

UNIVERZA V MARIBORU
PRAVNA FAKULTETA

DUŠICA MOHORKO JUG

**ODSOTNOST Z DELA IN ZLORABA
BOLNIŠKEGA STALEŽA**

Magistrsko delo

Maribor, 2012

UNIVERZA V MARIBORU
PRAVNA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**ODSOTNOST Z DELA IN ZLORABA
BOLNIŠKEGA STALEŽA**

Študent: Dušica Mohorko Jug

Številka indeksa: 71180084

Študijski program: B II-PRAVO

Mentor: Doc.dr. Darja Senčur Peček

Maribor, februar 2012

KAZALO VSEBINE

POVZETEK	1
SUMMARY	2
1. UVOD	4
2. RAZVOJ ZDRAVSTVENEGA VARSTVA IN ZAVAROVANJA NA SLOVENSKEM	
2.1 Uvedba obveznega bolniškega zavarovanja	6
3. VELJAVNI PRAVNI VIRI	9
3.1 Mednarodni pravni viri	9
3.2 Slovenska zakonska ureditev	9
4. ZAČASNA ZADRŽANOST OD DELA IN PRAVICA DO NADOMESTILA PLAČE	11
4.1 Osnova za nadomestilo plače	12
4.2 Izguba pravice do nadomestila plače	13
5. PRISTOJNOST ZA OCENJEVANJE ZAČASNE ZADRŽANOSTI OD DELA	14
6. GIBANJE ZDRAVSTVENEGA ABSENTIZMA V LETIH 2009 IN 2010	16
7. ODGOVORNOST DELODAJALCEV ZA ZDRAVJE ZAPOSLENIH	17
7.1 Poškodbe in zdravstvene okvare pri poklicnem delu	18
7.2 Napačni pristopi k delu	19
7.3 Duševno zdravje zaposlenih	20
7.4 Primer iz prakse: Bolniška odsotnost in medsebojni odnosi v Zdravstvenem domu Slovenska Bistrica	20
7.4.1 Koncept zniževanja bolniškega staleža v Zdravstvenem domu Slovenska Bistrica	25
8. ZLORABA BOLNIŠKEGA STALEŽA	27
9. NADZOR BOLNIŠKEGA STALEŽA	28
9.1 Nadzor bolniškega staleža s strani Zavoda za zdravstveno zavarovanje	28
9.2 Nadzor bolniškega staleža s strani delodajalca	29
10. IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI ZLORABE BOLNIŠKEGA STALEŽA	33
10.1 Vročitev izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi	35
10.2 Primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu zaradi zlorabe bolniškega staleža	36
10.3 Sodna praksa na področju izrednih odpovedi zaradi zlorabe bolniškega staleža	46
11. UREDITEV OBVEZNEGA ZDRAVSTVENEGA ZAVAROVANJA V REPUBLIKI HRVAŠKI V PRIMERJAVI Z REPUBLIKO SLOVENIJO	52
12. PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCEV PO ZAKONU O DELU V REPUBLIKI HRVAŠKI IN PRIMERJAVA Z SLOVENSKO ZAKONODAJO	56
13. ZAKLJUČEK	62
14. BIBLIOGRAFIJA	64

POVZETEK

Pojem zdravstvenega absentizma, začasne zadržanosti od dela iz zdravstvenih razlogov, bolniškega staleža in bolniške so sinonimi. Označujejo čas, ko delavec ne dela zaradi bolezni, poškodbe ali nege družinskega člana.

Pojav zdravstvenega absentizma ni povezan le z zdravstvenim stanjem ljudi, temveč tudi z drugimi dejavniki (ekonomskimi, delovnimi, socialnimi, kulturnimi). Zdravstveni absentizem je v Sloveniji zelo visok. S problematiko obvladovanja zdravstvenega absentizma se že nekaj let ukvarja Zavod za zdravstveno zavarovanje, pa tudi delodajalci, zlasti tisti večji in bolj osveščeni. Delodajalci sprejmejo različne ukrepe in izvajajo aktivnosti, ki naj bi vplivale na manjši obseg odsotnosti z dela. Pomembno vlogo pri tem imajo posamezniki in njihova odgovornost za lastno zdravje. Morali se bodo zavedati, da je skrb za lastno zdravje njihova obveznost in ne le obveznost države in delodajalca.

Zdravstveni absentizem je resen problem v naši družbi. Ta problem se kaže v številu izgubljenih delovnih dni in višini sredstev, ki jih v Sloveniji namenjamo za nadomestila plač za čas začasne zadržanosti do dela. Do izboljšanja stanja na tem področju lahko pripeljejo načrtovane, usklajene in vnaprej določene aktivnosti vseh tistih, ki imajo na zdravstveni absentizem kakršenkoli vpliv in so za zmanjšanje le tega pristojni in zainteresirani.

V Sloveniji je raven socialne varnosti v času začasne zadržanosti z dela zaradi bolezni zelo visoka, kar je za delavce ugodno, vendar je to tudi eden izmed razlogov, da delavci nimajo zadostnega motiva za čim hitrejšo okrevanje in vrnitev na delo. Zelo pogoste so tudi zlorabe bolniškega staleža, ko delavci ne spoštuje navodil za zdravljenje in opravljajo razna pridobitna dela.

Bolniška odsotnost pogosto ni le zdravstveni problem, temveč na delavčevo odločitev, da gre k zdravniku in nato v bolniško, vplivajo mnogi dejavniki, pri katerih zdravstveno stanje ni na prvem mestu. Razlogi za bolniško odsotnost so poleg bolezni še preobremenjenost, nezadovoljstvo na delovnem mestu, nizka motivacija za delo. Mnogi delodajalci poudarjajo, da zaradi doseganja čim boljših poslovnih rezultatov zanemarjajo potrebe delavcev in v ospredje postavljajo učinkovitost, kar pa ima za delodajalce lahko zelo visoko ceno.

Delavčeva obveznost na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi je opravljanje dela, za katerega je sklenil delovno razmerje in za katerega prejme plačo. Delavec je lahko odsoten z dela iz razlogov, ki jih določa zakon in za ta čas prejme nadomestilo plače. Eden izmed razlogov, ko je delavec upravičen do nadomestila plače, je tudi odsotnost z dela zaradi bolezni, poškodbe in nege družinskega člana. Delodajalec plačuje nadomestilo plače za čas delavčeve odsotnosti z dela iz zdravstvenih razlogov. Skladno s svojimi internimi akti lahko delodajalec opravlja nadzor delavcev, ki so v bolniškem staležu. Ugotovljena zloraba bolniškega staleža je razlog, zaradi katerega lahko delodajalec poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je institut, s pomočjo katerega se na strani delodajalca ureja stanje po nepravilnosti, do katere je prišlo iz razlogov na strani delavca.

Ključne besede: absentizem – bolniški stalež – zloraba bolniškega staleža – izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi.

SUMMARY

The concept of sickness absenteeism, temporary absence from work for medical reasons, sick leave and sick ness are all synonyms. Marks the time when the employee does not work due to illness, injury or care for a family member.

The occurrence of sickness absenteeism is not just related to people's health, but also by other factors (economic, labor, social, cultural). Medical absenteeism is very high in Slovenia. The problem of absenteeism of health management for some years engaged in the Health Insurance Institute, as well as employers, especially those larger and more conscious. Employers shall take measures and carry out activities that would affect the lower level of absenteeism. Important role in individuals and their responsibility for their own health. You will realize that caring for their own health, their commitment and obligation not only to state and employer.

Absenteeism is a serious health problem in our society. This problem is reflected in the number of lost working days and the amount of resources devoted to them in Slovenia for reimbursement for the period of temporary incapacity to work. By improving the situation in this area can produce planned, coordinated and pre-determined activities of all those who have any health impact of absenteeism and to reduce only the competent and interested. In Slovenia, the level of social security during temporary absence from work due to illness is very high, which is beneficial for workers, but it is also one of the reasons that workers do not have a sufficient motive for the early recovery and return to work. Are also very common misuse of sick leave when workers do not follow the instructions to treat and perform various other gainful employment. Sick leave is often not only a health problem, but the worker's decision to go to the doctor and then in the hospital, is affected by many factors, of which health is not the first place. The reasons for sick leave in addition to the disease, stress, dissatisfaction at work, low motivation to work.

Many employers have stressed that to achieve the best possible business results neglect the needs of workers and prioritize efficiency, but employers may have a very high price.

Worker's obligation under a contract of employment is to carry out work for which it has entered into an employment relationship and which receives a salary. An employee may be absent from work for reasons that are prescribed by law for the time and receive compensation.

One of the reasons when the employee is entitled to wage compensation, is also off work due to illness, injuries and care for a family member. Since the employer pays compensation to a worker's time lost from work for

medical reasons also applies to its rules on the supervision over the implementation of rights deriving from health insurance. In accordance with its internal regulations to carry out surveillance of workers who are on sick leave. Found abuse of sick leave is the employment contract.

Extraordinary termination of the employment contract is an instrument through which the employer is governed by the state after a malfunction, which occurred on the grounds of the worker.

Keywords: absenteeism – sick – sick leave abuse – extraordinary termination of the employment contract.

1. UVOD

Absentizem oziroma odsotnost z delovnega mesta je pojav, s katerim se ukvarjajo vse družbe. Predstavlja ekonomski, socialni in zdravstveni problem. Zdravstveni absentizem označuje čas, ko zaposleni določen čas ne dela zaradi bolezni, poškodbe ali nege družinskega člana. Najširše je opredeljen kot vsakršna odsotnost z dela ne glede na konkretne pojavne oblike, vzroke absentizma, čas trajanja odsotnosti z dela. Razloge za absentizem lahko združimo v tri skupine: subjektivni razlogi posameznika, s katerimi sta povezana delovna motivacija in zadovoljstvo pri delu, organizacijski razlogi, ki izhajajo iz delovnega okolja in širše družbene določilnice, ki niso vezane samo na socialno dogajanje v podjetju, ampak izhajajo tudi iz okolja.

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, ki se v Evropski uniji ukvarja z raziskovanjem področja absentizma, je podala ugotovitev, da je najpogostejši vzrok zdravstvenih težav pri zaposlenih stres, bolečine v hrbtu, v rokah in nogah, da so te težave največkrat povezane s slabimi delovnimi razmerami, da so delovne zahteve vedno večje, ki terjajo nadurno delo in delo ob koncu tedna, da se delovne razmere zelo razlikujejo glede na področje dela, panoge in da je izrazito povečana stopnja zaposlenosti za določen čas, kar je povezano s slabšimi delovnimi razmerami.¹

Za vsako družbo je zdravstveni absentizem pomemben zaradi negativnih posledic. Te so prisotne pri zaposlenih (nižji dohodek, manjše so možnosti za napredovanje, nezadovoljstvo na delovnem mestu, izguba delovnih navad itd.), kot pri delodajalcih (stroški za plačila nadomestil, stroški za nadomestne delavce, zmanjšana produktivnost itd.).

Pravica do odsotnosti z dela in do nadomestila je v Sloveniji zakonska pravica, ki zagotavlja vsem zaposlenim in nekaterim drugim skupinam prebivalstva socialno varnost tudi v času, ko iz zdravstvenih razlogov niso zmožni delati.

Bolniška odsotnost ni samo medicinski in pravni problem, saj se ljudje zatekajo v bolniško tudi takrat, ko niso bolni. Težave pri delu z ljudmi predstavljajo prepričanja, kot na primer, da je kontroliranje ljudi, ki so v bolniškem staležu najučinkovitejša metoda obvladovanja bolniških odsotnosti ali da so za bolniški stalež odgovorni zdravniki in zakonodajalec ali da zaposleni izkoriščajo oziroma zlorablajo bolniško itd..

Ker pa delodajalci plačujejo nadomestilo plače za čas delavčeve odsotnosti z dela, tudi zanj veljajo smiselno pravila o nadzoru nad uresničevanjem pravice iz zdravstvenega zavarovanja. Zato delodajalci lahko opravljajo nadzor nad delavci, ko so v bolniškem staležu. Zloraba bolniškega staleža pa lahko delavca pripelje do izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Pri izdelavi magistrskega dela sem uporabila več različnih metod raziskovanja:

- študij strokovne literature
- metoda kompilacije (povzemanje raznih virov)
- namizno raziskovanje

¹ http://ooz-trzic.si/obvestila/obv_julij_2011.pdf, dostopno dne 8.12.2011.

- kvantitativno raziskovanje(anketa).

Na osnovi prebrane literature, pravnih in drugih virov sem predstavila zgodovinski razvoj zdravstvenega varstva na Slovenskem, razložila, kaj je odsotnost z dela, katere pravice pripadajo delavcem v času bolniške odsotnosti, kdo odloča o pravici do odsotnosti z dela, kako bi morali delodajalci poskrbeti za zdravje zaposlenih, idr.. Prikazala sem gibanje absentizma v Sloveniji v letih 2009 in 2010 in ugotovila, da so podatki zelo zaskrbljujoči.

V okviru kvantitativnega raziskovanja – anonimne ankete, sem v zavodu, kjer sem zaposlena skušala ugotoviti, kateri so najpogostejši vzroki za odhod v bolniški stalež, ali se zaposleni pogosto zatekajo v navidezni bolniški stalež, kaj jih privede do takšne odločitve, ali so vzrok za odsotnost z dela zaradi bolniške delovni pogoji, medsebojni odnosi in kaj predlagajo delodajalcu za izboljšanje stanja na tem področju. S pomočjo ankete sem dobila realni odraz stanja na področju odsotnosti z dela zaradi bolniške in izdelala koncept za zniževanje bolniškega staleža.

V osrednjem delu magistrskega dela sem opisala zlorabo bolniškega staleža in pravico do nadzora bolniškega staleža s strani delodajalca. Prikazala sem postopek izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu zaradi ugotovljene zlorabe bolniškega staleža in postopek reševanja spora pred sodiščem.

V nadaljevanju sem predstavila še nekaj odločb Višjega delovnega in socialnega sodišča na področju izrednih odpovedi zaradi zlorabe bolniškega staleža.

V zadnjem delu sem s primerjalno metodo prikazala ureditev obveznega zdravstvenega zavarovanja ter pravice in obveznosti delavcev v zvezi z bolniško odsotnostjo v Republiki Hrvaški v primerjavi z Slovenijo.

2. RAZVOJ SOCIALNE VARNOSTI NA SLOVENSKEM

Začetki zdravstvenega varstva in socialne varnosti na Slovenskem segajo v polovico 19. stoletja. Podobno kot drugod v Evropi so bili delavci na Slovenskem socialno ogroženi, če so bili bolni, so ostali brez dela, so ostareli in prenehali delati. Predpisi iz leta 1820 in 1837 so nalagali gospodarjem, trgovcem, obrtnikom in tovarnarjem, da poskrbijo za zdravje svojih nameščencev in delavcev, vendar le v prvih štirih tednih bolezni. Tudi, če so obveznosti do bolnih delavcev izpolnili, to ni bilo dovolj za njihovo socialno varnost.

Takratne razmere so povzročale ekonomske stiske. Delavci in nameščenci so se sami začeli organizirati v društva in druge organizacije z namenom, da si v takih primerih med seboj pomagajo. Razvile so »bratovske skladnice«, ki so skrbele za stare, onemogle in bolne člane ter za njihove vdove in sirote. To so bili začetki socialne varnosti.

Splošni rudarski zakon iz leta 1854 je vseboval določbe o obveznem ustanavljanju bolniških blagajn – bratovščin. Ta zakon je predpisoval obvezno zavarovanje tudi za topilniške delavce, podobno zavarovanje pa je bilo leta 1869 uzakonjeno še za železničarje. Vsi ostali delavci niso imeli nobene socialne varnosti in so morali sami poskrbeti zase. Pomagali so si tako, da so ustanavljali svoja bolniška ali podporna društva, pri katerih so sodelovali tudi delodajalci. Njihovi člani so imeli v primeru bolezni pravico do povračila stroškov za zdravniško pomoč in zdravila ter do »bolnišnine«(nadomestila plače v času bolezenske odsotnosti z dela), če v tem času niso imeli zaslužka. Če so se zdravili v bolnici, niso mogli uveljaviti nadomestila plače. Takih društev je bilo takrat v Sloveniji še več. Vsa so imela nalogo in namen pomagati delavcem pri premagovanju socialnih stisk.²

2.1 Uvedba obveznega bolniškega zavarovanja

Na območju Slovenije in Dalmacije je veljala avstrijska zakonodaja. Avstrija je pri zakonskem urejanju socialnega zavarovanja naglo sledila Nemčiji. Leta 1887 je bil sprejet Zakon o obveznem zavarovanju za nesreče pri delu, leta 1888 pa je bilo uzakonjeno bolniško zavarovanje.³

Ta zakon je bil objavljen tudi v slovenščini v Državnem zakoniku(takratnem uradnem listu), ki ga je podpisal sam cesar Franc Jožef. Zakon se je nanašal le na zavarovanje delavcev. Zaradi nasprotovanja plemstva ni vključeval kmečkega prebivalstva in gozdnih delavcev, gospodinjskih pomočnic in nekaterih drugih skupin ljudi. Razvoj in obseg zavarovanja je zakon prepuščal delavcem in delodajalcem. Za zavarovanje je bilo obvezno treba plačevati prispevke, s katerimi so blagajne pomagale delavcem, ki so postali začasno ali trajno nesposobni za delo in ustvarjanje dohodka. Prispevke so plačevali delavci. Ker pa je zavarovanje temeljilo na delovnem razmerju, so enako obveznost imeli tudi delodajalci.

² M. Toth, Zdravje, zdravstveno varstvo, zdravstveno zavarovanje, 4. Knjiga, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Ljubljana 2003, str. 431.

³ M. Novak, A. Cvetko, Socialna varnost, Pravna fakulteta, Maribor 2005, str. 33.

Obvezno zdravstveno zavarovanje je svojim članom v začetku delavskega bolniškega zavarovanja nudilo skromen obseg pravic. Bolni zavarovanec je imel pravico do brezplačne zdravniške pomoči v ambulanti, pravico do zdravil in pripomočkov. Zakon je dovoljeval, da je blagajna krila zavarovancu tudi zdravljenje v bolnišnici, vendar le za štiri tedne, pri čemer pa stroški niso smeli preseči višine nadomestila plače, ki bi jo delavec prejemal za ta čas. Višina nadomestila je obsegala 60 odstotkov zavarovane mezde zavarovanca, izplačevala pa se je tudi za nedelje. Kritje stroškov za zdravljenje nezgod ni bilo predmet pravic iz obveznega zavarovanja. Prispevke za poškodbe na delu so morali v celoti pokrivati delodajalci.

Prva svetovna vojna je presekala delovanje bolniških blagajn. Ko so se razmere po vojni uredile, so prišle na vrsto spremembe v organizaciji bolniških blagajn. Prva naloga nove države Kraljevine Slovencev, Hrvatov in Srbov je bila uvesti enotno bolniško in nezgodno zavarovanje delavcev. Leta 1922 je bil sprejet Zakon o delavskem zavarovanju. Z zakonom je bilo določeno, da mora biti uvedeno obvezno bolniško, nezgodno, pokojninsko zavarovanje in zavarovanje za brezposelnost. Zavarovanja so se uvajala postopno.⁴ Zavarovanci so imeli pravico do brezplačne zdravniške oskrbe, vendar največ 26 tednov. Na račun zavarovanja so bili upravičeni še do zdravil, obvezilnega materiala in nekaterih drugih pripomočkov ter do zdravljenja v zdraviliščih. Zavarovanje je zagotavljalo tudi nadomestila plače v času bolezenske nesposobnosti za delo, vendar največ za dobo 26 tednov. Ta pravica jim je pripadala le, dokler so bili v delovnem razmerju. Osrednji uradi za zavarovanje delavcev so veliko pozornost posvečali nadzoru začasne zadržanosti od dela, ker so bila nadomestila zanje največji izdelek bolniškega zavarovanja. Nadzorni zdravnik je opravljal obiske bolnikov na domovih in preverjal, če ti upoštevajo zdravniška navodila.⁵

Druga svetovna vojna je temeljito pretresla področje socialnega zavarovanja. 2. maja 1945 je Predsedstvo AVNOJ-a izdalo Zakon o izvajanju socialnega zavarovanja na območju Demokratične federativne Jugoslavije. Z zakonom so bili ustanovljeni Osrednji zavod za socialno zavarovanje v Zagrebu in federalni zavodi. Federalni zavodi so imeli nalogo izvajati zavarovanje za primer bolezni, zagotavljati zavarovancem in družinskim članom dajatve, organizirati enotno zdravniško službo, nabavo zdravil, določati mezdne razrede in pobirati prispevke. Leta 1946 je bil sprejet Zakon o socialnem zavarovanju delavcev, nameščencev in uslužbencev, veljati pa je začel 1.1.1947. Zakon je določil obvezno zavarovanje za vse, ki so bili v delovnem razmerju in še za nekatere druge, in sicer za primer bolezni, nosečnosti in poroda, poškodb na delu, onemoglosti, starosti in smrti.

Zakon iz leta 1950 je prinesel določene ugodnosti, saj je razširil obseg pravic še na vajence, stare starše, očima in mačeho. Še pomembnejša je bila razširitev pravice do bolnišničnega zdravljenja na ves čas, dokler je bilo to potrebno.

⁴ M. Novak, A. Cvetko, n.d., str. 34.

⁵ M. Toth, n.d., str. 438.

Zavarovanci so pridobili pravico do nadomestila plače tudi v času, ko so negovali bolne družinske člane ali so bili določeni za spremstvo svojcu.

Že leta 1951 je bil sprejet nov zakon o zdravstvenem zavarovanju uslužbencev, ki je enotno uredil bistvena vprašanja zdravstvenega zavarovanja, veliko podrobnosti pa je prepustil odločitvam republiških in okrajnih zavodov.

Razvoj zdravstvenega zavarovanja se je nadaljeval v šestdesetih letih. Leta 1962 je Zvezna ljudska skupščina sprejela Zakon o zdravstvenem zavarovanju. Zakon je v zavarovanje vključil nekatere skupin ljudi, ki do takrat niso imele nobenih pravic iz tega naslova (npr. kmetje). Opisanemu splošnemu (zveznemu) zakonu je sledil pozneje republiški zakon o zdravstvenem varstvu in o zdravstveni službi v Sloveniji (april 1965), ki je podrobneje opredelil določila splošnega zakona.

Leta 1970 je republiška skupščina sprejela povsem nov zakon o zdravstvenem zavarovanju in o obveznih oblikah zdravstvenega varstva. Zakon je vključil v obvezno zavarovanje praktično celotno prebivalstvo. Po zakonu so pridobili enake pravice kot ostali zavarovanci tudi študentje, šolarji in dijaki, ki niso mogli biti zavarovani kot družinski člani, otroci brez staršev in drugi. Zakon je določal na novo tudi pravice delavcev v primeru bolezni ali poškodbe izven dela. Predhodno zavarovanje, kot pogoj za pridobitev pravice do nadomestila plače, je bilo skrajšano na 3 mesece neprekinjenega zavarovanja pred nastopom primera ali 6 mesecev s prekinitvami v zadnjih 12-ih mesecih.

