

Др Радислав Лале,*

Доцент Правног факултета Универзитета у
Источном Сарајеву, Република Српска

UDK: 331.2

ПРАВНИ РЕЖИМ ОСТВАРИВАЊА ПРАВА НА НАКНАДУ ПЛАТЕ ЗА ВРИЈЕМЕ ПРИВРЕМЕНЕ НЕСПОСОБНОСТИ ЗА РАД

Апстракт: Право на накнаду плате представља основно и неotuђиво – материјално право које се у случају привремене спријечености за рад због болести или професионалне болести, повреде на раду или повреде изван рада обезбјеђује осигураницима на начин и под условима предвиђеним важећом регулативом из ове области. Аутор сматра да је *de lege ferenda*, неопходно кроз измјене и допуне законске регулативе у области здравственог осигурања дефинисати да се висина накнаде плате за вријеме привремене неспособности за рад због болести или компликација у вези са одржавањем трудноће и порођајем, али и њега дјетета, утврди у износу од 100% од основа за накнаду плате. Аутор истиче да је ово једно од ефикасних рјешења које би стимулативно дјеловало на пораст natalитета, и самим тим би било и у функцији укупне социјалне политике, посебно демографске политике. Такође, злоупотреба институције боловања један је од проблема са којим се суочавају радно и социјално законодавство и пракса Републике Српске. С обзиром да ова негативна појава ствара штетне посљедице које погађају и послодавца и Фонд здравственог осигурања, домаће право познаје више правила чији је основни циљ смањење броја боловања и сузбијање њихових злоупотреба, што уједно треба да буде и један од фундаменталних циљева здравствене политике наше земље.

Кључне ријечи: социјално осигурање, привремена неспособност за рад, право на одсуство са рада, право на накнаду плате, злоупотреба боловања.

* e-mail: radislav.lale.84@gmail.com

Рад примљен: 05.06.2019.

Рад прихваћен: 27.07.2019.

1. Увод

Социјално осигурање је искључиво осигурање људи за случај социјалних ризика који могу задесити човјека у његовом животу и раду. Специфичност постоји у погледу и осигураних ризика и у погледу функција осигурања (с гледишта „потреба“). Оно је продукт социјалне политике модерних држава из посљедње двије деценије 19. вијека и даље. Право на социјално осигурање у модерном друштву постаје социјално право сваког човјека.¹ Данас готово свака, иоле развијена земља, декларише па и гарантује право на социјално осигурање којим треба спријечити појаве социјалне несигурности, односно, ако до тих појава и дође, да учини „социјално сигурним“ човјека нарочито у случају болести, материнства, старости, инвалидности, губитка (смрти) издржаваоца, незапослености (несвојеволне, односно нескривљене од стране корисника) и у свим другим случајевима губитка било средстава за издржавање себе (и своје породице) било у случајевима губитка способности за рад.² Социјално осигурање, у најширем смислу, као општи систем, претпоставља важећим правом установљену обавезну материјалну заштиту и обезбјеђење осигураних лица у случајевима дјеловања осигураних ризика, а на начин, у обиму и под условима предвиђеним важећом регулативом из ове области.³

1 А. Петровић, *Реформисање социјалног осигурања: промена одговорности и индивидуалног избора*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, бр. XLIV/2004, Ниш, 2004, стр. 87.

2 А. Петровић, *Заштита права из социјалног осигурања*, Правни живот, бр. 11/1995, Београд, 1995, стр. 581.

3 О појму социјалног осигурања види: Р. Пешић, *Радно право*, Научна књига, Београд, 1966, стр. 275; А. Балтић, М. Деспотовић, *Основи радног права Југославије и основни проблеми социологије рада*, Савремена администрација, Београд, 1981, стр. 457; В. Брајић, *Радно право*, Београд, 1987, стр. 492; П. Јовановић, *Радно право*, Нови Сад, 2012, стр. 399-400. и С. Јашаревић, *Социјално право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2010, стр. 189.

Тако, проф. др Никола Тинтић под социјалним осигурањем подразумева свеукупност мјера и институција којима је циљ да се оним људима који свој доходак прибављају личним радом пруже одређена давања (примања), у случајевима (односно за вријеме трајања – дјеловања одређених околности – ризика) који су довели (имали за посљедицу): 1. да су те особе, у цјелини или дјелимично, због тога лишене прихода из свог рада, или 2. да су им, због тога, наметнути (проузроковани) већи или нови издаци (терети), тј. да су им повећане одређене потребе, које оне тешко могу поднијети, односно подмирити, или 3. да су те особе једном доведене у ситуацију под 1, а у другом случају у ситуацију под 2. Из тога је очигледно: а) да је право социјалног осигурања социјални и културни феномен и да његова правила никада не могу бити разматрана независно од историјског момента у коме је оно настало, и независно од социјалних, економских, политичких и психолошких околности, које и дају обиљежја

