



NSJŠ

NEZAVISNI SINDIKAT JAVNIH SLUŽBI SRBIJE

Novi Sad, Trg Slobode 3, tel/faks: 025/42-00-93, 021/66-16-886, 023/51-57-57

e-mail: sindiso@sbb.rs, nsprv@mts.rs, nsprv.zr@mts.rs

-н/р председнику синдикалне организације НСЈШ, свима

ОТКАЗ ЗАПОСЛЕНОМ НА БОЛОВАЊУ

• Рок за судску заштиту 60 дана (од дана пријема решења о отказу уговора о раду) • Сваки десети користио привремену спреченост за рад иако је био здрав • Поступак контроле боловања - послодавац може да контролише боловање и тражи вештачење здравственог стања радника, али не и да то ради сам • Једино су од добијања отказа (тренутно) заштићене труднице

Овом Синдикату обратило се више чланова са питањем, односно дилемом, да ли за време боловања могу остати без посла. Стога, да би појаснили поменути правну ситуацију као и последице примећених лажних боловања (за време којег неки запослени иду чак и да раде у иностранство, не само да раде сезонске послове) дајемо обимно појашњење.

На трагу одговора приметили смо да је велики део запослених који је претходних година користио боловања (мада је проценат оних који га искоришћавају све мањи) веровао да им у време његовог трајања послодавац не може уручити отказ или да га не може контролисати.

Међутим, по подацима Републичког фонда за здравствено осигурање, у првих десет месеци прошле године покренута су 1.322 поступка контроле привремене спречености за рад, односно боловања, и то 708 случајева на захтев послодавца и 445 на захтев матичне филијале РФЗО-а. Оцењено је да је око 11 одсто запослених прошле године било на боловању из потпуно неоправданих разлога, што значи да је готово сваки десети користио привремену спреченост за рад иако је био здрав.

Међутим, по Закону о здравственом осигурању, послодавац може да контролише боловање и тражи вештачење здравственог стања радника, али не сам. Наиме, газда никако не може ићи у ненајављене кућне посете да провери да ли је радник заиста болестан или не, већ се мора обратити филијали РФЗО-а да би га прегледала одоварајућа лекарска комисија. Послодавац захтев подноси матичној филијали Фонда, а рок за покретање поступка је 30 дана од дана доношења оцене о привременој спречености за рад. Поновни преглед обавља првостепена лекарска комисија ако је привремену спреченост за рад оценио изабрани лекар, а другостепена уколико је боловање дала првостепена комисија.

Послодавци радницима могу уручити отказ и док су на боловању. По тумачењу Министарства за рад, запошљавање, борачку и социјалну политику које је достављено Синдикату, након што је синдикат упутио питање да ли за време боловања запослени може добити отказ уговора о раду, и ако се то деси, може ли тражити заштиту својих права, послодавац може за време боловања раднику на кућну адресу послати отказ уговора о раду по било којем правном основу.

Запосленом се саветује да уредно заприми решење о отказу уговора о раду, због рачунања рокова на судску заштиту, који теку од следећег дана од дана пријема решења.

„У случају да желите доказати незаконитост решења о отказу уговора о раду, морате искористити законске рокове који су вам остављени у поуци о правном леку јер истеком наведеног рока губите право на судску заштиту. По Закону о раду, рок за судску заштиту је 60 дана од дана пријема решења о отказу уговора о раду. Неопходно је да се обратите стручним лицима која ће сачинити тужбу, а то је адвокат. У року од 30 дана треба да се обратите Националној служби за запошљавање ради остваривања права као незапослено лице”, наводи се у образложењу Министарства.

Отказа нису поштеђени чак ни радници оболели од карцинома па је било случајева да су им решења стизала у току лечења јер им је тада истицао уговор о раду, а нови није продужен. Закон о раду то не забрањује, односно не постоје механизми државе који би заштитили раднике који су у било каквој врсти социјалне несигурности. На газдиној доброј вољи је да ли ће тешко болесном раднику продужити уговор о раду након његовог истека или неће, и ту нема заштите за запослене.

Једино су од добијања отказа тренутно заштићене труднице. Њих послодавац не може отпустити уколико одржавају трудноћу или брину о новорођенчету, али може када им то одсуство истекне. Наиме, Законом о раду обезбеђено је да жена не може добити отказ док је на породилском, без обзира на то да ли је запослена на одређено или неодређено време, али након боловања нема никакве заштите. Због тога у пракси жене запослене на одређено време чешће добијају отказ након што им истекне породилско одсуство од других. Међутим, ни оне које су запослене на неодређено време нису заштићене јер им се често по повратку с породилског одсуства – због тога што се процењује да ће често користити боловање за негу малог детета – дају нови уговори о раду који често подразумевају ниже и мање плаћене послове, а уколико то одбију, добијају отказ.

Београд, 22.12.2017.



Хаџи Здравко М. Ковач, председник