Novi zakon o zdravstvenem varstvu je bil ponovno sprejet leta 1974, veljati pa je začel 1.1.1975. Urejal je zdravstveno varstvo iz širšega zornega kota. Določal je okvire za najmanjši obseg pravic do zdravstvenih storitev, ki so jih morale zagotoviti vse samoupravne interesne zdravstvene skupnosti. Med drugim je urejal pravico do nadomestila plače v času začasne zadržanosti od dela v primeru bolezni ali poškodbe ter do drugih denarnih dajatev na način kot zakon iz leta 1970.

Zakon o zdravstvenem varstvu iz leta 1980 je pomenil le utrjevanje in nadaljnjo nadgradnjo zdravstvenega varstva v pogojih socialističnega samoupravljanja. Podobno kot v Evropi so bila sedemdeseta in osemdeseta leta preteklega stoletja na področju zdravstvenega varstva zelo razgibana in zaznamovana z intenzivnim kakovostnim razvojem ter širitvijo zdravstvenih zmogljivosti.⁶

Zadnja faza razvoja socialne varnosti na območju Slovenije se je pričela z osamosvojitvijo države. V letu 1992 so bili sprejeti: Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, ki sta bila večkrat spremenjena in dopolnjena ter Zakon o družinskih prejemkih, ki ureja pravico do nadomestila plače za čas nosečnosti, porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka.

Sistem zdravstvenega varstva in zavarovanja, ki je pričel veljati po letu 1992, je z večjimi in manjšimi spremembami v veljavi še danes.

⁶ M. Toth, n.d., str. 462.

3. VELJAVNI PRAVNI VIRI

3.1 Mednarodni pravni viri

- Evropski kodeks o socialni varnosti⁷
- Konvencija MOD št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti.⁸

a) Evropski kodeks o socialni varnosti

Države članice Sveta Evrope, ki so podpisnice tega kodeksa so se zavezale, da bodo strmele k doseganju pospeševanja napredka na socialnem področju in da bodo še naprej razvijale svoje sisteme socialne varnosti. Kodeks v členih 13. in 14. določa, da mora vsaka država pogodbenica zagotoviti zavarovanim osebam dajatev za bolezen. Zavarovalni primer zajema nezmožnost za delo zaradi bolezni, ki vključuje začasno izgubo zaslužka, kot je opredeljeno v notranjih zakonodajah. 31. člen Kodeksa nadalje določa, da mora vsaka pogodbenica zagotoviti zavarovanim osebam dajatev za nesrečo pri delu ali poklicno bolezen. Evropski kodeks socialne varnosti je za Slovenijo pričel veljati 27.2.2005.

b) Konvencija MOD št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti

Konvencija MOD št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti, je bila sprejeta leta 1952. Opredeljuje pojme: socialna varnost, minimalno varstvo na področju zdravstvenega varstva, nadomestilo za čas bolezni, dajatve za čas brezposelnosti, dajatve za starost, dajatve za primer invalidnosti in dajatve za primer materinstva. Nekdanja država SFRJ je konvencijo ratificirala, razen VII. in IX. dela(družinske dajatve in dajatve za primer invalidnosti).⁹

3.2 Slovenska zakonska ureditev

Zakonske osnove, ki urejajo pravico do bolniške odsotnosti z dela in pravico do nadomestila plače za časčasne zadržanosti od dela zaradi bolezni, poškodbe in nege družinskega člana ter pravico do nadzora bolniškega staleža najdemo v:

- Zakonu o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju(v nadaljevanju: ZZVZ¹⁰)
- Pravilih obveznega zdravstvenega zavarovanja(nadaljevanju: Pravila OZZ¹¹)
- Zakonu o delovnih razmerjih(v nadaljevanju: ZDR¹²)
- Zakonu o javnih uslužbencih(v nadaljevanju: ZJU¹³)
- Zakonu o varstvu osebnih podatkov(v nadaljevanju: ZVOP¹⁴).

⁷ Ur.l. RS, Mednarodne pogodbe, št. 29/03.

⁸ Ur.l. FLRJ, Mednarodne pogodbe, št. 27/70.

⁹ Slovenija je bila sprejeta v Mednarodno organizacijo dela 29. maja 1992.

¹⁰ Ur.l. RS, št. 20/04 (ZZVZ-UPB1).

¹¹ Ur.l. RS, št. 30/03, sprememba: Ur.l. RS, št. 35/03, 78/03, 84/04, 44/05, 86/06, 90/06, 64/07, 33/08, 7/09, 88/09.

¹² Ur.l. RS, št. 42/02, sprememba: Ur.l. RS, št. 103/07(ZDR-A).

¹³ Ur.l. RS, št. 63/07(ZJU-UPB3), sprememba: Ur.l. RS, št. 65/08.

¹⁴ Ur.l. RS, št. 94/07(ZVOP-1-UPB1). 9

a) Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju

Zdravstveno zavarovanje je obvezno in prostovoljno. Obseg obveznega zdravstvenega zavarovanja določa ta zakon. Nosilec obveznega zdravstvenega zavarovanja je Zavod za zdravstveno zavarovanje, nosilci prostovoljnega pa so zavarovalnice (Vzajemna, Adriatic Slovenica, Triglav).

b) Pravila obveznega zdravstvenega zavarovanja

Pravila obveznega zdravstvenega zavarovanja urejajo:

- vrste in obseg pravic iz naslova zdravstvenega zavarovanja
- obveznosti zavezancev in zavarovanih oseb
- pogoje in postopke za uresničevanje pravic
- standarde zdravstvenih storitev in medicinsko-tehničnih pripomočkov
- varstvo pravic zavarovanih oseb
- nadzor uresničevanja pravic in obveznosti (laična kontrola začasne zadržanosti od dela).

c) Zakon o delovnih razmerjih

ZDR v 137. členu določa primere, v katerih je delavec upravičen do nadomestila plače. Mednje spada tudi odsotnost z dela zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, poklicne bolezni ali poškodbe pri delu.

ZDR nadalje v 169. členu določa, da je delavec upravičen do odsotnosti z dela v primerih začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni, poškodbe in v drugih primerih, ki jih urejajo predpisi o zdravstvenem zavarovanju.

Delavec je upravičen do odsotnosti z dela na dan, ko daruje kri. V tem primeru izplača delodajalec nadomestilo v breme zdravstvenega zavarovanja.

111. člen ZDR v 1. odstavku določa primere, v katerih lahko delodajalec delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. Eden izmed razlogov je tudi, če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali brez odobritve pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

d) Zakon o javnih uslužbencih

V skladu z 1. odstavkom 33. a člena ZJU, lahko predstojnik v primeru, ko razpolaga z informacijo, na podlagi katere so podani razlogi za sum, da javni uslužbenec zlorablja pravico do zadržanosti od dela do 30 delovnih dni, pooblasti enega ali več javnih uslužbencev za ugotovitev dejanskega stanja.

e) Zakon o varstvu osebnih podatkov

6. člen ZVOP v točki 19 navaja občutljive osebne podatke, med katerimi so tudi podatki o zdravstvenem stanju, ki jih za namene zdravstvenega varstva prebivalstva in posameznikov ter vodenja in opravljanja zdravstvenih služb, lahko obdelujejo zdravstveni delavci in zdravstveni sodelavci. 11. člen ZVOP

določa, da lahko upravljavec osebnih podatkov posamezna opravila z zvezi z obdelavo osebnih podatkov s pogodbo zaupa pogodbenemu obdelovalcu, ki je registriran za opravljanje takšne dejavnosti. Pogodbeni obdelovalec sme opravljati določena opravila v zvezi z obdelavo osebnih podatkov v okviru naročnikovih pooblastil (npr. detektiv).

4. ZAČASNA ZADRŽANOST OD DELA IN PRAVICA DO NADOMESTILA PLAČE

Pravico do začasne zadržanosti od dela in s tem povezane pravice do nadomestila med začasno zadržanostjo od dela iz sredstev obveznega zdravstvenega zavarovanja imajo zavarovanci, ki so v delovnem razmerju, osebe, ki samostojno opravljajo gospodarsko in poklicno dejavnost, lastniki zasebnih podjetij, vrhunski športniki, vrhunski šahisti in kmetje, če so za to pravico zavarovani, pod določenimi pogoji pa tudi brezposelne osebe.

Delavec, ki je bolniško odsoten, ima na podlagi 28. člena ZZVZZ in 22. člena Pravil OZZ pravico do denarnega nadomestila za čas, ko ne more sodelovati v delovnem procesu. Nadomestilo med začasno zadržanostjo z dela je kratkoročna, začasna in periodična denarna dajatev, ki jo zavarovanec prejme ob zadržanosti z dela, zaradi bolezni, poškodbe ali izolacije, spremstva oziroma nege bolnega družinskega člana.¹⁵

Zavarovanec si mora v sistemu, ki deluje v skladu z načelom povrnitve stroškov potrebne dajatve ob nastopu primera bolezni ali poškodbe priskrbeti sam. Zato mora uporabiti svoja sredstva. Šele nato si lahko zagotovi povrnitev stroškov od nosilca zavarovanja.¹⁶

Nadomestilo gre zavarovancem na podlagi mnenja osebnega zdravnika oziroma imenovanega zdravnika Zavoda za zdravstveno zavarovanje. Nadomestilo plače izplačuje delodajalec iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni, nato pa v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje (zahteva refundacijo). Nadomestilo plače ureja ZDR in Pravila OZZ.

V delu, ki gre v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje, je bil v letu 2010 v primerjavi z letom 2009 izkazan porast izgubljenih delovnih dni (+13,5 %), v breme delodajalcev pa se je absentizem v letu 2010 zmanjšal (- 7,8 %). Delež absentizma, ki gre v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje se je v teh letih 2009 in 2010 zvišal, delež, ki gre v breme delodajalcev, pa znižal in sicer iz 2,2 % v letu 2009 na 2,1 % v letu 2010. Prišlo je do prenosa bremen plačevanja nadomestil na sredstva obveznega zdravstvenega zavarovanja.¹⁷

¹⁵ Z. Vodovnik, Poglavja iz delovnega in socialnega prava, Evropska pravna fakulteta v Novi Gorici, Nova Gorica 2009, str.186.

¹⁶ Prim: A. Bubnov Škoberne, G. Strban, L. Tičar, A. Galič, K. Kresal Šoltes, P. Končar, B. Kresal, D. Senčur Peček, M. Debelak, Z. Vodovnik, Delovno pravno in socialna varnost, Inštitut za primerjalno pravo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, Ljubljana 2003, str. 29.

¹⁷ U. Jerse Jan, D. Kos, B. Kramberger, S. Jelisavčič, J. Štok, Obvladovanje zdravstvenega absentizma v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja, Občasnik ZZS AKTI&NAVODILA, letnik XIX, št. 2, Ljubljana 2011, str. 28.

4.1 Osnova za nadomestilo plače

Po trenutno veljavni zakonodaji ima delavec v primeru odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodbe ali nege ožjega družinskega člana pravico do nadomestila plače, neodvisno od trajanja zavarovanja ob nastopu razloga za bolniško.

Osnova za nadomestilo je zavarovančeva povprečna mesečna plača in nadomestila, ki so bila izplačana v koledarskem letu pred letom, v katerem je nastala začasna zadržanost od dela oziroma povprečna osnova za plačilo prispevkov v koledarskem letu pred letom, v katerem je nastala začasna zadržanost od dela.¹⁸ V osnovo za izračun nadomestila se ne štejejo honorarji in nagrade za pogodbeno delo ter nagrade za dolgoletno delo, prejemki, ki pomenijo povračila stroškov, kot so dnevnice, potni stroški, terenski dodatek, dodatek za ločeno življenje, regres za letni dopust, jubilejne nagrade, solidarnostna pomoč, bonitete, prejemki v naravi, ki niso sestavni del plače in od njih niso bili plačani prispevki, poračuni plač v tekočem letu za obdobje, iz katerega je osnova. Nadomestilo ne more biti nižje od zajamčene plače in ne višje od plače, ki bi jo zavarovanec dobil, če bi delal oziroma od osnove, po kateri je v času zadržanosti od dela zavarovan.¹⁹ Nadomestilo do 30 delovnih dni izplačuje delodajalec, nad 30 delovnih dni pa Zavod za zdravstveno zavarovanje. Kadar gre za nego otroka ali spremstvo otroka, gre nadomestilo v breme zdravstvenega zavarovanja že od prvega dne odsotnosti.

Višina nadomestila plače je odvisna od osnove za nadomestilo, vzroka za začasno zadržanost od dela ter načina valorizacije. Nadomestilo plače znaša:

- 100 % osnove za primer poklicne bolezni, poškodbe pri delu, presaditve živega tkiva in organov v korist druge osebe, posledic dajanja krvi ter izolacije, ki jo odredi zdravnik, ter v vseh primerih zadržanosti od dela, če gre za vojaške invalide in civilne invalide vojne,
- 90 % osnove za primer bolezni,
- 80 % osnove ob zadržanosti od dela zaradi poškodb izven dela, nege družinskega člana in spremstva. Osnova za nadomestilo je povprečna mesečna plača in nadomestila oziroma povprečna osnova za plačilo prispevkov v koledarskem letu pred letom, v katerem je nastala začasna zadržanost od dela. Osnova se valorizira skladno z rastjo povprečnih plač vseh zaposlenih v Republiki Sloveniji,
- ZDR v 8. odstavku 137. člena določa, da v primeru odsotnosti z dela delavca zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša višina nadomestila plače delavcu, ki bremeni delodajalca 80 % plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas.

Denarne dajatve pri nas so v primerjavi z dajatvami v sistemih Evropske unije relativno visoke (visok % nadomeščanja izpadle plače za večino upravičencev).²⁰

¹⁸ Glej 140. člen Pravil OZZ.

¹⁹ <http://www.zzzs.si/zzzs/internet/zzzs.nsf/o/61A8AD780A5AEEBBC1256F550031C0B9>, dostopno dne 6.5.2011.

²⁰ A. Bubnov Škoberne, G. Strban, L. Tičar, A. Galič, K. Kresal Šoltes, P. Končar, B. Kresal, D. Senčur Peček, M. Debelak, Z. Vodovnik, Delovno pravno in socialna varnost, Inštitut za primerjalno pravo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, Ljubljana 2003, str. 13.

Delavec, ki na podlagi mnenja osebnega zdravnika oziroma zdravniške komisije dela skrajšan delovni čas, za dejansko opravljeno delo prejme plačo, za preostanek do polnega delovnega časa pa ima pravico do nadomestila plače. Če v tem času koristi letni dopust, se mu pri obračunu plače upošteva en dan dopusta za čas, ko bi sicer delal, bolniška pa za preostali čas do polnega delovnega časa.

V skladu z 3. odstavkom 137. člena ZDR izplačuje delodajalec nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu. V primeru nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, izplačuje delodajalec nadomestilo plače delavcu iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela. Po preteku 30 delovnih dni izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

4. odstavek 137. člena ZDR določa, da če gre za dve ali več zaporednih odsotnosti z dela zaradi iste bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, do 30 delovnih dni, pa traja v posameznem primeru prekinitve med eno in drugo odsotnostjo manj kot 10 delovnih dni, izplača delodajalec za čas nadaljnje odsotnosti od prekinitve dalje, nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.²¹

Zavarovancu, ki mu je med trajanjem zadržanosti od dela prenehalo delovno razmerje, pripada nadomestilo plače še za največ 30 dni začasne nezmožnosti za delo po prenehanju delovnega razmerja.²² Če je zadržanost od dela posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, pripada zavarovancu nadomestilo tudi po prenehanju delovnega razmerja, dokler spet ni zmožen za delo.²³

4.2 Izguba pravice do nadomestila plače

Zavarovanec nima pravice do nadomestila plače zaradi odsotnosti od dela, če:

- v tem času opravlja pridobitveno delo
- je do staleža prišlo na podlagi neresničnih podatkov o zdravstvenem stanju zavarovanca ali družinskega člana(nega)
- se ne odzove povabilu na pregled k imenovanemu zdravniku Zavoda za zdravstveno zavarovanje
- se ne ravna po zdravnikovih navodilih za zdravljenje ali odpotuje iz kraja svojega bivališča
- odkloni ali neupravičeno odloži predlagano zdravljenje in s tem neupravičeno podaljšuje nezmožnost za delo.

Če je nadomestilo v teh primerih že prejel, izpelje Zavod za zdravstveno zavarovanje postopek za vračilo izplačanega zneska.²⁴

²¹ Glej 137. člen ZDR

²² Glej 34. člen ZZVZZ-UPB1.

²³ Glej 137. člen Pravil OZZ.

²⁴ Glej 147. člen Pravil OZZ.

5. PRISTOJNOSTI ZA OCENJEVANJE ZAČASNE ZADRŽANOSTI OD DELA

232. člen Pravil OZZ določa, da zadržanost zavarovanca od dela nastopi z dnem, ko osebni zdravnik na podlagi pregleda ugotovi, da začasno ni sposoben opravljati svojega dela zaradi bolezni ali poškodbe oziroma z dnem, ko ugotovi potrebo po negi ožjega družinskega člana oziroma iz drugega upravičenega razloga. Osebni zdravnik lahko le izjemoma oceni zavarovančevo začasno zadržanost od dela za nazaj, vendar največ za 3 dni od dneva, ko se je zavarovanec zglasil pri njem, razen, če osebni zdravnik zaradi praznikov ni bil dosegljiv v tem času. Če je bil zavarovanec v bolnišnici ali če je zbolel v tujini in v drugih utemeljenih primerih, ko ni mogel do osebnega zdravnika oziroma mu ni mogel sporočiti razlogov za zadržanost, imenovani zdravnik ali zdravstvena komisija oceni odsotnost, daljšo od 3 dni.

Glede na vzrok in trajanje zadržanosti od dela, je za ugotavljanje in ocenjevanje upravičenosti le-te pristojen osebni zdravnik ali imenovani zdravnik oziroma zdravniška komisija Zavoda za zdravstveno zavarovanje.²⁵

V skladu z 138. členom Pravil OZZ je izbrani osebni zdravnik pristojen za ugotavljanje začasne zadržanosti od dela:

- prvih 30 koledarskih dni zaradi bolezni, poklicne bolezni, poškodbe izven dela, poškodbe pri delu, poškodbe po tretji osebi izven dela, izolacije in spremstva
- prvih 15 delovnih dni zaradi nege otroka starega do 7 let ali težje duševno ali telesno prizadetega otroka
- prvih 7 delovnih dni zaradi nege otroka starega nad 7 let ali drugega ožjega družinskega člana.

Če osebni zdravnik meni, da zavarovanec ni sposoben za svoje delo niti po preteku prej naštetih obdobj, mora vsaj 3 dni pred iztekom teh rokov poslati predlog za podaljšanje bolniške odsotnosti z vso potrebno zdravstveno dokumentacijo imenovanemu zdravniku Zavoda za zdravstveno zavarovanje. Imenovani zdravnik svoje mnenje poda z odločbo, ki jo pošlje zavarovancu, osebnemu zdravniku in delodajalcu.

Imenovani zdravniki in zdravstvena komisija Zavoda za zdravstveno zavarovanje so pri odločanju o začasni zadržanosti od dela v skladu z določili 233. člena Pravil OZZ dolžni v izdani odločbi opredeliti tudi navodila o ravnanju zavarovanca v času odobrene začasne zadržanosti od dela. Pri podajanju navodil je potrebno upoštevati predvsem zdravstveno stanje zavarovanca in navodila o zdravljenju, ki jih zavarovancu da njegov osebni zdravnik. To pomeni, da morajo imenovani zdravniki in zdravstvena komisija Zavoda za zdravstveno zavarovanje zavarovancu dati ustrezna navodila o ravnanju v času bolniškega staleža, in sicer glede na značaj njegove bolezni, odrejeno terapijo in priporočila lečečih zdravnikov za zdravljenje.

Če gre na primer za bolnika, kateremu je zdravnik specialist v izvidu naložil, da »naj bo čim bolj aktiven, tako v smislu rekreacije, kot v smislu vzdrževanja medsebojnih kontaktov, da se ne zapira doma, da se ukvarja z določenimi

²⁵ Glej 29. člen ZZZV-UPB1.

aktivnostmi,...«, mu imenovani zdravnik ali zdravstvena komisija ne morejo in ne smejo dati navodil, da naj bo doma in da je možen odhod od doma le za pregled pri zdravniku. V odločbi je potrebno navesti, da je pristojnost odobritve odhoda izven kraja bivanja zavarovanca na strani njegovega izbranega osebnega zdravnika. Pri tem je pomembno, da izbrani osebni zdravnik v zdravstvenem kartonu zavarovanca zapiše navodila glede zavarovančevega ravnanja v času odobrene začasne zadržanosti od dela.²⁶

Imenovani zdravniki Zavoda za zdravstveno zavarovanje odločajo na 1. stopnji o pravici do začasne zadržanosti od dela nad 30 dni in v vseh primerih, ko je izplačevalec nadomestila plače Zavod za zdravstveno zavarovanje. Imenovani zdravniki odločajo o presoji ocene izbranega osebnega zdravnika o začasni nezmožnosti za delo do 30 dni in v drugih primerih.

234. člen Pravil OZZ določa, da če se zavarovanec ali delodajalec ne strinjata z oceno izbranega osebnega zdravnika glede zavarovančeve začasne nezmožnosti za delo do 30 dni, lahko v 3-eh delovnih dneh po prejemu ocene, zahtevata njeno presojo. Ne glede na vloženo zahtevo, se mora zavarovanec ravnati po oceni izbranega osebnega zdravnika, odločba imenovanega zdravnika Zavoda za zdravstveno zavarovanje pa velja za naprej.²⁷

Če se zavarovanec ali delodajalec ne strinjata z odločbo imenovanega zdravnika Zavoda za zdravstveno zavarovanje, se lahko v roku 5-ih delovnih dni po prejemu le te pritožita zoper odločbo pri imenovanem zdravniku, ki je odločbo izdal. Imenovani zdravnik preveri pritožbo v skladu z določili Zakona o upravnem postopku²⁸ in pritožbo skupaj z dokumentacijo odstopi v reševanje zdravstveni komisiji. Ne glede na vloženo pritožbo se mora zavarovanec ravnati po izreku odločbe imenovanega zdravnika Zavoda za zdravstveno zavarovanje. Po prejemu pritožbe zdravstvena komisija opravi obravnavo in o svoji odločitvi izda odločbo in sicer v 8 dneh od prejema pritožbe. Če se zavarovanec ali delodajalec z odločbo zdravstvene komisije ne strinjata, lahko vložita tožbo pri Delovnem in socialnem sodišču v Ljubljani.

Ne glede na to, ali je za ocenjevanje zavarovančeve upravičene zadržanosti od dela pristojen osebni zdravnik ali imenovani zdravnik, potrdilo vedno izda osebni zdravnik.

