom osnovu, smatrala zakonitom.

Za više informacija u pogledu ove teme, budite slobodni da nam se obratite putem imejla na adrese: jelena.todorovic@tsg.rs ili office@tsg.rs.