V primeru, ko je delavec zadržan od dela zaradi bolezni ali poškodbe neprekinjeno eno leto, ali ni pričakovati izboljšanja zdravstvenega stanja, ki bi mu omogočilo povrnitev njegove delovne zmožnosti, je osebni zdravnik dolžan delavca predstaviti Invalidski komisiji.²⁹

²⁶ <http://www.zzzs.si>, dostopno dne 8.12.2011.

²⁷ Glej 246. člen Pravil OZZ.

²⁸ Ur.l. RS, št. 24/06, sprememba: Ur.l. RS, št. 47/09 Odl.US: U-I-54/06-32, 48/09.

²⁹ Glej 239. člen Pravil OZZ.

6. GIBANJE ZDRAVSTVENEGA ABSENTIZMA V LETIH 2009 IN 2010

Redno spremljanje absentizma je nujen pogoj za obvladovanje pojava, ki je velik izziv za slovensko družbo, saj predstavljajo njegove ekonomske, socialne, zdravstvene in druge posledice še vedno preveliko breme zaposlenim, njihovim delodajalcem, izvajalcem socialnih zavarovanj v državi (Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje), kot celotni družbi. Zdravstveni absentizem je posledica številnih kompleksnih dejavnikov. Najpomembnejši so ukrepi in standardi s področja varnosti in zdravja pri delu, organizacija delovnega procesa, medčloveški odnosi v podjetju, odnos vodilnih do delavcev, motivacija in stimulacija delavcev za delo, možnost napredovanja, urejeni pogoji za rekreacijo, odmori in prehrana med delom, pravna ureditev socialne varnosti zaposlenih in drugo, da ga zmanjšamo. Podatki Zavoda za zdravstveno zavarovanje o odstotku izgubljenih delovnih dni v celotnem delovnem času zaposlenih kažejo, da je v obdobju 2001 – 2010 prišlo do umirjanja oziroma zmanjševanja zdravstvenega absentizma, vendar ne brez nihanj. Po letu 2008, ob koncu katerega se je začela gospodarska kriza, se je ponovno povečal odstotek izgubljenih delovnih dni.

Tabela 1. Absentizem v Sloveniji skupaj v letih 2009 – 2010.³⁰

Leto	% izgubljenih delovnih dni	Število izgubljenih delovnih dni	Število primerov odsotnosti	Povprečna dolžina trajanja v dnevih	Število delovno aktivnega prebivalstva	Število primerov odsotnosti na aktiv. prebivalca	Število izgubljenih delovnih dni na aktiv. prebivalca
2009	4,0	10.313.315	880.971	11,7	858.200	1,03	12,0
2010	4,2	10.508.484	854.165	12,3	835.000	1,02	12,65

Iz tabele lahko ugotovimo, da je zaradi začasne nezmožnosti od dela iz bolezenskih razlogov v Sloveniji v letu 2009 bilo izgubljenih 10.313.315 delovnih dni, v letu 2010 pa 10.508.484 delovnih dni. V letu 2010 je v primerjavi s predhodnim letom izkazan porast izgubljenih delovnih dni.

Tabela 2. Število in delež izgubljenih delovnih dni v breme delodajalcev in v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje v letih 2009 – 2010.³¹

Leto	Število izgubljenih delovnih dni			Delež izg. delovnih dni	
	V breme delodajalcev	V breme Zavoda za zdrav.zavarovanje	SKUPAJ	V breme delodajalcev	V breme zavoda za zdrav.zavarovanje
2009	5.626.424	4.686.831	10.313.315	55 %	45 %
2010	5.187.587	5.320.897	10.508.484	49 %	51 %

³⁰ Prim: U. Jerse Jan, D. Kos, B. Kramberger, S. Jelisavčić, J. Štok, n.d., str. 28.

³¹ U. Jerse Jan, D. Kos, B. Kramberger, S. Jelisavčić, J. Štok, n.d., str. 29.

Razmerje v številu oziroma deležu izgubljenih delovnih dni v breme delodajalcev in v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje, se je v letu 2010 v primerjavi z letom 2009 rahlo nagnilo v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje(49:51).

Tabela 3. Primeri, izgubljeni koledarski dnevi ter indeksi po razlogih bolniškega staleža, Slovenija, 2010.³²

Razlogi zadržanosti	Število primerov	Delež primerov	Št.izgubljenih koledarskih dni	Delež izgubljenih koledarskih dni	Povprečno trajanje odsotnosti
Bolezen	486.761	66,8 %	9.147.478	71,4 %	18,79
Poškodbe izven dela	53.268	7,3 %	1.791.598	14,0 %	33,63
Poklicna bolezen	49	0,0 %	1.459	0,01 %	29,78
Poškodbe pri delu	23.602	3,2 %	977.064	7,6 %	41,40
Poškodbe po 3. osebi izven dela	5.401	0,7 %	246.383	1,9 %	45,62
Nega družinskega člana	124.156	17,0 %	580.071	4,5 %	4,67
Transplantacija	25	0,0 %	573	0,0 %	22,92
Izolacija	72	0,0 %	4.617	0,04 %	64,13
Spremnstvo	35.598	4,9 %	56.621	0,44 %	1,59
Usposabljanje za rehabilitacijo otroka	52	0,0 %	585	0,0 %	11,25
Poškodbe pri delu 18. čl. ZZZZZ	18	0,0 %	1.760	0,01 %	97,78
Nerazvrščeno	2	0,0 %	33	0,0 %	-
SKUPAJ	729.004	100 %	12.808.242	100 %	17,57

Podatki kažejo, da je bilo največje število odsotnosti z dela zaradi bolezn, nege družinskega člana, sledi odsotnost z dela zaradi poškodb izven dela, spremstva in poškodb pri delu.

7. ODGOVORNOST DELODAJALCEV ZA ZDRAVJE ZAPOSLENIH

Ravnanje delodajalcev lahko v veliki meri vpliva na ohranjanje, poslabšanje ali izboljšanje zdravja zaposlenih. Delodajalci lahko vplivajo na zdravje zaposlenih predvsem z:

- vlaganjem v zdravje zaposlenih(infrastruktura za rekreacijo zaposlenih, ergonomsko oblikovana delovna mesta³³, izvajanje preventivnih ukrepov na področju zdravja zaposlenih,...),
- ustvarjanjem pozitivne klime v podjetju(dobri medsebojni odnosi, preprečevanje morebitnega trpinčenja na delovnem mestu, doseganje dobrih poslovnih rezultatov in delitev le-teh z vsemi zaposlenimi, izobraževanje vodilnih in vodstvenih delavcev o vodenju, komunikaciji,...),
- izobraževanjem in stalnim usposabljanjem iz področja varnosti in zdravja pri delu,

³² U. Jerse Jan, D. Kos, B. Kramberger, S. Jelisavčić, J. Štok, n.d., str. 30.

³³ Ergonomično oblikovanje delovnega mesta je veda o sestavi orodij, strojev, sistemov, nalog, dela in okolja za varno, udobno in učinkovito človeško uporabo.

- doslednim spoštovanjem predpisov, ki urejajo področje varnosti in zdravja pri delu.³⁴

Zakon o varnosti in zdravju pri delu³⁵ določa, da mora delodajalec zagotavljati varnost in zdravje pri delu zlasti tako, da poveri opravljanje nalog varnosti pri delu strokovnemu delavcu, naloge varovanja zdravja pri delu pa izvajalcu medicine dela. Strokovni delavec svetuje delodajalcu pri načrtovanju, izbiri, nakupu in vzdrževanju sredstev za delo; svetuje delodajalcu glede opreme delovnih mest in glede delovnega okolja, izdeluje strokovne podlage za izjavo o varnosti, idr.³⁶

Strokovni sodelavec in izvajalec medicine dela sta izobražena na področju ergonomije³⁷ in v tesnem sodelovanju z industrijskim psihologom in kadrovikom v podjetju tvorita zelo pomemben tim za področje varnosti in zdravja pri delu.

7.1 Poškodbe in zdravstvene okvare pri poklicnem delu

Pri poklicnem tveganju sta zelo pomembni naslednji dejstvi:

- da je tehnična raven varnosti pri delu razmeroma velika in začenjajo prevladovati poškodbe zaradi napačnega ravnanja delavcev zaradi nevednosti in nepazljivosti;
- da postajajo vedno bolj pomembne zdravstvene okvare zaradi fizičnih, psihičnih ali senzornih obremenitev pri delu ali napačno oblikovanega dela. Zato je potrebno nameniti posebno pozornost večanju varnostne kulture zaposlenih in zdravemu oblikovanju dela – ergonomiji. Obstoječi predpisi s področja dela se zato ne nanašajo samo na varnost, kot je bilo nekoč, ampak tudi na zdravje pri delu.³⁸

³⁴ Delodajalci morajo imeti v skladu z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu izdelano Izjavo o varnosti z oceno tveganja. Zdravstvene ukrepe v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu izvaja izvajalec medicine dela.

³⁵ Ur.l. RS, št. 43/11(ZVZD-).

³⁶ Glej 17. – 19. člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu.

³⁷ Ergonomija ali znanost o delu(beseda ergonomija izhaja in grških besed ERGON, ki pomeni delo, in NOMOS, ki pomeni načelo ali zakon) je veda, ki preučuje človekove telesne in duševne zmožnosti v zvezi z delom, delovnim okoljem in obremenitvami. Preučuje tudi prilagodljivost dela(orodja, delovnih nalog, prostora) delavcu in njegovim potrebam ter prilagajanje delavca potrebam dela.

³⁸ B. Butala, S. Jarc, D. Kos, B. Kramberger, R.Vučković, Zdravstveni absentizem v Sloveniji, Zbornik primerov iz prakse 14 slovenskih podjetij, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Ljubljana 2010, str. 25.

7.2 Napačni pristopi k delu

Napačni pristopi k delu so lahko pogost vzrok nezgod in absentizma. Posebno pozornost zahtevajo zdravstvene okvare zaradi dela. Nastanejo po daljših preobremenitvah organizma in delovanju škodljivih dejavnikov. Glavni vzrok so napačna organizacija ali način dela in neprilagojenost zahtev dela zmognostim delavca. Med prva dva vzroka prištevamo: stalno stoječe delo, prisiljeno držo, ponavljajoče se gibe, napačno držo in napačno delo pri računalniku ipd.. Pomemben vzrok zdravstvenih okvar so preobremenitve delavcev zaradi zahtevanega vedno večjega učinka dela, dvigovanje težkih bremen, prenašanje in premeščanje težkih bremen brez tehničnih pripomočkov in upoštevanja sodobnih tehnoloških možnosti. Vzroki zdravstvenih okvar so lahko tudi psihološki pritiski, zlasti časovni pritiski, odgovornost, delo z ljudmi ter socialna negotovost. Kot vedno bolj pogost vzrok pa se pojavlja kronični stres in utrujenost.

Temeljno sodobno orodje za zagotovitev večje ravni varnosti in zdravja v podjetju je delodajalčeva Izjava o varnosti in zdravju pri delu. Ta temelji na analizi oziroma oceni tveganj in iz nje izhajajočih ukrepov za odpravo nevarnosti in škodljivosti oziroma njihovo omejitev na sprejemljivo raven. Delovno mesto in samo delo morata biti prilagojena telesnim in duševnim zmognostim delavca, prav tako morajo tudi delovno okolje in sredstva za delo zagotavljati varnost in ne smejo ogrožati njegovega zdravja.

Prednosti ergonomije z vidika podjetja:

- povečana motivacija in zadovoljstvo pri delu,
- povečana produktivnost in učinkovitost zaposlenih,
- dolgoročni upad odsotnosti z dela zaradi bolezni,
- povečana kvaliteta proizvodov in storitev,
- izboljšana notranja komunikacija in sodelovanje,
- povečan ugled podjetja,
- zmanjšanje števila napak,
- bolj dinamičen in učinkovitejši način dela.

Prednosti ergonomije z vidika zaposlenih:

- delo je olajšano,
- delovno okolje je bolj prijetno in bolj stimulatивно,
- večje je zadovoljstvo pri delu,
- spremenjen je odnos do dela,
- manjše so zdravstvene težave,
- povečana aktivnost srca, cirkulacije krvnega obtoka in črevesja,
- povečana je fizična sposobnost,
- povečana je mentalna sposobnost.³⁹

³⁹ B. Butala, S. Jarc, D. Kos, B. Kramberger, R. Vučković, n.d., str. 26.

7.3 Duševno zdravje zaposlenih

Izkušnje kažejo, da delavci najbolje delajo, če imajo občutek, da je njihova služba varna, da medsebojni odnosi temeljijo na zaupanju, da vodjem ni vseeno, kako je z njimi. Skupaj z vodjem čutijo pripadnost do podjetja, ravnajo odgovorno, saj jih vodja obravnava kot enakopravne sodelavce. V takem vzdušju so sproščeni in ustvarjalni. Vendar danes v marsikaterem podjetju prevladujejo povsem drugačni pristopi. Pristopi, kjer vodje uporabljajo ustrahovanje, kritiziranje, nagrade in kazni, poniževanje, skrivanje informacij, ustvarjanje napetosti in konfliktov, uporabljajo danes tisti, ki so prepričani, da je mogoče pripraviti ljudi do tega, da počno tisto, česar ne marajo.

Problemi se pojavijo, če vodja ali sodelavci mislijo le na zadovoljenja lastnih potreb, drugih pa ne upoštevajo ali pa jim namerno onemogočajo zadovoljevanje njihovih. Delavci, ki so na delovnem mestu nezadovoljni, se mnogo krat zatečejo v bolniški stalež, v katerem vidijo izhod, da vsaj začasno premostijo svoje nezadovoljstvo.⁴⁰

7.4 Primer iz prakse: Bolniška odsotnost in medsebojni odnosi v Zdravstvenem domu Slovenska Bistrica

V Zdravstvenem domu Slovenska Bistrica sem izvedla anonimno anketo med zaposlenimi, s pomočjo katere sem raziskovala, kateri so najpogostejši razlogi in z njimi povezani dejavniki za odhod v bolniški stalež, kakšno je počutje med zaposlenimi, kako so zadovoljni na delovnem mestu in kakšni so njihovi predlogi za zmanjšanje bolniškega staleža.

Analiza izvedene ankete

Razdeljenih je bilo 86 anketnih vprašalnikov, vrnjenih je bilo 63 vprašalnikov. Podatki, ki so bili pridobljeni, so bili uporabljeni izključno za namen te raziskave.

Vsebina anketnega vprašalnika in pridobljeni rezultati:

1. SPOL	REZULTAT:
a) Moški	13 delavcev
b) Ženski	50 delavcev

⁴⁰ B. Butala, S. Jarc, D. Kos, B. Kramberger, R. Vučković, n.d., str. 35 -36.

2. STAROST

a) 19 – 25 let	6 delavcev
b) 26 – 35 let	16 delavcev
c) 36 – 45 let	19 delavcev
d) 46 – 55 let	19 delavcev
e) 55 let in več	3 delavci

3. DOKONČANA IZOBRAZBA

a) osnovna šola	0 delavcev
b) poklicna šola	2 delavca
c) srednja šola	32 delavcev
d) višja šola	5 delavcev
e) univerzitetna/visoka šola	24 delavcev
f) magisterij	0 delavcev
g) doktorat	0 delavcev

4. VAŠA DELOVNA DOBA

a) do 5 let	10 delavcev
b) 5 – 15 let	16 delavcev
c) 15 – 26 let	13 delavcev
d) 25 – 35 let	21 delavcev
e) 35 let in več	3 delavci

5. KATERI JE BIL DO SEDAJ NAJPOGOSTEJŠI VZROK ZA VAŠ ODHOD V BOLNIŠKI STALEŽ ?

a) bolezen	36 delavcev
b) poklicna bolezen	0 delavcev
c) poškodba	11 delavcev
d) nega družinskega člana	12 delavcev
	4 delavci še niso bili staležu

6. ALI PODROČJE VAŠEGA DELA VPLIVA NA POGOSTOST ODHODA V BOLNIŠKI STALEŽ ?

a) da	11 delavcev
b) ne	48 delavcev
	4 delavci niso odgovorili

7. ALI SE KDAJ ZATEKATE V BOLNIŠKI STALEŽ, KER JE VAŠE DELOVNO MESTO NEUSTREZNO UREJENO ?

a) da	0 delavcev
b) ne	59 delavcev
	4 delavci niso odgovorili

8. ALI SE KDAJ ZATEKATE V BOLNIŠKI STALEŽ ZARADI SLABIH MEDSEBOJNIH ODNOSOV V SLUŽBI ?

- a) da 1 delavec
- b) ne 61 delavcev
1 delavec ni odgovoril

9. ČE JE BIL VAŠ ODGOVOR »DA«, OZNAČITE ALI GRE ZA SLAB ODNOS Z:

- a) nadrejenimi delavci 1 delavec
- b) ostalimi sodelavci 0 delavcev
62 delavcev ni odgovorilo

10. ALI SE KDAJ ZATEKATE V NAMIŠLJENI BOLNIŠKI STALEŽ ?

- a) da 0 delavcev
- b) ne 62 delavcev
1 delavec ni odgovoril

11. ČE JE BIL VAŠ ODGOVOR »DA«, OBKROŽITE, KAKO POGOSTO SE ZATEKATE V TAK BOLNIŠKI STALEŽ ?

- a) le nekajkrat 0 delavcev
- b) pogosto 0 delavcev
- c) zelo pogosto 0 delavcev

12. ALI STE KDAJ IMELI KONTROLO BOLNIŠKEGA STALEŽA ?

- a) da 1 delavec
- b) ne 60 delavcev
2 delavca nista odgovorila

13. ALI JE BILA PRI VAS KDAJ UGOTOVLJENA ZLORABA BOLNIŠKEGA STALEŽA ?

- a) da 0 delavcev
- b) ne 62 delavcev
1 delavec ni odgovoril

14. VAM JE ZARADI UGOTOVLJENE ZLORABE BOLNIŠKEGA STALEŽA KDAJ GROZILA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI ALI VAM JE BIL IZREČEN DISCIPLINSKI UKREP ?

- a) da 0 delavcev
- b) ne 57 delavcev
6 delavcev ni odgovorilo

15.KAJ BI BILO PO VAŠEM MNENJU POTREBNO UKRENITI S STRANI DELODAJALCA, DA BI ZMANJŠALI ODSOTNOST Z DELA ZARADI BOLNIŠKEGA STALEŽA ?

Predloge je podalo 22 delavcev in sicer:

- prizadevati si za boljše medsebojne odnose – 5 x
- zagotoviti ustrezno število kadrov, da bi se izognili stresu, ki vpliva na fizično in psihično stanje delavcev
- spremeniti sistem delavec – delodajalec
- bolniški staleži v ZD Sl.Bistrica niso problematični do te mere, da bi bilo potrebno sprejeti ukrepe
- finančna motiviranost – 5 x

- večji poudarek na zdravem življenjskem slogu – 2 x
- višja plača
- zagotoviti ustrezne delovne pogoje – 3 x
- zagotoviti občutek pripadnosti, sprejetosti, zaupanja
- kontrola bolniškega staleža na domu - 3 x
- sprožanje inšpekcijski nadzorov pri dodeljevalcih bolniškega staleža
- pravilen spoštljiv odnos do delavcev
- supervizija
- sproščanje(masaže, telovadba, plavanje) – urediti karte
- občasno omogočiti psihološko pomoč po nekaterih težkih primerih v službi
- organizirati tople obroke za delavce celega zavoda
- omogočiti oziroma organizirati sprostitvene treninge oziroma delavnice – 2 x
- večja motiviranost delavcev
- spodbujati skrb za lastno zdravje
- preventivni pregledi zaposlenih bi morali biti pogostejši in okrepiti vlogo specialista medicine dela, prometa in športa
- več druženja z delodajalcem(skupni sestanki)
- skrb za zdravje zaposlenih
- upoštevati omejitve, ki so navedene v odločbi Invalidske komisije
- ureditev cenejših vstopnic za kulturne prireditve
- ureditev cenejših vstopnic za toplice
- ni veliko odsotnosti z dela zaradi bolniškega staleža.

Rezultati ankete so pokazali, da je v zavodu zaposlena pretežno ženska populacija. Največje število zaposlenih je starih med 36 in 55 let, kar pomeni, da gre za populacijo srednjih let, z največjo doseženo delovno dobo od 5 do 35 let. Po izobrazbeni strukturi prevladujejo delavci s končano srednjo šolo in končano univerzitetno ali visoko šolo. Kadra s končano osnovno šolo, opravljenim magisterijem ali doktoratom zavod ne zaposluje.

Najpogostejši razlog za odhod v bolniški stalež je bila bolezen, sledi nega družinskega člana, poškodba, 4 delavci pa niso bili še nikoli v bolniškem staležu. 48 delavcev je odgovorilo, da področje njihovega dela ne vpliva na pogostost odhodov v bolniško, 11 jih je odgovorilo pritrdilno, 4 delavci niso podali odgovora. Nadalje je bilo ugotovljeno, da se delavci ne zatekajo v bolniški

stalež, ker bi bilo njihovo delovno mesto neustrezno urejeno ali zaradi slabih medsebojnih odnosov. 1 delavec je odgovoril pritrdilno, razlog pa predstavljajo vodilni delavci. Prav tako rezultati ankete kažejo, da se delavci nikoli ne zatekajo v namišljeni bolniški stalež, kar je danes zelo pogost primer.

Na vprašanje, ali so imeli kdaj kontrolo bolniškega staleža, je 60 delavcev odgovorilo, da je niso imeli, 1 delavec je imel kontrolo staleža, 2 pa nista podala odgovora na to vprašanje. Zloraba bolniškega staleža med zaposlenimi še ni bila ugotovljena in ni nikomur izmed anketiranih ni grozila odpoved pogodbe o zaposlitvi ali bil izrečen disciplinski ukrep.

Rezultati ankete kažejo pozitivno klimo med zaposlenimi v zavodu, vendar je kljub temu 22 delavcev podalo različne predloge, ki bi po njihovem mnenju lahko pripomogli k zmanjšanju odsotnosti z dela zaradi bolniške. Najpogosteje so navajali, da si je potrebno prizadevati za boljše medsebojne odnose, finančno motivirati zaposlene, zagotoviti ustrezne delovne pogoje, dati večji poudarek zdravemu življenjskemu slogu, organizirati sprostitvene delavnice, zagotavljati psihološko pomoč v najbolj stresnih situacijah, zagotoviti vstopnice za rekreacijo, kulturne prireditve, organizirati tople obroke za vse zaposlene, potrebni bi bili bolj pogosti preventivni zdravniški pregledi, zagotavljati občutek pripadnosti, sprejetosti in zaupanja, idr.. Nekateri zaposleni so mnenja, da je potrebno uvesti kontrolo staleža in sprožati inšpekcijske nadzore glede odobritve staleža, nekateri pa so bili mnenja, da bolniški staleži v zavodu niso problematični.

Če primerjamo podatke prikazane v tabeli 3 in podatke pridobljene na podlagi izvedene ankete, lahko ugotovimo, da sta v obeh primerih najpogostejša razloga za odsotnost z dela bolezen in nega družinskega člana.

Tabela 4. Število izgubljenih delovnih ur zaradi odsotnosti z dela v Zdravstvenem domu Slov.Bistrica v letu 2009 v breme delodajalca in v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje.

RAZLOG ODSOTNOSTI	ŠT.IZGUBLJENIH UR	ZNESEK
Poškodbe pri delu v breme delodajalca	328	3.588,65
Poškodbe izven dela 90 % - delodajalec	160	951,78
Poškodbe izven dela 80 % - delodajalec	630	4.175,81
Boleznina v breme delodajalca 90 %	3.092	26.860,16
SKUPAJ:	4.210	35.576,40
Poškodbe izven dela v breme ZZS	80	307,81
Boleznina v breme ZZS 90 %	3.868	25.545,42
SKUPAJ:	3.948	25.853,23

Tabela 5. Število izgubljenih delovnih ur zaradi odsotnosti z dela v Zdravstvenem domu Slov.Bistrica v letu 2010 v breme delodajalca in v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje.

RAZLOG ODSOTNOSTI	ŠT.IZGUBLJENIH UR	ZNESEK
Poškodbe pri delu v breme delodajalca	704	4.588,51
Poškodbe izven dela 90 % - delodajalec	108	1.084,13
Poškodbe izven dela 80 % - delodajalec	416	2.378,66
Boleznina v breme delodajalca 90 %	3.796	27.552,20
Boleznine v breme delodajalca 100 %	220	1.003,06
SKUPAJ:	5.244,00	36.611,59
Poškodbe pri delu v breme ZZZS	488	2.881,24
Poškodbe izven dela v breme ZZZS	120	765,95
Boleznina v breme ZZZS 90 %	3.908	24.357,28
SKUPAJ:	4.516	28.004,47

Primerjava podatkov iz tabele 4 in 5 nam pokaže, da je bilo največje število izgubljenih delovnih ur zaradi odsotnosti z dela zaradi bolezni, sledi odsotnost z dela zaradi poškodb pri delu in nege družinskega člana.

7.4.1 Koncept zniževanja bolniškega staleža v Zdravstvenem domu Slovenska Bistrica

Podatke, pridobljene s pomočjo izvedene ankete med zaposlenimi v ZD Slov.Bistrica, sem uporabila za pripravo koncepta zniževanja bolniškega staleža v zavodu.

Namen projekta je s številnimi ciljnimi aktivnostmi dobro obvladovati zdravstveni absentizem na ravni celotnega zavoda.

Delodajalec bo na obvladovanje bolniškega staleža lahko vplival zlasti z vlaganjem v zdravje zaposlenih, ustvarjanjem pozitivnega vzdušja v zavodu, izobraževanjem in usposabljanjem na področju varnosti in zdravja pri delu ter s spoštovanjem predpisov, ki urejajo to področje.

Nikakor pa se ne sme zanemariti vloge delavca, pa tudi ne njegove odgovornosti za lastno zdravje.

Zavod mora v prvi fazi analizirati vzroke za bolezni, nezadovoljstvo zaposlenih, načine vodenja in odnos do bolniške odsotnosti med zaposlenimi.

Da bi dosegli navedeno, je potrebno izvesti naslednje korake:

1.
 - a) določitev sodelujočih pri projektu in zadolžitev za posamezne sklope aktivnosti v službah zavoda
 - b) pripraviti poročilo o trenutnem stanju v zavodu po posameznih službah glede odsotnosti zaradi bolniškega staleža
 - c) vključevanje vodstva in vzpodbujanje delavcev k sodelovanju

- d) sprejeti ali dopolniti interne akte v zavodu in ustrezno urediti izvajanje nadzora nad bolniškimi staleži
- e) izdelati analizo deleža bolniškega staleža z namenom in cilji:
 - ergonomska ureditev delovnih mest, izboljšati druge pogoje dela in tako doseči večje zadovoljstvo delavcev, bolj kvalitetno in strokovno delo, občutek socialne varnosti, občutek pripadnosti zaposlenih v zavodu;
 - z izobraževanji in uvedbo letnih razgovorov izboljšati medsebojne odnose;
 - z izobraževanji in osveščenoostjo zaposlenih vplivati na njihov zdrav slog življenja;
 - povezovati se z osebnimi zdravniki zaposlenih, zdravnikom medicine dela, prometa in športa in zdravniki ZZS;
 - obveščanje in informiranje;
 - z izobraževanjem na temo obvladovanje stresa in raznimi sprostitvami pomagati zaposlenim pri obvladovanju stresa, ki ga pri svojem delu vsakodnevno doživljajo(npr. zagotoviti vstopnice za razne kulturne prireditve).

2.

a) pridobivanje podatkov za ocenjevanje in analizo trenutnega deleža bolniškega staleža;

b) raziskati vzroke za bolniško odsotnost z analizami, vprašalniki, letnimi pogovori in na podlagi pridobljenih podatkov pripraviti aktivnosti za zniževanje odstotka bolniškega staleža.

3.

a) ukrepi za zniževanje bolniške odsotnosti zaposlenih z dela:

- usmerjeni zdravniški pregledi, razne športne aktivnosti(npr. urediti karte za plavanje), spodbujanje zdravega življenjskega sloga(npr. zdrava prehrana, telovadba), zagotavljanje varstva pri delu(npr. ustrezni pisarniški stoli, prava višina monitorja, pravilna drža, dosledna uporaba predpisanih zaščitnih sredstev, s pomočjo katerih se je mogoče izogniti raznim okužbam);
- ukrepi v zvezi s premeščanjem zaposlenih, pri katerih so ugotovljene okvare zdravja
- poskrbeti za zadovoljstvo zaposlenih, možnosti dodatnega izobraževanja, občutka, da je njihovo delo pomembno, da so pomemben člen v verigi;
- izvesti razgovore med vodjo in delavcem po končanem staležu
- v projekt zniževanja bolniškega staleža vključiti vodilne delavce, sindikate, kadrovske delavce in zdravstvene delavce s področja promocije zdravja in medicine dela, prometa in športa.

4.

a) spremljanje rezultatov preventivnih ukrepov;

b) obveščanje zaposlenih o rezultatih in uvedenih ukrepih.

Prednosti uvedbe koncepta za »zniževanje bolniškega staleža« v ZD Slov.Bistrica:

- promocija zdravja oziroma zdravega življenjskega sloga lahko prispeva k zmanjševanju bolniške odsotnosti

- zmanjševanje nevarnosti za nastanek poklicnih bolezni
- zmanjševanje bolniške odsotnosti iz naslova »namišljenosti«
- boljši pogoji dela, večje zadovoljstvo zaposlenih in s tem večja pripadnost zaposlenih zavodu
- boljši medsebojni odnosi, boljša organizacijska kultura.

Ljudje v današnjem času veliko časa preživijo na delu in je zato zelo pomembno, kakšno je njihovo delovno okolje, v katerem delajo. Dejstvo je, da odnosi s sodelavci, počutje na delovnem mestu, delovna klima in zadovoljstvo vplivajo tako na zaposlene, kot tudi tiste, ki so povezani z njihovim delom, to je z pacienti.

8. ZLORABA BOLNIŠKEGA STALEŽA

O zlorabi bolniškega staleža govorimo takrat, ko se delavec v času staleža ne ravna po navodilih osebnega zdravnika ali imenovanega zdravnika, med trajanjem staleža odpotuje iz kraja bivanja, daje neresnične podatke o svojem zdravju ali zdravju njegovega družinskega člana ali v času staleža celo opravlja pridobitno delo ali kako drugače krši odločbo zdravniške komisije o bolezenskem dopustu.

Zlorabe bolniških odsotnosti so vse bolj razširjena težava za delodajalce, saj nimajo pravih orodij za ukrepanje. Skrb zbujač je negativen vpliv zlorab bolniških odsotnosti na druge delavce, ki morajo poleg svojega dela prevzeti še delo odsotnega delavca. Zaradi takšnih zlorab se pogosto porušijo odnosi v delovni sredini. Težava je v tem, da delodajalci težko dokažejo kršitve bolniškega staleža, tudi, če zalotijo delavca pri rekreaciji. Delodajalec v tem primeru ne ve, ali gre za zlorabo bolniškega staleža ali je rekreacijo delavcu na bolniškem staležu predpisal osebni zdravnik. Delodajalec običajno zdravnikovih navodil ne pozna, zato je vsako sankcioniranje domnevnih kršitev zelo tvegano, saj se z navodili osebnega zdravnika velikokrat seznanijo šele na sodišču, kadar delavec po sodni poti izpodbija odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Zakon o zdravniški službi⁴¹ v 51. členu določa, da mora zdravnik varovati kot poklicno skrivnost podatke o zdravstvenem stanju bolnika in podatke o vzrokih, okoliščinah in posledicah tega stanja. Ne najdemo pa določb o dolžnosti zdravnika glede posredovanja navodil in dovoljenj za ravnanje med bolniškim staležem bolnika delodajalcu. Kljub temu menim, da bi lečeči zdravnik moral delodajalcu oziroma detektivu, ki ga je za to pooblastil delodajalec, posredovati podatke o navodilih in dovoljenjih, ki jih ima delavec med bolniškim staležem.⁴² Le tako bi delodajalci v skladu z ZDR lahko izvajali svoje pravice in varovali svoje interese v pogodbenem razmerju z delavcem.

Iz navedenega lahko ugotovimo, da je to področje v naši zakonodaji pomanjkljivo urejeno. Ni pravne podlage, ki bi lečečega zdravnika delavca zavezovala, da je dolžan delodajalcu oziroma od njega pooblaščenemu detektivu posredovati podatke o navodilih in dovoljenjih, ki jih je dal delavcu v času bolniškega staleža.

⁴¹ Ur. l. RS, št. 72/06(ZZdrS-UPB 3).

⁴² http://www.pozru.com/detektiv_kontrola_bolniske.html, dostopno 24.1.2012.

S stališča delavca pa je vedno pomembno, da od svojega zdravnika pridobi natančna navodila, kaj lahko v času bolniške odsotnosti počne in česa ne (npr. ali mora doma strogo počivati ali lahko gre na sprehod, itd.). Delavec bi moral zdravnika tudi vedno obvestiti o tem, da želi zapustiti kraj svojega stalnega prebivališča in pridobiti njegovo dovoljenje za takšno pot. Na ta način bo delavčevo ravnanje v skladu z navodili zdravnika in v primeru obiska kontrolorja staleža, za delavca ne bo negativnih posledic.

9. NADZOR BOLNIŠKEGA STALEŽA

9.1 Nadzor bolniškega staleža s strani Zavoda za zdravstveno zavarovanje

V skladu s Pravili OZZ Zavod za zdravstveno zavarovanje izvaja kontrolo začasne zadržanosti od dela (laično kontrolo), pri kateri gre nadomestilo plače v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja.⁴³

Ker nadomestilo plače za čas delavčeve odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe iz lastnih sredstev izplačuje tudi delodajalec, ima tako kot Zavod za zdravstveno zavarovanje pravico organizirati in izvajati nadzor nad uveljavljanjem te delavčeve pravice iz zdravstvenega zavarovanja. Iz določb 111. člena ZDR izhaja, da je zloraba bolniškega staleža podlaga za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi in da je kontrola bolniškega staleža, ki se zaradi zbiranja, posredovanja in uporabe s tem povezanih osebnih podatkov šteje tudi kot obdelava osebnih podatkov, v določenih primerih dejansko potrebna zaradi kontrole uresničevanja pravic in obveznosti, ki izvirajo iz delovnega razmerja.⁴⁴ Zaradi tega se takšna kontrola bolniškega staleža oziroma s tem povezana obdelava osebnih podatkov delavcev v primeru, ko se le ta izvaja ob upoštevanju določb Zakona o varstvu osebnih podatkov, šteje za zakonito.

Kadar izvaja laično kontrolo začasne nezmožnosti za delo Zavod za zdravstveno zavarovanje, kontrolo naroči za vsak primer posebej imenovani zdravnik zavoda. V primeru, da prejmejo prijavo (anonimno, s strani delodajalcev, ipd.), se le ta posreduje imenovanemu zdravniku Zavoda za zdravstveno zavarovanje, ki naroči kontrolo. Laični kontrolor, ki je delavec Zavoda za zdravstveno zavarovanje, ob obiskih zavarovancev na naslovu, kamor jim je bila vročena odločba, ugotavlja, ali je ravnanje zavarovanca v skladu z navodili osebnega zdravnika, imenovanega zdravnika Zavoda za zdravstveno zavarovanje oziroma zdravstvene komisije.

Kontrolor nima pravice vpogleda v medicinsko dokumentacijo in nima informacij o vzrokih za začasno nezmožnost za delo, ima le podatek o zdravnikovih navodilih za ravnanje zavarovanca v času, ko ta za delo ni zmožen. Kontrolor prejme navodilo in na podlagi tega navodila na domu zavarovanca laično presodi spoštovanje danih navodil zavarovancu. Svoja opažanja kontrolor zapiše v zapisnik o laični kontroli, ki ga mora podpisati tudi nadzirani zavarovanec, kadar je doma.

⁴³ Glej 265. – 267. člen Pravil OZZ.

⁴⁴ Prim: 46. člen ZDR.

Zapisnik o laični kontroli kontrolor posreduje imenovanemu zdravniku Zavoda za zdravstveno zavarovanje, ki skladnost zavarovančevega ravnanja z danimi navodili presodi s strokovnega – medicinskega vidika.

Pravna posledica kršitve danih navodil, je zadržanje oziroma odvzem nadomestila plače, kadar zavarovanec v časučasne nezmožnosti za delo opravlja pridobitno dejavnost.

9.2 Nadzor bolniškega staleža s strani delodajalca

Kadar se delodajalec odloči za nadzor bolniškega staleža, hitro trči ob pravico do zasebnosti. Delodajalec ni upravičen do seznanitve z diagnozo bolezni delavca. V primeru, da bi delodajalec pridobil te podatke, pride do kršitev določb Zakona o varstvu osebnih podatkov.⁴⁵

Zakon o varstvu osebnih podatkov v 6. členu določa, da so podatki o zdravstvenem stanju občutljivi podatki. Občutljivi podatki se lahko v skladu z 6. točko 13. člena Zakona o varstvu osebnih podatkov obdelujejo, če jih za namene zdravstvenega varstva prebivalstva in posameznikov ter vodenja ali opravljanja zdravstvenih služb obdelujejo zdravstveni delavci in zdravstveni sodelavci.

Varstvo osebnih podatkov je izjemno pomembno, ker ob dosledni uporabi zagotavlja in preprečuje posege v zasebnost in dostojanstvo posameznika, ki niso ustavni, zakoniti in upravičeni. Pri tem je pomembno, da se lahko taki podatki zbirajo in obdelujejo samo za namene, za katere se zbirajo. Varstvo osebnih podatkov mora biti zagotovljeno vsakomur, ob upoštevanju prepovedi kakršnekoli diskriminacije.⁴⁶

Ker je kontrola staleža s strani delodajalca lahko zelo neprijetna zadeva za nadziranega, kakor tudi za sodelavce, se v praksi delodajalci pogosto odločajo za najem zunanjih izvajalcev. V skladu z Zakonom o detektivski dejavnosti²⁶ detektiv lahko pridobiva informacije o zlorabah pravice do zadržanosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe, zlorabah uveljavljanja pravice do povračila stroškov prevoza na delo in z dela, dela pod vplivom alkohola ali prepovedanih drog ter o drugih disciplinskih kršitvah in kršilcih. Zunanji izvajalec - detektiv mora biti v skladu z določili Zakona o detektivski dejavnosti registriran za izvajanje takšne dejavnosti. Poleg tega mora imeti za izvajanje nadzora nad morebitnimi zlorabami odsotnosti z dela ustrezno licenco, ki jo izdaja Detektivska zbornica.

Detektiv sme pridobivati informacije na podlagi pisne pogodbe o opravljanju detektivskih storitev za stranko - delodajalca in njenega pisnega pooblastila, iz katerega mora biti razvidno področje zbiranja informacij, namen zbiranja informacij in obseg danega pooblastila.

⁴⁵ Ur.l. RS, št. 94/2007(ZVOP-1-UPB1).

⁴⁶ I. Bečan, N. Belopavlovič, A. Cvetko, M. Kalčič, M. Klampfer, P. Končar, E. Korpič Horvat, B. Kresal, K. Kresal Šoltes, J. Novak, M. Novak, T. Plešnik, D. Senčur Peček, Z. Vodovnik, Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV založba, Ljubljana 2008, str. 214.

Detektiv lahko pridobiva informacije neposredno od osebe, na katero se podatki nanašajo, lahko pa tudi od drugih oseb, ki imajo podatke in so jih pripravljene dati prostovoljno in iz sredstev javnega obveščanja, pridobiva podatke iz evidenc, osebno zaznava, uporablja tehnična sredstva, vendar le v okviru dejavnosti, ki jih določa zakon.

Kontrola bolniške omogoča odkritje morebitnih kršitev bolniškega reda oziroma zlorabe bolniške. Razkriva goljufe, ki izkoriščajo bolniško odsotnost za dopust, nakupovanje, delo na črno, odkriva pa tudi intelektualce, ki na črno v času bolniške delajo doma za računalnikom.

Kontrola zaposlenega obsega ugotavljanje njegovega ravnanja v času bolniške, ki ne sme biti v nasprotju z navodili zdravnika. Delavčevo ravnanje tudi ne sme vplivati na morebitno poslabšanje zdravstvenega stanja in s tem podaljšanje bolniške odsotnosti.

Glede na stališče Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani kontrola odsotnosti z dela zaradi darovanja tkiva ali odsotnosti z dela zaradi nege družinskega člana, ni dopustna. Pojma »odsotnost z dela zaradi bolezni« po 8. alineji 1. odstavka 111. člena ZDR ni mogoče enačiti z odsotnostjo z dela zaradi nege otroka in darovanja tkiva.

Višje delovno in socialno sodišče je v sodbi Pdp 1305/2004 z dne 1.12.2005 navedlo, da je nezakonita odpoved pogodbe o zaposlitvi po 6. alineji (sedaj osma) 1. odstavka 111. člena ZDR, ker naj bi delavka v času odsotnosti z dela zaradi bolezni opravljala pridobitno delo (izdelava in objava fotografskih posnetkov v časopisu), saj je bila z dela odsotna zaradi nege otroka in ne zaradi bolezni. Pojma »odsotnost z dela zaradi bolezni« po 6. alineji (sedaj osma) 1. odstavka 111. člena ZDR ni mogoče uporabljati tako za bolniški stalež kot tudi za odsotnost z dela zaradi nege otroka, saj zdravstveni predpisi navedenih odsotnosti ne izenačujejo.⁴⁷ Glede takšne odločitve sodišča imam pomisleke, saj delavec v takem primeru zlahka zlorablja bolniški stalež za svoje osebne interese.

Z vidika dokazovanja menim, da je kontrolo bolniške odsotnosti smiselno opredeliti v internih aktih delodajalca, ki nadrejenim omogoča, da ukrepajo pri pogostih izostankih z dela. Delodajalec mora imeti po mojem mnenju urejeno izvajanje preizkusov in kontrol v podjetju, v kolikor želi uspešno razrešiti morebitne delovne spore na sodišču.

Zakonska podlaga za sprejem takšnega akta je 1. odstavek 8. člena ZDR, ki določa, da delodajalec s splošnimi akti določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti. Akt je pred sprejemom dolžan posredovati v mnenje sindikatom pri delodajalcu. 32. člen ZDR nadalje predpisuje, da mora delavec upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih obveznosti in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Tudi ta člen daje podlago, da delodajalec z internim aktom določi pravila za izvajanje nadzora nad izpolnjevanjem prej navedenih obveznosti.

⁴⁷ http://staro.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/35796, dostopno dne 24.1.2012.

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi nespoštovanja navodil pristojnega zdravnika ali pristojne zdravniške komisije ali zaradi opravljanja pridobitnega dela ali če delavec odpotuje in kraja svojega bivanja, je v zelo redkih primerih vzdržala sodno presojo.⁴⁸

Javne uslužbenice(delavce, ki so zaposleni v državnih organih) je v na podlagi 4. odstavka 33. a člena ZJU⁴⁹ potrebno pred kontrolo bolniške odsotnosti obvestiti, da obstajajo razlogi za sum zlorabe pravice do zadržanosti od dela, zasebna podjetja pa lahko preverjanje bolniške naročijo brez poprejšnje vednosti zaposlenih.

Na podlagi 1. odstavka 33. a člena ZJU lahko predstojnik v primeru, ko razpolaga z informacijo, na podlagi katere so podani razlogi za sum, da javni uslužbenec zlorablja pravico do zadržanosti z dela do 30 delovnih dni zaradi bolezni ali poškodbe, pooblasti enega ali več javnih uslužbencev za ugotovitev dejanskega stanja. O posameznih dejanjih mora pooblaščen javni uslužbenec sestaviti zapisnik. Po končanem postopku, se mora javnega uslužbenca seznaniti z ugotovitvami postopka in mu omogočiti vpogled v zapisnik.

Predstojnik lahko, če oceni, da je smotrnejše za izvedbo nadzora nad zlorabami, sklone pogodbo s pravno ali fizično osebo(detektivom, detektivsko agencijo) v skladu z ZDD-1.

Detektiv(za kontrolo bolniškega staleža) pridobi na podlagi pooblastila delodajalca pacientov bolniški red oziroma bolniški list od njegovega osebnega zdravnika in ga zaprosi za podatke glede navodil za zdravljenje in dovoljenjih, ki jih ima delavec v času bolniške odsotnosti. Kršitve navodil bolniškega reda lahko pripeljejo do izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Detektiv lahko pri izvajanju osebne zaznave uporablja naprave za slikovno snemanje v okviru naloge iz pooblastila, vendar le, ko je to nujno potrebno za zavarovanje dokazov. Detektiv lahko uporablja naprave za zvočno snemanje(diktafone) ali druge pripomočke za zavarovanje dokazov in sledi. Naprave za zvočno snemanje lahko uporablja le na podlagi jasno izkazane pisne ali zabeležene ustno izražene privolitve osebe, glede katere se bo naprava za zvočno snemanje uporabila.⁵⁰

Ob tem je potrebno opozorilo na spornost fotografiranja in snemanja delavcev, ki so v bolniški. Višje sodišče v Ljubljani je v sodbi II Cp 894/2009 z dne 20.5.2009, prav tako pa tudi Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani v sodbi Pdp 1171/2001 z dne 9.5.2003 odločilo, da je pravica do zasebnosti deležna ustavnega varstva. Po določilu 35. člena Ustave RS je zagotovljena nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti in osebnostnih pravic.

⁴⁸ Prim: I. Bečan, N. Belopavlovič, A. Cvetko, M. Kalčič, M. Klampfer, P. Končar, E. Korpič Horvat, b. Kresal, K. Kresal Šoltes, J. Novak, M. Novak, T. Plešnik, D. Senčur Peček, Z. Vodovnik, n.d., str. 535.

⁴⁹ Ustavno sodišče je v postopku za oceno ustavnosti, začetem z zahtevo Sindikata državnih organov Slovenije, Ljubljana, na seji 10. septembra 2009 odločilo, da 33. a člen Zakona o javnih uslužbencih ni v neskladju z Ustavo.

⁵⁰ Glej 31. člen ZDD-1.

Vsebina te pravice je v pravici do lastnega življenja, s čim manj vmešavanji. Ugotavljanje oziroma raziskovanje morebitnih kršitev pravil iz delovnega razmerja (tajno sledenje, fotografiranje) ne opravičuje posega v temeljne človekove pravice posameznika, ki so zavarovane z Ustavo RS⁵¹, z zakonsko nedopustnimi sredstvi in metodami oziroma na nezakonit način.

Po določbi 1. odstavka 49. člena Zakona o policiji lahko tajno opazovanje in sledenje opravljajo policisti, torej uslužbenci državnega organa.⁵²

Kazenski zakonik⁵³ določa, da kdor neupravičeno slikovno snema ali naredi posnetek drugega ali njegovih prostorov brez njegove privolitve in pri tem občutno poseže v njegovo zasebnost, ravna protipravno. Kdor pa takšno snemanje prenaša tretji osebi ali ji takšen posnetek prikazuje ali ji kako drugače omogoči, da se z njim neposredno seznanijo, se kaznuje z denarno kaznijo ali z zaporom do 1 leta. Ravno zaradi tega je zelo pomembno, da ima delodajalec sprejet ustrezen interni akt, usklajen s sindikatom, svetom delavcev oziroma zaposlenimi in sklenjeno pogodbo z detektivom, ki ima tudi pridobljeno ustrezno licenco.

Delodajalec mora namreč pri preverjanju bolniškega staleža s pomočjo detektiva pri osebnem zdravniku preveriti obstoj bolniškega staleža in režim gibanja zaposlenega in le ustrezen odgovor zdravnika je tisto dejstvo, na podlagi katerega se lahko ugotovi, ali je delavec dejansko kršil navodila zdravnika in v posledici tega tudi bolniški stalež.

Kontrolo uresničevanja predpisanega bolniškega reda in s tem povezana opravila obdelave osebnih podatkov velikokrat opravlja delodajalec sam (npr. obiski kontrolorja na domu), ali pa jo v skladu z določbami ZVOP zaupa pogodbenemu obdelovalcu, ki obdeluje osebne podatke v imenu in za račun upravljalca osebnih podatkov (delodajalca).

Takšno kontrolo lahko v imenu in za račun delodajalca kot upravljalca osebnih podatkov na podlagi pisne pogodbe na podlagi določb ZVOP⁵⁴ opravljajo le tiste pravne ali fizične osebe, ki so registrirane za opravljanje poizvedovalne dejavnosti in varovanja, ki morajo opravljanje dejavnosti zbiranja in posredovanja informacij v zvezi s kontrolo bolniškega staleža izvajati v skladu z ZDD-1.

⁵¹ Ur.l. RS, št. 33/91, sprememba: Ur.l. RS, št. 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/04.

⁵² Ur.l. RS, št. 66/2009 (ZPol-UPB7).

⁵³ Ur.l. RS, št. 55/08, sprememba: Ur.l. 39/09, 55/09, 56/11, 91/11 (KZ-1).

⁵⁴ Prim: 11. člen ZVOP.

10. IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI ZLORABE BOLNIŠKEGA STALEŽA

Posebnost tega instituta je, da delavcu delovno razmerje preneha brez odpovednega roka oziroma naslednji dan po vročitvi odpovedi pogodbe o zaposlitvi nasprotni stranki. Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz izrednih odpovednih razlogov lahko poda delodajalec, kot tudi delavec. Delodajalec in delavec lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi iz izrednih odpovednih razlogov, ki so naštetih v členih 111 in 112 ZDR, če hkrati obstajajo utemeljeni razlogi, na podlagi katerih ni pričakovati možnosti, da bi delavec in delodajalec nadaljevala delovno razmerje, niti do poteka odpovednega roka oziroma roka, do katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas.

V skladu z 84. členom ZDR mora delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob začetku postopka redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, vendar le, če delavec to zahteva. Ustavno sodišče je z odločbo številka U-I-284/06-26 z dne 1.10.2009 odločilo, da ima, ko je zoper delavca, ki ni član sindikata, uveden postopek po 84. in 85. členu ZDR svet delavcev ali delavski zaupnik enake pristojnosti, kot jih ima sindikat.⁵⁵ ZDR ne pozna več obveznega sodelovanja sindikatov ali drugih predstavnikov delavcev v primeru odpovedi pogodb o zaposlitvi. Če delavec zahteva, da delodajalec o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi obvesti sindikat oziroma delavske predstavnike, jih mora delodajalec obveščati pisno. Delodajalec mora sindikatu poslati obrazložitev predlogov za uvedbo postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi, saj le tako lahko sindikat oblikuje svoje mnenje o utemeljenosti postopka ali če je mnenja, da postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni utemeljen. Takšni odpovedi pogodbe o zaposlitvi bo sindikat nasprotoval. Po prejemu obvestila o uvedbi postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ima sindikat na voljo osem dni, da poda svoje mnenje. ZDR pa v 2. odstavku 84. člena postavlja domnevo, da sindikat odpovedi ne nasprotuje, če svojega mnenja v tem roku ne poda.

Domneva o ne nasprotovanju odpovedi pogodbe o zaposlitvi obstaja tudi v primeru, če sindikat svoje mnenje poda in odpovedi pogodbe o zaposlitvi nasprotuje, vendar zamudi osem dnevni rok. Sindikat mora svoje nasprotovanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi podati pisno in ga obrazložiti. Pojasniti mora, zakaj meni, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi v nasprotju z zakonom oziroma zakaj po njegovem mnenju ne obstajajo utemeljeni razlogi za odpoved.

Delodajalec ni dolžan upoštevati mnenja sindikata, čeprav ga je podal v zakonitem roku, če meni, da obstajajo utemeljeni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec pa mora upoštevati zahtevo sindikata po nasprotovanju odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ko gre za redno odpoved iz krivdnih razlogov oziroma razlogov nesposobnosti ter v primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Če sindikat nasprotuje odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ima to učinek le v primeru, da delavec zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi. To pomeni, da pogodba o zaposlitvi ne preneha oziroma ne preneha delovno razmerje do določenega trenutka.⁵⁶

⁵⁵ Glej odločbo Ustavnega sodišča: U-I-284/06-26 z dne 1.10.2009.

⁵⁶ Glej 85. člen ZDR.

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti podana v pisni obliki. Pogodbena stranka, ki odpoveduje pogodbo o zaposlitvi iz izrednih odpovednih razlogov, mora v pisni odpovedi razloge zaradi katerih odpoveduje pogodbo o zaposlitvi obrazložiti in utemeljiti. Takšna ureditev je pomembna zaradi obrnjenega dokaznega bremena v primeru spora. Če bo delavec zahteval, da sodišče razsodi ali je odpoved pogodbe o zaposlitvi zakonita, moral dokazati, da obstajajo resni in utemeljeni razlogi, zaradi katerih delovnega razmerja ni več možno nadaljevati.

Pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni. V pisnem vabilu na zagovor mora biti naveden obrazložen razlog, zaradi katerega namerava delodajalec odpovedati pogodbo o zaposlitvi, datum, ura in kraj zagovora. Vabilo na zagovor mora delodajalec delavcu vročiti v skladu z 87. členom ZDR. Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi vroča delodajalec delavcu po pravilih pravnega postopka, razen, če delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji. V tem primeru se odpoved pogodbe o zaposlitvi nabije na oglasno desko pri delodajalcu. Po preteku osmih dni se šteje vročitev za opravljeno.

V pisni odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki jo izda delodajalec mora poleg odpovednega razloga ter obrazložitve odpovednega razloga, delodajalec tudi zapisati opozorilo glede pravnega varstva delavca ter uveljavljanja pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

Delavec ima pravico, da zahteva sodni preizkus zakonitosti in utemeljenosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Takšno zahtevo za sodni preizkus bo delavec moral vložiti na pristojnem Delovnem sodišču v roku 30 dni od vročitve pisne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.⁵⁷

111. člen ZDR v prvem odstavku, alineja 8 določa, da lahko delodajalec delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali brez odobritve pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja. Zakonsko določilo o dopustnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi kršitve bolniškega reda oziroma zlorabe bolniškega staleža, se nanaša le na odsotnost z dela zaradi bolezni oziroma poškodbe. Delavec zaradi tega stanja ni sposoben opravljati dela na delovnem mestu, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Delavec ni dolžan spoštovati le ustnih navodil, ki mu jih je dal zdravnik v zvezi z zdravljenjem, temveč tudi tista navodila, za katera je logično, da so obsežena že v dejstvu, da je nekomu odobren bolniški stalež in predpisano zdravljenje.

Če zdravnik delavcu ne pove, kako naj v času bolniške odsotnosti z dela ravna oziroma mu ne pove bolniškega reda, veljajo v teh primerih določbe 2. odstavka 233. člena Pravil OZZ.

⁵⁷ A. Zorko, G. Cerar, Komentar Zakona o delovnih razmerjih, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana 2008, str. 142- 143.

Ne samo, da mora delavec v času bolniškega staleža spoštovati navodila zdravnika, temveč ne sme opravljati pridobitnega dela. V skladu s sodno prakso lahko delavec opravlja delo zase, pod pogojem, da tako delo ne vpliva na ali poslabšuje njegovega zdravstvenega stanja oziroma potek bolezni. Za pridobitno delo je mogoče šteti le delo, ki se opravi proti plačilu. Z lastnim delom zase oziroma za svojo družino, delavec ne pridobiva nobenega zasluga. Če bi sledili stališču, da delavec s tem, ko dela zase, opravlja pridobitno delo, bi bilo pridobitno delo vsako delo, ki se opravlja za svoj račun in bi bilo osebam, ki zaradi svojega poklica ne smejo opravljati pridobitnega dela prepovedano vsakršno delo (npr. gospodinjska opravila), kar je nesmiselno.⁵⁸

10.1 Vročitev izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti vročena delavcu, ki se mu odpoveduje pogodba o zaposlitvi. Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavcu vročiti v prostorih delodajalca oziroma na naslovu, ki je določen v pogodbi o zaposlitvi, razen, če je delavec pozneje pisno sporočil drug naslov.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi ima učinek šele z vročitvijo delavcu. Dokler odpoved ni vročena delavcu, ne učinkuje, kar pomeni, da jo lahko stranka preklic. Preklic mora biti dan najkasneje hkrati z odpovedjo. Če delavec prejme odpoved pogodbe o zaposlitvi pred preklicem, preklic nima učinka. Če želi pogodbeni stranka svojo odpoved preklicati, pa je druga stranka odpoved že prejela, je to možno storiti le s sporazumom med strankama.

Z vročitvijo odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu, nastanejo določene posledice. Kadar gre za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, začne teči odpovedni rok, v primeru izredne odpovedi, pa nastopi prenehanje delovnega razmerja.

V drugem in tretjem odstavku 87. čl. ZDR je določen način in kraj vročanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ko izjavo o odpovedi pogodbe o zaposlitvi poda delodajalec. Delodajalec mora vročiti svojo izjavo o odpovedi pogodbe o zaposlitvi bodisi na delovnem mestu, bodisi na naslovu, ki je naveden v pogodbi oziroma naslovu, ki ga je delavec pozneje sporočil delodajalcu.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi bo delodajalec vročal po pravilih Zakona o pravnem postopku.⁵⁹ V skladu z Zakonom o pravnem postopku se izjava o odpovedi vroča podnevi med 6. in 20. uro. Če delavca ni v stanovanju, ga vročevalec z obvestilom pozove kdaj in na katerem mestu ga bo naslednjič iskal. Pisno obvestilo vročevalec pusti odraslemu članu gospodinjstva, če pa tudi tega ni v stanovanju, pusti obvestilo v poštnem nabiralniku ali na vratih stanovanja.

Za odraslega člana se po sodni praksi šteje oseba, ki je v času vročitve dopolnila 14 let oziroma je odrasla oseba.

⁵⁸ D. Krašovec, Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih s sodno prakso, Primath, Ljubljana 2008, str. 393 – 395.

⁵⁹ Ur.l. RS, št. 73/2007, 101/2007 Odl.US: Up-679/06-66, U-I-20/07, 102/2007 Odl.US: Up-2089/06-31, U-I-106/07.

O tem mora vročevalec napisati na vročilnico opombo. V pisnem obvestilu je potrebno delavca v postopku pozvati, naj bo določen dan ob določeni uri doma, da bo pisanje delodajalca prevzel. Če vročevalec delavca niti potem ne najde v stanovanju, vročevalec vroči pisanje odraslemu članu gospodinjstva, ki je dolžan pisanje delodajalca sprejeti. Če se tudi teh oseb ne najde v stanovanju, se pisanje delodajalca vroči sosedu ali hišniku, če v to privolita. Če takšen način vročitve ni uspel oziroma ni možen, se vročitev delavcu opravi tako, da vročevalec pisanje vrne delodajalcu, v poštnem nabiralniku oziroma na vratih stanovanja na naslovu prebivališča delavca pa pusti obvestilo, kje je pisanje in navede rok 15 dni, v katerem mora delavec pisanje prevzeti. Vročevalec mora na obvestilu in pisanju navesti vzrok za takšno vročitev, dan, ko je pustil obvestilo naslovniku, opozorilo o posledicah vročitve ter se podpiše. V primeru, da delavec pisanja delodajalca ne dvigne v roku 15 dni, se šteje, da je bila vročitev opravljena dne, ko je vročevalec na naslovu delavcu pustil sporočilo. Vročilnico podpiše oseba, ki je pisanje prejela in vročevalec. Oseba, ki je pisanje prejela, na vročilnico napiše datum in mesec prejema. Če oseba, ki je pisanje delodajalca prejela, odkloni podpis, vročevalec napiše na vročilnico dan in mesec prejema ter razlog odklonitve podpisa. S tem se šteje, da je vročitev pravilno opravljena.

V primeru, ko delavec nima stalnega ali začasnega bivališča v Republiki Sloveniji, bo delodajalec vročal odpoved pogodbe o zaposlitvi preko oglasne deske, ki je na sedežu delodajalca. V primeru vročanja preko oglasne deske se šteje, da je bilo pisanje, ki je bilo obešeno na oglasno desko delavcu vročeno po preteku 8 dni od izobešanja na oglasno desko. Na pisanje, ki se bo vročalo preko oglasne deske je potrebno narediti zaznamek o razlogih za takšen način vročanja ter datum izobešanja in datum snetja iz oglasne deske. Priporočljivo pa je napisati tudi opozorilo, da se v tem primeru šteje, da je vročitev izvedena po preteku 8 dni od izobešanja na oglasni deski.

Delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, se kaznuje z globo, če delavcu ne vroči redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi na način, kot določa 87. člen ZDR in tudi v primeru, če pisno ne obvesti sindikata nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu.

10.2 Primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu zaradi zlorabe bolniškega staleža

Opis primera in postopek izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi:

Delavec je bil odsoten z dela zaradi poškodbe. Delodajalec je za delavca odredil nadzor bolniškega staleža. Kontrolor je delavca srečal ob avtomobilu. Kontrolor je ob obisku delavca na domu ugotovil tudi, da je delavec imel zelo umazane roke. Delavec je priznal, da je na njivi ohišnici pobral par krompirjev, ki so še ostali po pobranem pridelku, o čemer je bil napravljen uradni zaznamek.

Delavcu je bilo predpisano hlajenje desnega komolca z ledom večkrat dnevno, počitek in jemanje analgetika. Navodila za ravnanje med bolniškim staležem so predpisali na Kliničnem centru v Ljubljani.

Delodajalec je delavcu izredno odpovedal pogodbo zaposliti iz razloga po osmi alineji 1. odstavka 111. člena ZDR. Po tej določbi je delodajalec delavcu izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi, ker v času odsotnosti z dela zaradi poškodbe ni spoštoval navodil pristojnega zdravnika, ki je delavcu odredil počitek, delavec pa je v času kontrole bolniškega staleža delal na njivi, pobiral krompir in opravljal pridobitno dejavnost.

Delodajalec je uvedel postopek izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu z določbami ZDR. Delavec je bil vabljen na zagovor, kjer je nasprotoval razlogom za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Delavec je v postopku zahteval sodelovanje sindikata, katerega član je bil. Sindikat v postopku ni podal svojega mnenja oziroma ni nasprotoval odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec je sprejel odločitev o odpovedi pogodbe o zaposlitvi na podlagi obstoječih dokazov. Delodajalec namreč sam presodi, ali razpolaga z zadostnimi dokazi za utemeljitev razloga za izredno odpoved, pri čemer je na njegovi strani tudi dokazno breme utemeljenega razloga za izredno odpoved delavcu. Presoja tega, ali je delodajalec ob odpovedi razpolagal z relevantnimi dokazi o očitani kršitvi ali ne, je torej v presoji delodajalca in ne delavca.⁶⁰

Delavec je v opisanem primeru uveljavljal sodno varstvo in vložil proti delodajalcu tožbo zaradi nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

⁶⁰ Povzeto po: Krašovec, str. 291.

DELODAJALEC:
A d.o.o.
Prečna 3
2000 Maribor

Datum:
Štev.:1

Na podlagi 2. odstavka 83. člena in v povezavi z 1. in 2. odstavkom 177. člena Zakona o delovnih razmerjih(Ur. l. RS, št. 42/02), izdajam naslednjo

OBDOŁŽITEV PRED IZREDNO OPOVEDJO POGODBE O ZAPOSŁITVI

Delavcu B.A., roj. 26.1.1969, stanujočemu Mariborska c. 24, 2310 Slov.Bistrica zaposlenemu na delovnem mestu »STROJNI KLJUČAVNIČAR I zaradi

- nespoštovanja navodil pristojnega zdravnika, opravljanja pridobitnega dela v času bolniškega odsotnosti zaradi poškodbe,

ker je pooblaščen kontrolor ob nadzoru bolniškega staleža ugotovil, da je delavec imel zelo umazane roke in je sam priznal, da je delal. Delavec ni spoštoval navodil pristojnega zdravnika, ki je delavcu odredil počitek. Delavec je v času odsotnosti zaradi bolniškega staleža na njivi pobiral krompir in opravljal pridobitno delo.

Delavec bo povabljen na zagovor, na katerem bo navedel vse okoliščine, ki so privedle do stanja, ki narekuje to obdolžitve in ki je pravna podlaga za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

O začetku vodenja postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi bo obveščen sindikat, katerega član je delavec, če bo delavec to zahteval.

Direktor:
Marjan Murgel

Vročiti:

- delavcu s podpisom prejema
- pravna služba
- sindikat(če delavec to zahteva)
- arhiv

DELODAJALEC:
A d.o.o.
Prečna 3
2000 Maribor

Datum:
Štev.: 2

URADNA ZABELEŽKA

Dne _____ ob 10. uri se je v pravni pisarni delodajalca A d.o.o., Maribor zglasil delavec B.A., roj. 26.1.1969, stanujoč Mariborska c. 24, 2310 Slov.Bistrica, zaposlen na delovnem mestu STROJNI KLJUČAVNIČAR I in podal

ZAHTEVO

da se o začetku postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi obvesti sindikat pri delodajalcu A d.o.o., Maribor, katerega član je.

Strokovni delavec je ob tem delavca v postopku poučil, da bodo tako sindikatu, kot njemu vročena vsa pisanja v zvezi s postopkom izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Zapisal:

Delavec:

Vročiti:

- delavcu v postopku
- sindikatu pri delodajalcu
- pravna služba

DELODAJALEC:
A d.o.o.
Prečna 3
2000 Maribor

Datum:
Štev.: 3

SINDIKAT KOVINSKE INDUSTRIJE
Prečna 3
2000 Maribor

V skladu z 1. odstavkom 84. člena Zakona o delovnih razmerjih(Ur.l. RS, št. 42/02), pisno obveščamo Sindikat kovinske industrije, Prečna 3, 2000 Maribor na zahtevo delavca B.A., stanujočega Mariborska c. 24, 2310 Slov.Bistrica, zaposlenega na delovnem mestu »strojni ključavničar I«, o

NAMERAVANI IZREDNI ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSILITVI

Sindikat kovinske industrije, Prečna 3, Maribor obveščamo, da so zaradi nespoštovanja navodil pristojnega zdravnika, opravljanja pridobitnega dela v času bolniške odsotnosti zaradi poškodbe delavca B.A., podani zakonski razlogi in s tem pravna podlaga za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi in prenehanje delovnega razmerja delavcu B.A., stanujočemu Mariborska c. 24, 2310 Slov.Bistrica, zaposlenemu pri delodajalcu na delovnem mestu »strojni ključavničar I«.

Razlogi za izredno odpoved so obrazloženi v prilogi.

Sindikat pozivamo, da poda svoje mnenje v roku 8 dni od dneva prejema tega obvestila. V kolikor sindikat ne bo podal svojega mnenja v tem roku, se bo štelo, da odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne nasprotuje.

Direktor:
Marjan Murgel

Vročeno:

- sindikat s podpisom prejema
- delavcu
- pravna služba

DELODAJALEC:
A d.o.o.
Prečna 3
2000 Maribor

Datum:
Štev.: 4

DELAVEC:
B.A.
Mariborska c. 24
2310 Slov.Bistrica

Na podlagi 2. odstavka 83. člena Zakona o delovnih razmerjih(Ur. l. RS, šte. 42/02) vas

V A B I M
NA ZAGOVOR PRED IZREDNO ODPOVEDJO POGODBE O ZAPOSLOTVI

Dne _____ ob 9. uri v prostorih delodajalca A d.o.o., Prečna 3, 2000 Maribor,

zaradi nespoštovanja navodil pristojnega zdravnika, opravljanja pridobitnega dela v času bolniškega odsotnosti zaradi poškodbe, kar pomeni kršitev po 1. odstavku, osma alineja 111. člena Zakona o delovnih razmerjih in predstavlja pravno podlago za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

V kolikor se neupravičeno ne odzovete vabilu na zagovor, bom sprejel odločitev na podlagi ugotovljenega dejanskega stanja v postopku.

Direktor:
Marjan Murgel

Vročiti:

- delavcu s podpisom prejema
- pravna služba
- sindikatu s podpisom prejema
- arhiv

DELODAJALEC:

A d.o.o.

Prečna 3

2000 Maribor

Datum:

Štev.: 5

ZAPISNIK O ZAGOVORU

ki je bil opravljen dne _____ ob 9. uri v prostorih delodajalca na podlagi 2. odstavka 83. člena Zakona o delovnih razmerjih, z delavcem B.A., roj. 26.1.1969, stanujočim Mariborska c. 24., 2310 Slov.Bistrica, po poklicu strojni ključavničar, zaposlenim na delovnem mestu »strojni ključavničar I« in v prisotnosti direktorja M.M., pooblaščenega kontrolorja bolniškega staleža I.K. in zapisnikarja D.M. in v odsotnosti predstavnika sindikata,

ZARADI IZREDNE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI

ker delavec v času bolniškega staleža zaradi poškodbe ni spoštoval navodil pristojnega zdravnika in ker je opravljal pridobitno delo.

Delavcu je bil s strani delodajalca odrejen nadzor bolniškega staleža. Pooblaščen kontrolor je ob nadzoru bolniškega staleža srečal delavca ob avtomobilu in ugotovil, da je delavec imel zelo umazane roke. Delavec je povedal, da je delal na njivi in pobral par krompirjev, ki so ostali po pobranem pridelku. O ugotovitvah je bila napravljena zabeležka. Nesporno je, da delavec v času staleža ni spoštoval navodil pristojnega zdravnika, ki je delavcu odredil počitek in je opravljal tudi pridobitno delo. S tem je storil kršitev po osmi alineji 1. odstavka 111. člena Zakona o delovnih razmerjih. Kršitev predstavlja pravno podlago za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Delavec je po predočitvi dokaza in seznanitvi z razlogi, zaradi katerih je bil povabljen na zagovor povedal, da je tistega dne, ko ga je obiskal kontrolor bolniškega staleža na njivi ob hiši pobral par krompirjev med ostanki, ki so ostali po pred tedni pobranem pridelku. Povedal je, da je spoštoval navodila za zdravljenje, ki jih je takoj po poškodbi dobil na urgentnem oddelku Kliničnega centra Ljubljana in da s tem, ko je pobral na njivi par krompirjev, ni storil očitanih mu kršitev in tako tudi delodajalec nima pravne podlage za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Direktor je povzel ugotovitve in še povedal, da je bil sindikat, katerega član je delavec pravilno in pravočasno obveščen o postopku izredne odpovedi delavca in da v postopku ni podal svojega mnenja oziroma ni nasprotoval odpovedi.

Delavec je bil opozorjen, da v primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne bo upravičen do odpovednega roka, ne do odpravnine ob prenehanju delovnega razmerja in tudi ne do pravic iz naslova brezposelnosti, kar pomeni, da ne bo mogel na Zavodu za zaposlovanje uveljavljati pravice do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti.

Prisotni na zagovoru:

Zapisnikar:

DELODAJALEC:
A d.o.o.
Prečna 3
2000 Maribor

Datum:
Štev.: 6

DELAVEC:
B.A.
Mariborska c. 24
2310 Slov.Bistrica

Na podlagi 110. in 111. člena Zakona o delovnih razmerjih in na podlagi opravljenega zagovora delavca dne _____, izdajam naslednjo

ODPOVED POGODBE O ZAPOSILITVI

Delavcu B.A., roj. 26.1.1969, stanujočemu Mariborska c. 26, 2310 Slov.Bistrica, po poklicu strojni ključavničar, zaposlenemu na delovnem mestu STROJNI KLJUČAVNIČAR I, se

Izredno odpoveduje pogodba o zaposlitvi

zaradi nespoštovanja navodil pristojnega zdravnika v času odsotnosti z dela zaradi poškodbe in opravljanja pridobitnega dela.

Delavcu preneha delovno razmerje pri delodajalcu dan po dnevu prejema te odpovedi.

Delavec mora pred prenehanjem delovnega razmerja delodajalcu vrniti zaščitna sredstva.

O b r a z l o ž i t e v:

Delavec je dne ____ nastopil bolniški stalež zaradi utrepele poškodbe roke. Delavcu je bil s strani delodajalca odrejen nadzor bolniškega staleža. Pooblaščen kontrolor bolniškega staleža je ob nadzoru bolniškega staleža našel delavca ob avtomobilu in ugotovil, da je delavec imel zelo umazane roke. Delavec je povedal, da je delal na njivi in pobral par krompirjev, ki so ostali po pobranem pridelku. O ugotovitvah je bila napravljena zabeležka. Nesporno je, da delavec v času staleža ni spoštoval navodil pristojnega zdravnika, ki je delavcu odredil počitek in je opravljal tudi pridobitno delo. S tem je storil kršitev po osmi alineji 1. odstavka 111. člena Zakona o delovnih razmerjih. Kršitev predstavlja pravno podlago za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Delavec je bil vabljen na zagovor pri delodajalcu, ki ga je podal dne _____. V

svoj zagovor je povedal, da je tistega dne, ko ga je obiskal kontrolor bolniškega staleža na njivi ob hiši pobral par krompirjev med ostanki, ki so ostali po pred tedni pobranem pridelku. Povedal je, da je spoštoval navodila za zdravljenje, ki jih je takoj po poškodbi dobil na urgentnem oddelku Kliničnega centra Ljubljana in da s tem, ko je pobral na njivi par krompirjev, ni storil očitanih mu kršitev in delodajalec nima pravne podlage za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Tekom postopka je bilo ugotovljeno, da delavec je storil očitano mu kršitev, da v času odsotnosti z dela ni spoštoval navodil za zdravljenje in da je opravljal pridobitno delo. Delavec je v svojem zagovoru tudi sam povedal, da je delal in je imel zaradi tega umazane roke. Zatrjeval je, da je upošteval navodila za zdravljenje, vendar glede na to, da je imel odrejen počitek, delavec pa je delal, delodajalec njegovi izpovedi ne more verjeti in je bilo potrebno odločiti, kot je navedeno v izreku.

O nameravani izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi je bil obveščen na zahtevo delavca tudi sindikat pri delodajalcu in katerega član je delavec. Sindikat je bil obveščen dne _____ z obvestilom št. _____, vendar ni nasprotoval odpovedi in delavec tudi ni zahteval zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi, zato delavcu preneha delovno razmerje, kot izhaja iz izreka te odpovedi.

S tem je ta odpoved utemeljena.

Delavec zaradi izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne more uveljaviti pravic iz naslova brezposelnosti, kar pomeni, da ne bo mogel na Zavodu za zaposlovanje uveljavljati pravice do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti.

PRAVNI POUK: Zoper to odpoved je dopustno v roku 30 dni od dneva prejema zahtevati sodno varstvo z tožbo pri Delovnem in socialnem sodišču v _____.

Direktor:
Marjan Murgel

Vročiti:

- delavcu osebno s podpisom prejema
- sindikatu – osebno s podpisom prejema
- pravna služba

Postopek pred sodiščem:

V zadevnem primeru, je sodišče prve stopnje ugotovilo, da tožniku ni bilo dokazano nespoštovanje navodil pristojnega zdravnika ali zdravniške komisije. Kontrolor bolniškega staleža je ob obisku tožnika B.A. opazil, da ima zelo umazane roke, česar pa ob prisotnosti tožnika ni vpisal v poročilo, ampak šele naknadno. Z zaslišanjem tožnika je sodišče ugotovilo, da je spornega dne pobral na njivi le par krompirjev, ki so bili ostanki po pobranem pridelku. Z zaslišanjem lečečega zdravnika tožeče stranke je sodišče ugotovilo, da le ta ni imela posebnih navodil v zvezi s poškodbo. To, da je tožnik pobral par krompirjev, ni bilo v nasprotju z njegovimi navodili in ne navodili, ki jih je tožnik dobil na urgentnem oddelku na Kliničnem centru v Ljubljani. Sodišče je ugotovilo, da je bilo v postopku dokazano le, da je tožnik pobral par krompirjev, še to pa je bilo dokazano le na podlagi njegove izpovedi. Tožnikovo ravnanje ni bilo v nasprotju niti s splošnimi navodili (počitek, hlajenje z ledom, jemanje analgetikov) oziroma ni bilo tako, da bi mu bilo zaradi poškodbe komolca prepovedano.

Trditev, da je tožnik s pobiranjem krompirja opravljal pridobitno dejavnost je po odločitvi sodišča brezpredmetna. Dejstvo, da tožnik ni izpovedal, da si je hladil komolec, počival in jemal analgetike, še ne dokazuje, da tega tudi ni počel.

Sodišče prve stopnje je s sodbo ugotovilo, da je izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi z dne 19.9.2005 nezakonita, da tožniku delovno razmerje pri delodajalcu A d.o.o. ni prenehalo in mu še traja, zato ga mora tožena stranka pozvati nazaj na delo, mu v delovno knjižico vpisati delovno dobo in mu za ves čas trajanja nezakonitega prenehanja izplačati pripadajoče nadomestilo plače, kot če bi delal, z zakonskimi zamudnimi obrestmi od zapadlosti posameznega mesečnega zneska do plačila, z odvodom davkov in prispevkov. Toženi stranki je naložilo, da mora tožniku povrniti stroške postopka z zakonskimi zamudnimi obrestmi od izdaje sodbe do plačila.

V sodbi Višjega delovnega in socialnega sodišča **Pdp 729/2006** z dne 26.10.2006 je sodišče druge stopnje obravnavalo pritožbo tožene stranke. V pritožbi je tožena stranka A d.o.o. zatrjevala, da je bilo v postopku ugotovljeno, da tožnik B.A. v času bolniškega staleža ni spoštoval navodil pristojnega zdravnika ter je pridobitno delal. Tožena stranka je šele po prejemu sodbe sodišča prve stopnje ugotovilo, da je imel tožnik sklenjeno pogodbo o dosmrtnem preživljanju z osebo I.P., po kateri se je zavezal zanjo obdelovati kmetijo. Zato po mnenju tožene stranke ni dvoma, da je tožnik dne 6.9.2005 na njivi pobiral krompir, kar je sam priznal. Da je imel tožnik zelo umazane roke, je ugotovil tudi kontrolor bolniškega staleža. Tako je jasno, da je imel tožnik umazane roke od dela na njivi ali od dela pri avtomobilu, pri katerem se je srečal s kontrolorjem bolniškega staleža. Tožena stranka v pritožbi očita sodišču prve stopnje, da je ignoriralo izpoved kontrolorja bolniškega staleža. Navodila za ravnanje med bolniškim staležem so tožniku predpisali na Kliničnem centru v Ljubljani in sodišče prve stopnje je po mnenju tožene stranke neutemeljeno zavrnilo zaslihanje tožnikovega osebnega zdravnika in postavitev izvedenca medicinske stroke. Tožnik navodil za zdravljenje ni spoštoval, saj mu je bilo predpisano hlajenje komolca, počitek in jemanje analgetikov, tega tudi ni izpovedal, torej navodil ni spoštoval.

S pobiranjem krompirja je opravljal tudi pridobitno dejavnost. Tožena stranka je v pritožbi navedla, da je sodišče prve stopnje napačno ugotovilo dejansko stanje, bistveno kršilo določbe postopka in napačno uporabilo materialno pravo. Pritožba je predlagala izvedbo dodatnih dokazov, spremembo izpodbijane sodbe, posredno pa razveljavitev in vrnitev zadeve sodišču prve stopnje v ponovno sojenje.

Sodišče druge stopnje ni ugotovilo nepravilnosti pred sodiščem prve stopnje in je zavrnilo pritožbo tožene stranke in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje.

10.3 Sodna praksa na področju izrednih odpovedi zaradi zlorabe bolniškega staleža

1. Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 353/2009

Delodajalec je delavki izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi, ker je delavka brez odobritve pristojnega zdravnika odpotovala iz kraja svojega bivanja s tem, ko je 10.6.2007 odšla v Spodnje Škofije in prisostvovala tiskovni konferenci in 3 dni kasneje odšla tudi v trgovski kompleks, v katerem se nahaja trgovina QQ v Italiji ob meji s Slovenijo, to je 3 kilometre od tožničinega doma. Delavka je zoper delodajalca vložila tožbo zaradi nezakonitosti izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da je tožena stranka tožnici izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi v okviru 15 dnevnega roka za odpoved iz drugega odstavka 110. člena ZDR in da do odpovedi ni prišlo iz diskriminatornih razlogov. Ugotovilo pa je, da je odpoved bila nezakonita, ker tožena stranka ni dokazala odpovednega razloga iz 6. alineje prvega odstavka 111. člena ZDR, da je brez odobritve odšla na tiskovno konferenco in po nakupih. Sodišče je v celoti sprejelo izpoved tožničinega osebnega zdravnika o njeni bolezni in razlogih za odobren stalež, v katerem tožnica ni imela omejitev gibanja. Oba kraja, kamor je tožnica odšla, se nahajata blizu njenega doma in teh odhodov ni mogoče obravnavati kot, da je odpotovala iz kraja bivanja.

Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da je bila izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi z dne 19.7.2007 nezakonita, da ji delovno razmerje na podlagi te odpovedi ni prenehalo, temveč je trajalo do poteka 150 dnevnega odpovednega roka po odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dne 14.6.2007(1. točka izreka). Toženi stranki je naložilo, da tožnici od datuma prenehanja delovnega razmerja do poteka odpovednega roka po odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dne 14.6.2007 obračuna bruto plačo, plača potrebne davke in prispevke in ji izplača neto plačo. Delovo dobo ji mora vpisati v njeno delovno knjigo in ji povrniti stroške postopka(2. točka izreka). Zahtevke tožnice za ponovni poziv na delo in priznanje pravic iz delovnega razmerja po poteku odpovednega roka iz odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga z dne 14.6.2007, je sodišče zavrnilo(3. točka izreka).

Zoper sodbo sodišča prve stopnje je bila vložena pritožba s strani tožeče in tožene stranke.

Sodišče druge stopnje je ugodilo pritožbi tožnice in izpodbijano sodbo v 3. točki izreka razveljavilo in zadevo vrnilo v tem obsegu v ponovno sojenje sodišču prve stopnje.

Pritožbo tožene stranke zoper sodbo sodišča prve stopnje glede 1. in 2. točke izreka, pa je zavrnilo in v tem delu potrdilo sodbo sodišča prve stopnje.

Sodišče druge stopnje je razsodilo, da ravnanja tožnice, ki ji je osebni zdravnik odobril neomejeno gibanje in je v času staleža odšla v sosednje naselje, ni mogoče šteti za zlorabo bolniškega staleža v smislu 6. alineje prvega odstavka 111. člena ZDR. Odobritev neomejenega gibanja tožnici, vključuje tudi odobritev za odhod v omenjena kraja.

Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje je tožena stranka vložila revizijo. V reviziji je navedla, da sodba nima razlogov o odločilnih dejstvih in da jih ni mogoče preizkusiti. Zaradi zmotne uporabe materialnega prava (6. alineje 1. odstavka 111. člena ZDR in Pravil OZZ) sodišče ni popolno oziroma je zmotno ugotovilo dejansko stanje. Tožena stranka je pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pri tožničinem osebnem zdravniku dobila informacijo, da nima dovoljenja za zapuščanje kraja bivanja, imela pa je izrecno dovoljenje za odhod na zdravljenje v Ljubljano na terapijo. Tožnica pa se je nahajala izven kraja svojega prebivališča. Po mnenju tožeče stranke, dovoljenje, ki ji ga je dal zdravnik ni bilo dovoljenje za odhod na tiskovno konferenco in za odhod po nakupih in so bili izpolnjeni zakonski znaki očitane ji kršitve. ZDR in Pravila OZZ vsak odhod iz kraja bivanja, za katerega zavarovanec nima dovoljenja, opredeljujeta kot kršitev. Tudi če je tožnica imela dovoljenje, da se prosto giblje, ni imela po mnenju tožene stranke dovoljenja, da zapusti kraj bivanja. Sodišče po mnenju tožeče stranke nadalje ni upoštevalo delavkiniga ravnanja kot celote, pomembno je bilo, da je najprej zahtevala letni dopust in izjavila, da če ga ne bo dobila, bo nastopila bolniški stalež. Do te situacije je tudi prišlo. Sodišče druge stopnje se do teh pritožbenih navedb ni opredelilo in tako zagrešilo kršitev 360. člena Zakona o pravnem postopku. Nesporno je bilo, da razlog za nastop staleža ni bil medicinsko indiciran, ampak je tožnica potrebovala stalež zaradi priprave in odhoda na tiskovno konferenco.

Revizijsko sodišče je odločilo, da revizija⁶¹ ni utemeljena. Revizijsko sodišče preizkusi izpodbijano sodbo v tistem delu, v katerem se izpodbija z revizijo in v mejah razlogov, ki so v njej navedeni, pri čemer mora po uradni dolžnosti paziti na pravilno uporabo materialnega prava. Nadalje je revizijsko sodišče ugotovilo, da očitek bistvenih kršitev določb postopka ni utemeljen. Sodbi sodišč prve in druge stopnje je potrdilo v celoti. Obe sodišči sta se tudi opredelili do znakov očitanih kršitev. Po presoji revizijskega sodišča ni bilo odločilnega pomena, da je tožnica pri toženi stranki najprej predlagala izrabo dopusta, nato pa nastopila stalež. Tožena stranka ji v izredni odpovedi ni očitala neupravičenega staleža oziroma kršitve v zvezi s tem. Tožena stranka tudi ni zahtevala presoje ocene izbranega zdravnika o začasni nezmožnosti tožnice za delo v skladu z določili 81. člena Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju.

⁶¹ Revizija je izredno pravno sredstvo zoper pravnomočno sodbo, izdano na drugi stopnji oziroma zoper sklep sodišča druge stopnje, s katerim je bil postopek pravnomočno končan.

Materialno pravo ni bilo zmotno uporabljeno glede na določilo 6. alineje prvega odstavka 111. člena ZDR, 80. člena Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju in drugega odstavka 233. člena Pravil OZZ.

Sodišče prve in druge stopnje je zaslišalo tožničinega osebnega zdravnika v zvezi z odobrenim bolniškim staležem in v celoti sprejelo njegovo izpoved. Tožnici je povedal, da ima prosto gibanje in da ni potrebno, da ga kliče za vsak odhod in da je tožnica zahtevala, da to zapiše v zdravstveni karton. Pri tožnici je torej veljalo, da ji je dal zdravnik prosti izhod in ga ni bilo potrebno ponovno klicati. Zdravnik je tudi zanikal izjavo detektiva, da naj bi rekel, da tožnica nima dovoljenja za zapuščanje kraja bivanja.

Glede na izrecno dovoljenje prostega gibanja tožnice (brez potrebe, da tožnica zdravnika kliče za vsak odhod) ni bilo mogoče šteti, da je tožnica storila očitano kršitev. Njenega odhoda iz kraja bivanja v sosednje naselje oziroma trgovino, ki je oddaljeno cca 3 km in kjer ni ostala dlje časa, ni bilo mogoče šteti kot da je odpotovala iz kraja bivanja.

Glede na navedeno je revizijsko sodišče zavrnilo revizijo kot neutemeljeno.

Ob podobnem dejanskem stanju je revizijsko sodišče zavzelo enako stališče tudi v sklepu VIII Ips 294/2006 z dne 7.11.2006 in v sodbah VIII Ips 455/2007 z dne 2.12.2008 in VIII Ips 237/2008 z dne 22.9.2009.

2. Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 18/2007

Delodajalec je delavcu izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi po 6. alineji prvega odstavka 111. člena ZDR, ker naj bi v času bolniškega staleža brez odobritve pristojnega zdravnika odpotoval iz kraja bivanja. Delavec je vložil tožbo zaradi nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da tožniku ni mogoče očitati te kršitve. S tem, ko se je v času bolniškega staleža zdravil pri svojem dekletu v Ljubljani, od koder je imel bližje do osebnega zdravnika v Zdravstvenem domu Šiška, je res odšel iz kraja bivanja, vendar je o tem obvestil toženo stranko in iz tega kraja je tudi prihajal na delo.

Sodišče je razveljavilo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi in ugotovilo, da tožniku delovno razmerje 26.9.2003 ni prenehalo. Ugodilo je reintegracijskemu zahtevku in denarnim zahtevkom do dneva, ko se je tožnik zaposlil drugje, to je do 6.3.2005.

Tožena stranka je vložila pritožbo zoper sodbo sodišča prve stopnje. Sodišče druge stopnje je pritožbo zavrnilo kot neutemeljeno in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Strinjalo se je z ugotovitvami in pravno presojo prvostopenjskega sodišča.

Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje je tožena stranka vložila revizijo iz vseh revizijskih razlogov. Sodišču prve stopnje je očitala prekoračitev tožbenega zahtevka.⁶²

⁶² Revizija se lahko vloži: zaradi bistvene kršitve določb pravnega postopka, zaradi bistvene kršitve določb pravnega postopka v postopku pred sodiščem druge stopnje in zmotne uporabe materialnega prava. Zaradi prekoračitve tožbenega zahtevka, je revizija dopustna samo, če je bila kršitev storjena v postopku pred sodiščem druge stopnje.

Tožena stranka je navedla, da ima tožnik prijavljeno stalno bivališče na naslovu V. 13, V. in da na tem naslovu dejansko tudi živi. V času bolniškega staleža na tem naslovu ni živel. Ni se zdravil zunaj kraja svojega stalnega prebivališča, temveč je odpotoval iz kraja svojega prebivanja. Ni dokazov, da je toženo stranko obvestil, da ni živel na naslovu stalnega prebivališča.

Revizija je bila v skladu z določili 375. člena Zakona o pravnem postopku vročena Vrhovnemu državnemu tožilstvu Republike Slovenije in tožeči stranki, ki pa nanjo ni odgovorila.

Uveljavljanje prekoračitve tožbenega zahtevka pred sodiščem prve stopnje je nedopusten revizijski razlog, prav tako pa tudi nestrinjanje z ugotovljenim dejanskim stanjem. Bistvenih kršitev določb pravnega postopka sodišče ni ugotovilo.

Bistvo spora v obravnavani zadevi je bilo, ali kraj bivanja pomeni lahko le kraj, kjer ima delavec prijavljeno stalno ali začasno prebivališče, ali pa je to lahko tudi kraj, v katerem delavec dejansko (lahko tudi začasno) živi v času zdravljenja. Revizijsko sodišče se je strinjalo s stališči nižjih sodišč, da je pomemben kraj dejanskega bivanja in pri tem še dodalo, da že iz besedila zakonske določbe ne izhaja, da naj bi šlo za kraj stalnega ali začasnega prebivališča. ZDR uporablja izraz »kraj bivanja«, ki ga je mogoče razumeti le tako, da gre lahko tudi za kraj dejanskega prebivališča.

Namen zakonskega sankcioniranja kršitev v času bolniškega staleža je, da se preprečijo zlorabe staleža (fiktivni staleži zaradi opravljanja drugega dela) in da se sankcionirajo tista ravnanja delavca, ki lahko podaljšujejo zdravljenje in s tem odsotnost z dela (neupoštevanje predpisanega zdravljenja, opravljanje drugega dela). Prepoved zapuščanja kraja bivanja v času bolniške je vezana in odvisna od zdravniških navodil. Tožniku je bil predpisan počitek s strani imenovanega zdravnika. Po mnenju sodišča, pa takega navodila ni mogoče razlagati tako, da bi to pomenilo počitek le na naslovu stalnega bivališča, lahko tudi na naslovu, na katerem je tožnik v času staleža dejansko živel. Taka razlaga je bila za sodišče bolj sprejemljiva tudi zaradi tega, ker je imel tožnik predpisane terapije in kontrole pri zdravniku, ki jih je moral opravljati v Ljubljani. Njegovo bivanje v Ljubljani v času zdravljenja, je bilo lahko le v prid zdravljenju, ni ga pa moglo zaradi tega podaljšati ali poslabšati.

Nižji sodišči sta ugotovili, da je bil delodajalec seznanjen s tem, da bo tožnik v času staleža živel pri dekletu v Ljubljani in sicer že prej, preden je bila opravljena kontrola bolniškega staleža na tožnikovem stalnem prebivališču. Sodišče tudi ni ugotovilo, da bi tožnik v času staleža zapuščal kraj bivanja.

Po mnenju revizijskega sodišča je bila pravilna odločitev nižjih sodišč, da tožena stranka ni dokazala, da obstoji zatrjevani odpovedni razlog po 6. alineji prvega odstavka 111. člena ZDR.

Zatrjevani revizijski razlogi glede na navedeno niso bili podani, zato je revizijsko sodišče revizijo zavrnilo kot neutemeljeno.

3. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 281/2009

Delodajalec je izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi delavki zaradi zlorabe bolniškega staleža in sicer, ko je prejel poročilo detektiva, ki je vsebovalo ugotovitve glede bivanja delavke v tujini v času staleža in fotografije, na katerih je delavko prepoznal. Fotografije so predstavljale ugotovitev ključnega dejstva, da se je delavka dejansko v določenem časovnem obdobju nahajala izven kraja bivališča in ni upoštevala navodil lečeče zdravnice, kar je bil razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Delavka je vložila tožbo zaradi nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Sodišče prve stopnje je zavrnilo zahtevek tožeče stranke, da se kot nezakonita razveljavi izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi in da se ugotovi, da tožnici pri toženi stranki delovno razmerje ni prenehalo, temveč še traja, z vsemi pravicami iz pogodbe o zaposlitvi in da je tožena stranka dolžna tožnico pozvati nazaj na delo, obračunati mesečno bruto plačo, od nje odvesti vsakokratne davke in prispevke iz naslova pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ji izplačati neto plače, skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi ter ji vpisati v delovno knjigo manjkajočo delovno dobo. Sodišče je odločilo tudi, da sama nosi svoje stroške.

Zoper sodbo sodišča prve stopnje se je tožnica pritožila iz pritožbenega razloga napačne uporabe materialnega prava. Sodišču prve stopnje je očitala, da ni pravilno uporabilo določila 110. člena ZDR, saj je v izpodbijani sodbi navedlo, da je delno poročilo glede bivanja tožnice v tujini detektiv podal 21.11.2007 in iz tega poročila je lahko tožena stranka ugotovila, da je tožnica kršila pogodbene obveznosti. Po njenem mnenju je pričel teči 30 dnevni subjektivni rok od 21.7.2007 in ne šele 11.12.2007, ko je bil pridobljen fotografski material. Tožnica je bila mnenja, da je pričel teči subjektivni 30 dnevni rok 21.11.2007 in je do izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi dne 3.1.2008 poteklo več kot zakonsko predpisanih 30 dni. Tožena stranka je zamudila 30 dnevni subjektivni rok v zvezi s posredovanjem izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožnici. Pritožbenemu sodišču je predlagala, da njeni pritožbi ugodi tako, da izpodbijano sodbo spremeni in v celoti ugodi njenemu zahtevku in toženi stranki naloži plačilo sodnih stroškov oziroma, da izpodbijano sodbo razveljavi in zadevo vrne v ponovno obravnavo in odločanje sodišču prve stopnje.

Tožena stranka je podala odgovor na tožbo. Predlagala je zavrnitev pritožbe kot neutemeljene in navedla, da je sodišče prve stopnje kot relevantni datum za izdajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi štelo datum 17.12.2007, ko je bila uprava tožene stranke seznanjena o ugotovitvah detektiva. Uprava je tista, ki zastopa družbo kot pravno osebo in posamezni delavec, v zadevnem primeru vodi kontrole nadzora, če nima posebnih pooblastil uprave, ne more pravno veljavno izražati volje pravne osebe. Tožena stranka je menila, da je bila pridobitev fotografij, na katerih je prepoznala tožnico, ugotovitev ključnega dejstva, da je bila tožnica v določenem časovnem trenutku izven kraja prebivališča in da ni upoštevala navodil lečeče zdravnice, kar je bil po ZDR razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga.

Z dejstvom, da se je tožnica v času staleža udeleževala adrenalinskih aktivnosti,

se brez posredovanih fotografij tožena stranka ne bi seznanila.

Pritožbeno sodišče je vloženo pritožbo zavrnilo kot neutemeljeno.

Pritožbeno sodišče je preizkusilo izpodbijano sodbo, pri čemer je po uradni dolžnosti pazilo na bistvene kršitve določb Zakona o pravnem postopku in na pravilno uporabo materialnega prava.⁶³

Ugotovilo je, da sodišče prve stopnje ni zagrešilo nobenih bistvenih kršitev pravnega postopka, na podlagi pravilno in popolno ugotovljenega dejanskega stanja je tudi pravilno uporabilo materialno pravo. Sodišče druge stopnje je v celoti soglašalo z dejanskimi ugotovitvami in pravnimi zaključki sodišča prve stopnje in dodalo, da je bila tožena stranka seznanjena o vseh relevantnih okoliščinah očitane kršitve zlorabe bolniškega staleža šele z dodatnim poročilom detektiva dne 11.12.2007, s katerim je toženi stranki posredoval fotografijo tožnice na vlaku Silver star v zabaviščnem parku Europark, saj bi se lahko rezerviranega potovanja namesto tožnice udeležila tudi druga oseba. Vodja oddelka za nadzor je poročilo o ugotovitvah detektiva posredoval upravi dne 17.12.2007. Tožena stranka je tožnici nato izredno odpovedala pogodbo o zaposlitvi dne 3.1.2008, kar pomeni, da je podala izredno odpoved v roku 30 dni, od ugotovitve razloga in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga, kot to določa Zakon o spremembah in dopolnitvah ZDR.⁶⁴ Delodajalec se lahko seznanil z razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi takoj, ko je do razloga dejansko prišlo, lahko pa se z njim seznanil kasneje, šele na zagovoru delavca. Takšno je stališče Vrhovnega sodišča v sodbah VIII Ips 114/2009, VIII Ips 499/2007 in VIII Ips 436/2008.

Ker je pritožbeno sodišče ugotovilo, da niso podani razlogi iz katerih se sodba izpodbija in tudi ne tisti, na obstoj katerih mora paziti po uradni dolžnosti, je pritožbo zavrnilo, ker ni bila utemeljena in je v izpodbijanem delu potrdilo sodbo sodišča prve stopnje.

Tožena stranka s pritožbo ni uspela, zato je bila dolžna pritožbene stroške pokriti sama.

⁶³ Glej 2. odstavek 350. člena Zakona o pravnem postopku.

⁶⁴ Glej 45. člen ZDR-A.

11. UREDITEV OBVEZNEGA ZDRAVSTVENEGA ZAVAROVANJA V REPUBLIKI HRVAŠKI V PRIMERJAVI Z REPUBLIKO SLOVENIJO

Področje obveznega zdravstvenega zavarovanja je v obeh državah urejeno z Zakonom o obveznem zdravstvenem zavarovanju. Oseba pridobi status zavarovane osebe na osnovi prijave v obvezno zdravstveno zavarovanje v roku 15 dni od dneva nastanka okoliščine, na osnovi katere se lahko pridobi status zavarovane osebe. Enak rok velja za vse spremembe in odjavo iz obveznega zdravstvenega zavarovanja. Po naši zakonodaji znaša ta rok 8 dni.

Status zavarovanca po hrvaškem zakonu pridobijo:

- osebe, ki so delovnem razmerju pri domačem ali tujem delodajalcu s sedežem v Republiki Hrvaški
- osebe, ki so izvoljene v delovna telesa državne oblasti, lokalne samouprave, če prejemajo za to delo plačo
- osebe s stalnim prebivališčem v Republiki Hrvaški, pa so zaposlene v tujini in nimajo zavarovanja po tujih predpisih
- osebe, ki se po končanem šolanju strokovno usposablajo za delo brez sklenitve delovnega razmerja (volonterji)
- obrtniki
- kmetje
- verski uslužbenci
- invalidi
- upravičenci do denarnega nadomestila po izgubi zaposlitve
- osebe s stalnim prebivališčem v Republiki Hrvaški in niso obvezno zavarovane na drugi osnovi in so prijavitelj na Zavodu za zaposlovanje
- učenci srednjih šol in redni študenti, ki so državljani Republike Hrvaške, tujci s stalnim prebivališčem v tej državi in niso zavarovani po starših do konca šolanja
- osebe, ki so izgubile status dijaka, študenta in nimajo možnosti zavarovanja na drugi osnovi
- zakonec umrlega zavarovanca in nima druge možnosti zavarovanja
- osebe, ki imajo status vojnega invalida in nimajo druge možnosti za zavarovanje
- osebe, ki so sodelovale v vojni in nimajo druge osnove za zavarovanje
- osebe, ki nudijo pomoč hrvaškim vojnim invalidom
- osebe na služenju vojaškega roka, idr.

Pravica iz naslova obveznega zdravstvenega zavarovanja zajema:

- pravico do zdravstvene oskrbe
- pravico do denarnega nadomestila.

Zdravstvena oskrba zajema pravico do primarne zdravstvene oskrbe, specialistične oskrbe, bolnišnične oskrbe, pravico do zdravil, pravico do stomatološko protetične oskrbe, ortopedskih in drugih pripomočkov in pravico do zdravstvene zaščite v tujini.

Zavarovanci imajo iz naslova obveznega zdravstvenega zavarovanja nadalje pravico do:

- nadomestila plače zaradičasne nezmožnosti za delo

- pravico do povračila stroškov prevoza.

Zavarovanec ima pravico do nadomestila plače v primeru odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodbe in drugih okoliščin (transplantacija, zdraviliško zdravljenje, bolnišnično zdravljenje, izolacija, nega otroka, zakonca, nosečnosti, koriščenja starševskega dopusta, smrti otroka, rojstva mrtvega otroka, začasne odsotnosti zaradi rane, poškodbe ali bolezni, ki je neposredna posledica sodelovanja v vojni za Hrvaško).

Nadomestilo plače za čas bolniške odsotnosti zavarovancu izplačuje:

- delodajalec za prvih 42 dni bolniške odsotnosti
- pravna oseba, katere dejavnost je profesionalna rehabilitacija in zaposlovanje invalidnih oseb oziroma pravna ali fizična oseba - delodajalec za delovnega invalida za prvih 7 dni bolniške odsotnosti.

Nadomestilo plače za čas bolniške odsotnosti od 43. oziroma 8. dneva obračunava in izplačuje pravna oziroma fizična oseba – delodajalec. Zavod za zdravstveno zavarovanje je dolžan delodajalcu vrniti izplačano nadomestilo v roku 45 dni od dneva prejema zahtevka za povračilo.

V primeru, da delodajalec ni sposoben iz razloga nelikvidnosti izplačati plače oziroma nadomestila plače za obdobje treh mesecev, nadomestilo plače zaradi bolniške odsotnosti delavcem izplača Zavod za zdravstveno zavarovanje.

Nadomestilo plače zaradi odsotnosti z dela zaradi nege otroka se izplača za največ 20 delovnih dni, za otroka do 7. leta starosti največ do 40 dni, zaradi nege zakonca pa največ 15 delovnih dni.

O upravičenosti do bolniškega staleža odloča izbrani osebni zdravnik, upoštevajoč vrsto bolezni, vendar najdlje do roka, ki je določen s Pravilnikom o rokih najdaljšega trajanja bolniške odsotnosti glede na vrsto bolezni (od 1–90 dni).⁶⁵ Po poteku tega roka odloči o pravici in trajanju bolniškega staleža zdravniška komisija področnega Zavoda za zdravstveno zavarovanje.

Ves čas trajanja bolniškega staleža ima delodajalec pravico zahtevati od Zavoda za zdravstveno zavarovanje kontrolo upravičenosti bolniškega staleža delavca. Delavec oziroma zavarovanec ima pravico v roku 8 dni vložiti ugovor zoper odločitev izbranega zdravnika glede pravice do bolniškega staleža pri zdravniški komisiji, če z oceno ni zadovoljen.

V primeru, ko je zdravstveno stanje zavarovanca takšno, da se ne more izboljšati in je nastopila trajna nesposobnost za delo ali če traja bolniški stalež neprekinjeno 6 mesecev zaradi iste bolezni, je izbrani zdravnik dolžan poslati zavarovanca na oceno preostale delovne zmožnosti oziroma invalidnosti. Pristojni organ je dolžan v roku 30 dni od prejema predloga sprejeti oceno preostale delovne zmožnosti oziroma invalidnosti.

⁶⁵ Narodne novine br. 150/08, sprememba: Narodne novine br. 94/09.

Zavarovanec nima pravice do nadomestila plače če:

- je zavestno povzročil začasno nezmožnost za delo
- ne obvesti izbranega zdravnika, da je zbolel v roku 3-eh dni od pričetka bolezni
- namerno preprečuje ozdravitev
- v času bolniške odsotnosti dela
- se brez opravičenega razloga ne odzove vabilu izbranega zdravnika ali zdravniške komisije na zdravniški pregled
- če zavarovanec ne spoštuje navodil za zdravljenje, če brez soglasja izbranega zdravnika odpotuje iz kraja bivanja ali kako drugače zlorabi pravico do bolniškega staleža.

Nadomestilo plače se izračuna na osnovi povprečja plač, ki so bile delavcu izplačane v zadnjih 6-ih mesecih pred mesecem, v katerem je nastopil razlog, ki mu daje pravico do nadomestila. Osnova za nadomestilo plače je redna mesečna plača, nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela zaradi koriščenja dopusta in bolniške odsotnosti, ki se izplačuje v breme delodajalca.

Nadomestilo plače ne more biti nižje od 70 % osnove za nadomestilo. Nadomestilo plače v višini 100 % od osnove za nadomestilo se priznava za primer:

- bolniške odsotnosti zaradi rane, poškodbe ali bolezni, ki je neposredna posledica sodelovanja v vojni
- bolniške odsotnosti zaradi bolezni in težav v zvezi z nosečnostjo in porodom
- koriščenja starševskega dopusta in dela s skrajšanim delovnim časom zaradi nege otroka
- koriščenja dopusta v primeru smrti otroka
- bolniške odsotnosti zaradi bolezni otroka, mlajšega kot 3 leta
- bolniške odsotnosti zaradi transplantacije živega tkiva v korist druge osebe
- ko je zavarovanec izoliran kot prenašalec bakterije, virusov.

Zavarovana oseba ima iz naslova obveznega zdravstvenega zavarovanja pravico do povračila stroškov prevoza, če je zaradi koriščenja zdravstvene zaščite napotena izven kraj bivanja, več kot 30 kilometrov. Neodvisno od oddaljenosti ima zavarovana oseba pravico do povračila potnih stroškov do 18 leta starosti, če je napotena na zdravljenje v tujino, darovalec organov, tkiva ali oseba, ki hodi na hemodializo.

Zavod za zdravstveno zavarovanje nosi tudi stroške prevoza umrle zavarovane osebe, ki je bila napotena na zdravljenje izven kraja prebivališča. Zavod krije stroške prevoza umrle osebe do kraja bivanja, če je bila taki osebi opravljena transplantacija organa izven kraja bivanja.

Pravico do povračila potnih stroškov ima tudi oseba, ki jo izbrani osebni zdravnik izbral za spremstvo zavarovane osebe. Smatra se, da je otroku do 18. leta starosti potreben spremljevalec.⁶⁶

S stroški prevoza so mišljeni stroški prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi po najnižji ceni in za najkrajšo relacijo po izmeri kilometrov javnega prevoznika.

⁶⁶ Narodne novine, br. 94/01, sprememba: Narodne novine, br. 88/02, 149/02, 117/03, 30/04, 177/04.

Zavarovani osebi se ne more priznati koriščenje dražjega javnega prevoznega sredstva.

Hrvaški zakon med drugim ureja še financiranje zdravstvenega zavarovanja, finančno poslovanje in organizacijo Zavoda za zdravstveno zavarovanje, nadzor nad delom zavoda, primere povračila škode s strani zavarovanih oseb zavodu, idr..

P r i m e r j a v a

Primerjava med slovensko in hrvaško zakonodajo na področju obveznega zdravstvenega zavarovanja nam pokaže, da slovenski zakon zagotavlja zavarovancem širši krog pravic iz naslova obveznega zdravstvenega zavarovanja. Zdravstvene storitve, ki se plačajo zavarovanim osebam v celoti, so v obeh državah določene enako, razlika pa je v ureditvi višine doplačil zavarovancev za vse druge primere, ki je v Sloveniji ugodnejša.

Osnova za izračun nadomestila plače za čas bolniške odsotnosti in trajanje je urejeno različno, prav tako tudi višina nadomestila. Po slovenski zakonodaji znaša najnižje nadomestilo 80 % od osnove, po hrvaški zakonodaji pa je določeno, da nadomestilo ne sme biti nižje od 70 % osnove za nadomestilo. Hrvaški zakon v priznava 100 % nadomestilo plače za povsem druge primere (izolacija, bolezen otroka, mlajšega kot 3 leta, težave z nosečnostjo in porodom, transplantacija, idr.) kot slovenski.

Na Hrvaškem je odsotnost z dela iz zdravstvenih razlogov zelo visoka, saj znaša v povprečju 9,4 dni na zaposlenega, v Sloveniji pa 8,7 dni na zaposlenega.⁶⁷

Podobno kot v Sloveniji, je tudi na Hrvaškem urejeno področje povračila potnih stroškov. Slovenski zakon daje zavarovancem še pravico do drugega ustreznega prevoza v primeru, ko ni javnega prevoza ali ko drugačen prevoz zahteva zdravstveno stanje zavarovane osebe. Stroški se v takem primeru povrnejo v višini, ki jo določi Zavod za zdravstveno zavarovanje. Zavarovana oseba ima tudi pravico do povračila stroškov prehrane, če je zaradi uveljavljanja zdravstvenih storitev odsotna od doma več kot 12 ur.

Različne so določbe glede napotitve zavarovancev na invalidsko komisijo v primeru, ko ni pričakovati povrnitve delovne zmožnosti. V tem primeru ima hrvaška zakonodaja točno določeno, je lahko zavarovanec zaradi iste bolezni najdlje v bolniškem staležu 6 mesecev, nato pa ga je potrebno napotiti na oceno preostale delovne zmožnosti. Pristojni organ mora podati oceno v roku 30 dni od dneva prejema predloga. V Sloveniji so postopki drugačni in dolgotrajnejši. Izbrani osebni zdravnik ali imenovani zdravnik mora zavarovanca napotiti na invalidsko komisijo, če pri njem ni pričakovati povrnitve delazmožnosti in v primeru, če je zavarovanec v bolniškem staležu zaradi bolezni ali poškodbe za poln delovni čas ali za skrajšani delovni čas neprekinjeno 1 leto.

Enake določbe imata zakonodaji glede primerov, ko zavarovanec nima pravice do nadomestila plače.

⁶⁷ <http://www.stajerskagz.si/?page=29&newsid=538>, dostopno dne 8.12.2011.

Pravice do pogrebnine in posmrtnine hrvaški zakon ne pozna. Ureja le plačilo stroškov prevoza umrle zavarovane osebe, ki je bila napotena na zdravljenje izven kraja prebivališča in stroške prevoza umrle osebe do kraja bivanja, če je bila taki osebi opravljena transplantacija organa izven kraja bivanja.

Glede povrnitve škode, povzročene s strani zavarovanca ali delodajalca Zavodu za zdravstveno zavarovanje pozna hrvaška zakonodaja obsežnejša in strožja določila kot slovenska zakonodaja.

12. PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCEV PO ZAKONU O DELU V REPUBLIKI HRVAŠKI IN PRIMERJAVA Z SLOVENSKO ZAKONODAJO

Delovna razmerja v Republiki Hrvaški ureja Zakon o delu. Zakon ureja naslednja področja:

- splošne določbe
- sklepanje pogodb o delu
- občasna dela
- zaščita življenja, zdravja in zasebnosti delavcev
- poskusno delo, usposabljanje za delo
- delovni čas
- odmori in dopusti
- zaščita nosečnic, staršev in posvojiteljev
- zaščita delavcev, ki so začasno ali trajno nesposobni za delo
- plače
- izumi in tehnični napredki
- konkurenčna prepoved
- povračilo škode, ki jo delavec povzroči delodajalcu
- prenehanje pogodbe o delu
- obveznost sprejemanja Pravilnika o delu
- uresničevanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja
- sodelovanje delavcev pri odločanju (delavski svet, zbor delavcev, predstavniki delavcev v organu upravljanja, Evropski delavski svet, Evropska zadruga, sodelovanje delavcev pri pripojitvah, spojitvah, sindikati)
- sklepanje kolektivnih pogodb
- stavka in reševanje kolektivnih delovnih sporov
- gospodarsko socialni svet
- posebne določbe
- določbe o delovni knjižici
- kazenske določbe.

a) Sklenitev pogodbe o zaposlitvi

Zakon določa, da se delovno razmerje sklene s pogodbo o zaposlitvi. Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za nedoločen ali za določen čas. Delodajalec ne sme skleniti ene ali več pogodb o zaposlitvi z istim delavcem za obdobje, daljše od 3-eh let.

Ob sklepanju pogodbe o zaposlitvi, je delavec dolžan seznaniti delodajalca o morebitni bolezni ali drugi okoliščini, ki bi mu onemogočala opravljanje obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi ali bi ogrožala življenje in zdravje drugih ljudi, s katerimi delavec prihaja v stik. Zaradi ugotavljanja zdravstvene zmožnosti za delo, lahko delodajalec napoti delavca na zdravniški pregled.

Zakon prepoveduje odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu, v času, ko je začasno nesposoben za delo in je v bolniškem staležu zaradi posledic poškodbe na delu ali poklicne bolezni. Ta prepoved pa ne velja v primeru, ko gre za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas in se delovno razmerje v tem času izteče.

b) Zaščita delavcev, ki so začasno ali trajno nesposobni za delo

Poškodba na delu ali poklicna bolezen ne sme vplivati na delavčevo pravico do napredovanja in ostale pravice in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z njim.

Delavec, ki je bil začasno nezmožen za delo zaradi poškodbe ali poškodbe na delu, bolezni ali poklicne bolezni in za katerega po končanem zdravljenju pooblaščen specialist medicine dela ali drug pooblaščen organ oceni, da je sposoben za delo, se ima pravico vrniti na delo, ki ga je opravljal pred tem. Če je v tem času prenehala potreba po opravljanju takega dela, mu je delodajalec dolžan ponuditi drugo pogodbo o zaposlitvi za opravljanje drugih ustreznih del.

Delavec je dolžan delodajalca čim prej obvestiti o začasni nezmožnosti za delo. Najkasneje v treh dneh pa mu je dolžan predložiti zdravniško potrdilo o začasni nezmožnosti za delo in pričakovano trajanje bolniške odsotnosti. To potrdilo je delavcu dolžan izdati pooblaščen zdravnik.

Če delavec iz upravičenih razlogov ni mogel delodajalca takoj obvestiti o svoji nezmožnosti za delo, je to dolžan storiti čim prej, najkasneje pa v roku 3-eh dni od prenehanja razloga, ki mu je to onemogočal.

Če pristojni organ ugotovi, da pri delavcu obstaja poklicna bolezen ali neposredna nevarnost za nastanek invalidnosti, je delodajalec dolžan upoštevati to mnenje in delavcu ponuditi v podpis pogodbo o zaposlitvi na delovnem mestu, kjer bo sposoben delati.

Zakon v takem primeru daje delodajalcu možnost, da takemu delavcu poda odpoved, ob predhodnem soglasju delavskega sveta. Delavski svet bo delodajalcu podal soglasje za odpoved pogodbe takemu delavcu, če delodajalec dokaže, da je storil vse potrebno, da bi delavcu zagotovil ustrezno delo in pogoje, delavec pa je tako delo odklonil. V tem primeru tudi nima pravice do odpravnine.

c) Plače in nadomestila plače

Plače in nadomestila plače so urejena v kolektivni pogodbi. Če plače, nadomestila plače in druga merila, niso urejena v kolektivni pogodbi, mora delodajalec to področje urediti v Pravilniku o delovnih razmerjih.

Za obdobja, ko delavec ne dela iz upravičenih razlogov, določenih z zakonom,

kolektivno pogodbo ali drugim predpisom, je upravičen do nadomestila plače. Delavec ima pravico do nadomestila plače v višini povprečne plače, izplačane v preteklih treh mesecih, če z drugim zakonom, kolektivno pogodbo, Pravilnikom o delu ni drugače določeno.

d) Odpoved pogodbe o zaposlitvi

Hrvaški Zakon o delu določa, da pogodba o zaposlitvi preneha v naslednjih primerih:

- zaradi smrti delavca
- z iztekom časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi
- če delavec dopolni 65 let starosti in ima 15 let pokojninske dobe, razen, če se delavec in delodajalec dogovorita drugače
- po sporazumu med delavcem in delodajalcem
- s prejemom pravnomočne odločbe o priznanju pravice do invalidske pokojnine zaradi trajne nesposobnosti za delo
- z odpovedjo
- odločbo pristojnega sodišča.

Delodajalec lahko med drugim odpove pogodbo o zaposlitvi s predpisanim odpovednim rokom, če ima za to upravičen razlog, če delavec krši obveznosti iz delovnega razmerja (odpoved zaradi kršitve delovnih obveznosti s strani delavca).

e) Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi

Delodajalec in delavec lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi, ki je bila sklenjena za nedoločen ali določen čas, brez dolžnosti upoštevanja predpisanega ali dogovorjenega odpovednega roka, če zaradi posebno težke kršitve delovne obveznosti ali druge posebej pomembne okoliščine, ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank, nadaljevanje delovnega razmerja ni več mogoče.

Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi je mogoče podati v roku 15 dni od dneva, ko je stranka izvedela za razlog oziroma okoliščino, na kateri temelji razlog za izredno odpoved pogodbe o delu.

Stranka, ki izredno odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi kršitev oziroma okoliščin, ki so navedene zgoraj, ima pravico od stranke, ki je kriva za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, zahtevati povračilo škode zaradi neizpolnjevanja obveznosti iz pogodbe o delu.

f) Neupravičeni razlogi za odpoved

Začasna odsotnost z dela zaradi bolezni ali poškodbe, ne predstavlja opravičenega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Vložitev pritožbe ali tožbe, skratka sodelovanje v postopku proti delodajalcu zaradi kršitve zakona, drugega predpisa, kolektivne pogodbe ali pravilnika o delu ali iskanje pomoči pri pristojnih organih, ne more biti razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

g) Postopek pred odpovedjo

Pred redno ali izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, je delodajalec dolžan delavcu omogočiti, da se brani, zagovarja, razen, če obstajajo okoliščine, zaradi katerih opravičeno ni pričakovati, da delodajalec to stori.

h) Oblika, obrazložitev, vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi in odpovedni rok

Odpoved mora biti podana v pisni obliki. Delodajalec mora obrazložiti odpovedni razlog. Odpoved se mora vročiti osebi, kateri se odpoveduje pogodba. Delovno razmerje delavcu preneha z dnem vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

i) Vrnitev delavca na delo v primeru neupravičene odpovedi

Če sodišče ugotovi, da odpoved s strani delodajalca ni bila utemeljena in da delovno razmerje ni prenehalo, odloči, da se delavec vrne na delo.

Če sodišče ugotovi, da odpoved delodajalca ni bila utemeljena in za delavca ni sprejemljivo nadaljevanje delovnega razmerja, sodišče na zahtevo delavca določi dan prenehanja delovnega razmerja in dosodi nadomestilo škode v višini najmanj treh in največ osemnajstih povprečnih mesečnih plač delavca, izplačanih v treh mesecih, odvisno od trajanja delovnega razmerja, starosti in obveznosti, ki bremenijo delavca.

Takšno odločitev lahko sprejme sodišče tudi na predlog delodajalca, če obstajajo okoliščine, da nadaljevanje delovnega razmerja ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh strank, ni mogoče.

Delodajalec in delavec lahko vložita zahtevek za prenehanje pogodbe o zaposlitvi do konca glavne obravnave pred sodiščem prve stopnje.

j) Svetovanje delavskega sveta o odpovedi

Namero o odpovedi pogodbe o zaposlitvi je delodajalec dolžan sporočiti delavskemu svetu in se je o odločitvi dolžan posvetovati z delavskim svetom, na način in pod pogoji, ki jih določa Zakon o delu.

k) Varstvo pravic iz delovnega razmerja

Delavec, ki meni, da mu je delodajalec kršil neko pravico iz delovnega razmerja, lahko v roku 15-ih dni od prejema odločbe, s katerim je bila kršena njegova pravica, zahteva od delodajalca odpravo te kršitve.

Če delodajalec v roku 15-ih dni od prejema delavčeve zahteve ne ugotovi te zahteve, lahko delavec v nadaljnjem 15 dnevem roku zahteva sodno varstvo pred pristojnim sodiščem.

Sodnega varstva pa ne more zahtevati delavec, če predhodno ni podal zahteve za odpravo nepravilnosti pri delodajalcu, razen v primeru zahteve za povračilo škode ali drugega denarnega nadomestila iz delovnega razmerja.

Izjemoma lahko delavec uveljavlja sodno varstvo zaradi kršitve pravic v 15-ih dneh od dneva vročitve odločbe, s katero je kršena njegova pravica oziroma od dneva seznanitve z kršitvijo pravice brez poprejšnje zahteve pri delodajalcu, če ima sklenjeno delovno razmerje za določen čas ali če dela v tujini.

Če je z zakonom, drugim predpisom, kolektivno pogodbo ali pravilnikom o delu predviden postopek mirnega reševanja spora, prične teči 15 dnevni rok za vložitev zahteve pred sodiščem od dneva dokončanja tega postopka.

Reševanje delovnih sporov lahko stranke sporazumno predložijo v reševanje arbitraži. S kolektivno pogodbo, se uredijo sestava, postopek in druga vprašanja, pomembna za delo arbitraže.

V primeru delovnega spora, je dokazno breme na strani tiste stranke, ki meni, da ji je bila kršena pravica iz delovnega razmerja, ali, ki sproži spor, če z zakonom ni drugače določeno.

V primeru spora zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, je dokazno breme obstoja opravičenega razloga za odpoved na strani delodajalca, če je odpoved podal delodajalec. Delavec nosi dokazno breme le v primeru, če je delavec podal izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.⁶⁸

P r i m e r j a v a

Primerjava med slovensko in hrvaško delovno zakonodajo nam pokaže, da imata zakonodaji različne ureditve glede obravnavane tematike bolniške odsotnosti z dela in nadomestila plače. Obe zakonodaji urejata izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Hrvaški Zakon o delu kršitev obveznosti iz delovnega razmerja v času bolniške odsotnosti, postopke in sankcije, prepušča ureditvi v kolektivnih pogodbah in Pravilniku o delovnih razmerjih, ki je obvezen interni akt. Nadomestila plače so urejena v kolektivnih pogodbah. Za razliko od slovenskega zakona, hrvaški zakon ureja postopek v primeru, ko delavec po končanem zdravljenju zaradi poklicne bolezni, bolezni ali poškodbe pri delu ni več zmožen za svoje delo. Delodajalec mu je dolžan takoj ponuditi v podpis novo pogodbo o zaposlitvi na drugem ustreznem delovnem mestu.

Če primerjamo določbe o izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi, lahko ugotovimo, da naš ZDR v členih 111. in 112. izrecno določa primere in postopek izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca in delavca. Hrvaški zakon vsebuje le splošne določbe o možnosti izredne odpovedi s strani ene ali druge stranke. Določen je 15 dnevni rok, v katerem je potrebno odpovedati pogodbo, izpolnjen pa mora biti pogoj, da nadaljevanje delovnega razmerja med strankama ni več mogoče. Glede rokov lahko ugotovimo, da je Slovenija imela takšno ureditev po stari zakonodaji.

Razlikujeta se tudi postopka glede varstva delavčevih pravic v primeru izredne odpovedi. Slovenski zakon daje delavcu takojšnjo možnost do sodnega varstva,

⁶⁸ Narodne novine br. 149/09, sprememba: Narodne novine br. 61/11.

hrvaški zakon pa še vedno pozna najprej postopek s pritožbo pri delodajalcu, v katerem delavec zahteva odpravo nepravilnosti pri delodajalcu in šele nato ima možnost uveljavljanja pravic pred sodiščem. Kot organ na strani delavca v postopku izredne odpovedi po hrvaški zakonodaji lahko sodeluje delavski svet in sindikat. ZDR določa le sodelovanje sindikata in to le v primeru, če tako zahteva delavec.

V obeh zakonih je določeno, da delavcu preneha pogodba o zaposlitvi z dnem vročitve odpovedi delavcu.

Podobni sta ureditvi glede prenehanja pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča. Oba zakona dajeta možnost, da v primeru, če sodišče ugotovi, da je bila odpoved pogodbe nezakonita in stranki ne želita več nadaljevanja delovnega razmerja, lahko sodišče odloči o trajanju delovnega razmerja in delavcu prizna ustrezno odškodnino.

13. ZAKLJUČEK

Bolniška odsotnost delodajalce po ocenah lahko stane tudi do 5 % letne bruto mase plače, kar za srednje veliko podjetje lahko pomeni do 500.000,00 EUR na leto. Podatki kažejo, da je še vedno najpogostejši razlog za bolniško odsotnost bolezen, ki jo pogosto povzroča stres na delovnem mestu, nizka motivacija in stimulacija, neustrezna usposobljenost za delo ali slabi odnosi s sodelavci in vodjem. Taka bolniška odsotnost se kaže kot kratkotrajna bolniška odsotnost z dela do 10 dni, kar je za delodajalca najdražje.

Če je v podjetju več kot 3 do 5 % bolniške odsotnosti, ki je odvisna od različnih dejavnikov, je za delodajalca že priporočljivo, da začne razmišljati o pristopu k zmanjševanju bolniške odsotnosti zaposlenih.

Absentizem je smotrno sprotno analizirati in preprečevati. Napredna slovenska podjetja dajejo poseben poudarek vlaganju v kadre. Zavedajo se, da je v zaposlenih največji kapital. Rezerv v ljudeh je veliko in na različnih področjih. Prav veliko jih lahko najdemo na področju bolniških odsotnosti z dela, ki so v večini primerov upravičene, pogosto pa so vzroki v delovnem okolju in počutju zaposlenih. Zagotavljanje čim bolj zdravega delovnega okolja, varnih delovnih razmer in vlaganje v zaposlene so tisti dejavniki, ki bodo pripeljali do zmanjšanja bolniškega staleža med zaposlenimi.

Glede na to, kako hitro želi delodajalec prve pozitivne rezultate, se lahko odloči za način reševanja absentizma s pomočjo coachinga. Nanj lahko vpliva na dva načina:

1. z trdo metodo, ki učinkuje hitro, vendar na kratek rok (zaostrovanje evidenc, kontrola bolniškega staleža, denarna stimulacija za neprekinjeno odsotnost v določenem obdobju)
2. z mehko metodo, ki pokaže rezultate šele po daljšem obdobju, ker je globalna in je zato dolgoročno tudi bolj prepričljiva.

Primeri mehke metode so individualni razgovori z delavcem. Če je bolezenska odsotnost dolgotrajna, se takšen pogovor lahko izvede že med samim trajanjem bolniškega staleža. Na ta način lahko delavec, ki je v bolniškem staležu izrazi svoje probleme, nezadovoljstvo z delovnimi pogoji, delom, plačo, itd., delodajalec pa dobi možnost, da zanje izve in mu pomaga pri reševanju le teh. Dodana vrednost uporabe coachinga pri zmanjšanju absentizma se kaže v motivacijskem naboj, saj se pri tem izhaja iz predpostavke, da je za zmanjšanje absentizma potrebno izboljšati motivacijo, delovne pogoje in druge elemente, vezane na samo delovno mesto, predvsem pa delavca, ki potrebuje celovito obravnavo pri razreševanju problematike visokega absentizma. Tako se dolgoročno zmanjšujejo tudi stroški, ki so vezani tako na delodajalca kot na Zavod za zdravstveno zavarovanje.

Spremeniti se mora tudi vloga vodje v delovni sredini in sicer tako, da le-ta spoznava delovno sredino, vsakega posameznika v njej, da išče posameznikove potenciale, ki jih zna za doseg rezultata na primeren način in s primernimi mehanizmi sprožiti ob pravem času. Vodja mora z zaposlenimi vzpostaviti takšen odnos, ki ne ogroža njihovega dostojanstva. V taki organizaciji zaposleni

ne čutijo potrebe po begu v bolezensko odsotnost, ampak so odsotni zaradi bolezni le takrat, ko je odsotnost zares medicinsko indicirana.⁶⁹

Delodajalci se pogosto poslužujejo nadzora bolniškega staleža, zlasti tedaj, ko je odstotek bolniške odsotnosti visok ali če menijo, da delavec ne spoštuje bolniškega reda. Nadzor dobi smisel le takrat, ko ima delavec v času staleža omejeno gibanje. Ustrezno pojasnilo osebnega zdravnika je tisto dejstvo, na podlagi katerega se lahko ugotovi, ali je delavec kršil navodila zdravnika in s tem bolniški stalež.

Interni akt za izvajanje nadzora bolniškega staleža ni obvezen interni akt, vendar menim, da ga je dobro imeti. Delodajalec s splošnimi akti določa organizacijo dela in obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti.

Nadzor bolniškega staleža v večini primerov opravljajo Varnostne službe ali od delodajalca pooblaščen delavci, ki pa nimajo takšnih pristojnosti kot detektiv. Najbolje za delodajalca je, da za izvajanje nadzora najame detektiva, ki izpolnjuje zahtevane pogoje v skladu z Zakonom o detektivski dejavnosti. Glede izvajanja nadzora bolniškega staleža menim, da lahko glede na določila ZDD in ZVOP kontrolo bolniškega staleža in s tem povezana opravila obdelave osebnih podatkov opravljajo le detektivi, torej tiste fizične in prave osebe, ki so za opravljanje takšne dejavnosti registrirane v skladu z določbami ZDD. Le na ta način bodo delodajalci v sodnih postopkih lažje dokazovali kršitve bolniškega reda s strani delavcev. Dosedanja sodna praksa na tem področju namreč dokazuje, da so postopki nadzora bolniškega staleža s strani delodajalcev vse preveč pomanjkljivi in so odpovedi pogodb o zaposlitvi nezakonite. V posledici tega, je delodajalec dolžan delavca ponovno zaposliti in mu izplačati vse zaostale plače in dajatve skupaj z pripadajočimi obrestmi. Ključno torej je, da delodajalec ni upravičen do seznanitve z diagnozo delavca. Zaradi morebitnega preverjanja upravičene odsotnosti delavca z dela iz bolezenskih razlogov ali poškodbe, bi moral biti upravičen do seznanitve z navodili pristojnega zdravnika o morebitnem odrejenem počitku ali dopustnem gibanju delavca. Navodila za zdravljenje in dovoljenje za zapuščanje kraja bivanja po mojem mnenju nista osebna podatka, ki bi jih varoval ZVOP. Brez teh podatkov delodajalec ob sumu zlorabe bolniškega staleža, ne more ustrezno ukrepati.

⁶⁹ F. Čeč, Vodnik s coachingom do večjih poslovnih in osebnih dosežkov, Regionalni center za razvoj, Zagorje ob Savi 2006, str. 33 - 35.

14. BIBLIOGRAFIJA

Literatura

- Bečan Irena, Belopavlovič Nataša, Cvetko Aleksej, Kalčič Miran, Klampfer Marta, Končar Polonca, Korpič Horvat Etelka, Kresal Barbara, Kresal Šoltes Katarina, Novak Janez, Novak Mitja, Plešnik Tatjana, Senčur Peček Darja, Vodovnik Zvone, Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV založba, Ljubljana, 2008.
- Bubnov Škoberne Anjuta, Strban Grega, Tičar Luka, Galič Aleš, Kresal Šoltes Katarina, Končar Polonca, Kresal Barbara, Senčur Peček Darja, Debelak Marijan, Vodovnik Zvone, Delovno pravno in socialna varnost, Inštitut za primerjalno pravo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, Ljubljana, 2003.
- Butala Breda, Jarc Suzana, Kos Damjan, Kramberger Boris, Vučković Radomir, Zdravstveni absentizem v Sloveniji, Zbornik primerov iz prakse 14 slovenskih podjetij, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Ljubljana, 2010.
- Čeč Franci, Vodnik s coachingom do večjih poslovnih in osebnih dosežkov, Regionalni center za razvoj, Zagorje ob Savi, 2006.
- Jerse Jan Uršula, Kos Damjan, Kramberger Boris, Jelisavčić Sladjana, Štok Janko, Obvladovanje zdravstvenega absentizma v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja, Občasnik, št. 2, letnik XIX, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Ljubljana, 2011.
- Krašovec Darko, Veliki komentar Zakona o delovnih razmerjih, Založniška hiša Primath, Ljubljana, 2008.
- Novak Mitja, Cvetko Aleksej, Socialna varnost, Pravna fakulteta, Maribor, 2005.
- Toth Martin, Zdravje, zdravstveno varstvo, zdravstveno zavarovanje, 4. Knjiga, Zavod za zdravstveno zavarovanje, Ljubljana, 2003.
- Vodovnik Zvone, Poglavlja iz delovnega in socialnega prava, Evropska Pravna fakulteta v Novi Gorici, Nova Gorica, 2009.
- Zorko Andrej, Cerar Gregor, Komentar Zakona o delovnih razmerjih, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana, 2008.

Viri

- Evropski kodeks o socialni varnosti, Uradni list RS, Mednarodne pogodbe, št. 29/03, Ljubljana 2003.
- Konvencija MOD št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti, Uradni list FLRJ, Mednarodne pogodbe, št. 27/70, Ljubljana 1970.
- Ustava Republike Slovenije, Uradni list RS, št. 33/91, spremembe: Uradni list RS, št. 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06, Ljubljana 2006.
- Kazenski zakonik(KZ-1), Uradni list RS, št. 55/08, spremembe: Uradni list RS, št. 66/08, 39/09, 55/09, 56/11, 91/11, Ljubljana 2011.
- Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/2002, sprememba: Uradni list RS, št. 103/2007(ZDR-A), Ljubljana 2007.

- Zakon o detektivski dejavnosti, Uradni list RS, št. 17/2011(ZDD-1), Ljubljana 2011.
- Zakon o javnih uslužbencih, Uradni list RS, št. 56/02, spremembe: Uradni list RS, št. 23/05, 113/05, 33/07, 65/08, Ljubljana 2008.
- Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju, Narodne novine br. 149/09, sprememba: Narodne novine br. 61/11, Zagreb 2011.
- Zakon o policiji, Uradni list RS, št. 66/2009(Z Pol-UPB7), Ljubljana 2009.
- Zakon o pravnem postopku, Uradni list RS, št. 73/2007, spremembe: Uradni list RS, št. 101/2007 Odl.US: Up-679/06-66, U-I-20/07, Uradni list RS, št. 102/2007 Odl.US: Up-2089/06-31, U-I-106/07, Ljubljana 2007.
- Zakon o radu, Narodne novine br. 149/09, sprememba: Narodne novine br. 61/11, Zagreb 2011.
- Zakon o varstvu osebnih podatkov, Uradni list RS, št. 94/07(ZVOP-1-UPB1), Ljubljana 2007.
- Zakon o splošnem upravnem postopku, Uradni list RS, št. 24/06(ZUP-UPB2), spremembe: Uradni list RS, št. 47/09, 48/09, Ljubljana 2009.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Uradni list RS, št. 43/11(ZVZD-1), Ljubljana 2011.
- Zakon o zdravniški službi, Uradni list RS, št. 72/06(ZZdrS-UPB3), Ljubljana 2006.
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, Uradni list RS, št. 20/2004(ZZVZZ-UPB1), Ljubljana 2004.
- Pravila obveznega zdravstvenega zavarovanja, Uradni list RS, št. 30/03, spremembe: Uradni list RS, št. 35/03, 78/03, 84/04, 44/05, 86/06, 90/06, 64/07, 33/08, 7/09, 88/09, Ljubljana 2009.
- Pravilnikom o rokih najdaljšega trajanja bolniške odsotnosti glede na vrsto bolezni, Narodne novine br. 150/08, sprememba: Narodne novine br. 94/09, Zagreb 2009.

Sodne odločbe

- Odločba Ustavnega sodišča: U-I-284/06-26 z dne 1.10.2009.
- Odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani: Pdp 729/2006 z dne 26.10.2006.
- Odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani: Pdp 281/2009 z dne 28.10.2009.
- Odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani: Pdp 1305/2004 z dne 1.12.2005.
- Odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani: Pdp 1171/2001 z dne 9.5.2003.
- Odločba Višjega sodišča v Ljubljani: Cp 894/2009 z dne 20.5.2009.
- Odločba Vrhovnega sodišča v Ljubljani: VIII Ips 18/2007 z dne 15.1.2008.
- Odločba Vrhovnega sodišča v Ljubljani: VIII Ips 353/2009 z dne 18.4.2011.
- Odločba Vrhovnega sodišča v Ljubljani: VIII Ips 294/2006 z dne 7.11.2006.

- Odločba Vrhovnega sodišča v Ljubljani: VIII Ips 455/2007 z dne 2.12.2008.
- Odločba Vrhovnega sodišča v Ljubljani: VIII Ips 237/2008 z dne 22.9.2009.

Viri iz medmrežja

- http://ooz-trzic.si/obvestila/obv_julij_2011.pdf(8.12.2011)
- <http://www.stajerskagz.si/?page=29&newsid=538>(8.12.2011)
- <http://www.zzs.si/zzs/internet/zzs.nsf/o/61A8AD780A5AEEBBC1256F550031C0B9>(6.5.2011)
- <http://www.zzs.si>(8.12.2011)
- http://staro.sodisce.si/znanje/sodna_praksa_visje_del_in_soc_sodisce/35796(24.1.2012)
- http://www.pozru.com/detektiv_kontrola_bolniske.html(24.1.2012)