Социјално осигурање врши значајну улогу како у животу појединца, тако и друштва као цјелине. У животу појединца, зато што му социјално осигурање пружа сигурност у случају болести, ако преживи повреду на раду, ако изнемогне, остане незапослен, итд. Боље рећи, то му даје сигурност од свих евентуалних ризика које живот носи и обезбјеђује му мирну старост. Без тога тешка би била судбина обољелог, повређеног на раду, остарјелог и незапосленог радника. Обољели би остао беспомоћан, инвалид – принуђен да проси, остарјео – да проклиње преостале дане, незапослени – без нужних средстава за живот, а радник који је пред смрћу – да осјећа неописиви страх за будућност своје дјече. Социјално осигурање, према томе, ствара осјећај човјека да може бити сигуран у своју економску и социјалну позицију, да он и чланови његове породице не морају страховати од тога шта носи будућност, да је у могућности и позицији да утиче на будућност. Социјално осигурање има, дакле, дубок морални, социјални и хуманитарни значај. Оно у суштини представља аболицију стања биједи и гаранцију заједнице да ће осигураним лицима, у случају наступања осигураних ризика, потребе бити задовољене у одређеним границама. Оно омогућава сваком да потврди своје могућности; оно је фактор новог достојанства за све раднике.⁴ Међутим, социјално осигурање има велики економски и привредни значај. Социјално осигурање чува и одржава фонд живог друштвеног рада. Стварањем повољнијих услова заштите, социјално осигурање одржава здравље људи, што значи и њихову радну способност. Самим тим, оно утиче на повећање продуктивности рада. Смисао је, дакле, социјалног осигурања да осигураним лицима гарантује материјалну и социјалну сигурност за случај да буду погођена неким од ризика који угрожавају или мијењају

тим правилима; б) да социјално осигурање постоји само онда, када се оно односи на одређене социјалне ризике, тј. на ризике који су посебно тешки и неподношљиви за „економски“ слабе особе, за особе у скромним условима радничких занимања. Даље: када, на темељу интервенције законодавца, социјално осигурање не пада искључиво на терет доприноса осигураника, те када је то осигурање у правилу обавезно. Стога право о социјалном осигурању твори *corpus unicum* у односу на опште осигурање. Н.Тинтић, *Нека питања комплементарности и конвергенције одређених институција осигурања, социјалног осигурања, социјалне заштите и социјалног права у изградњи и развоју система социјалне сигурности*, Годишњак Правног факултета у Сарајеву, бр. XXVI/1978, Сарајево, 1978, стр. 207.

4 У изложеном смислу види: Р. Пешић, *Настанак и развојак социјалног осигурања*, прва књига – Социјално осигурање до почетка другог светског рата, Београд, 1957, предговор.

радну способност, њихове услове живота и развој њихових породица.⁵ Према мишљењу проф. др Д. Паравине, социјалним осигурањем се раднику и члановима његове породице, а у случајевима и под условима предвиђеним у закону, обезбјеђују бројна права посредством којих се гарантује њихова социјална и материјална сигурност.⁶ Осигурани ризици,⁷ без којих нема ни социјалног осигурања, такве су околности које када се догоде наносе велику штету и повећавају потребе онима које постоје. Управо због тога све је израженија тежња људи у међусобном повезивању и удруживању с циљем да се осигурају против тих ризика. Ризици који су, поред осталих, предвиђени и санкционисани правом социјалног осигурања јесу болест и повреда ван рада и професионална болест и повреда на раду. Правни режим остваривања права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад из здравствених разлога биће предмет проучавања овог рада. Заправо, наш допринос ограничићемо на приказ позитивноправног уређења здравственог осигурања кроз поменуто основно субјективно право које проистиче из тог осигурања за лица која су привремено спријечена за рад услед болести или професионалне болести, повреде на раду или повреде изван рада, а којим се реализује начело њихове социјалне сигурности и стабилности. Такође, посебна пажња биће посвећена злоупотреби права на одсуство због неспособности радника за рад из здравствених разлога.

5 У том смислу: Б. Шундерић, *Социјално право*, Београд, 2009, стр. 10; П. Јовановић, *Радно право*, Нови Сад, 2012, стр. 400. и С. Јашаревић, *Социјално право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2010, стр. 6.

6 Д. Паравина, *Начело права на рад*, Правни живот, бр. 12/79, Београд, 1979, стр. 38.

7 Проф. др Александар Петровић осигурани ризик дефинише као: „...случај који може задесити осигурано лице у животу и раду, а који је довео (имао за последицу): 1. да то лице, у целини или делимично буде лишено прихода од свог рада, услед догађаја независних од његове воље, као што су болест, повреда на раду, професионално обољење, незапосленост, и др., или, 2. да су им због тога наметнути већи или нови терети, тј. повећане потребе, које он тешко може поднети, а чије наступање изазива нужност заштите од стране друштвене заједнице“. А. Петровић, *Старосне пензије (социјално осигурање)*, Београд, 1991, стр. 8; О појму „осигураног ризика“, односно „осигураног случаја“ види: Р. Durand, *Politique contemporain de la sécurité sociale*, Paris, 1953, стр. 14; Gerard Lyon-Caen, *Manuel de Droit du travail et de la sécurité sociale*, Paris, 1955, стр. 327; А. Балтић, М. Деспотовић, *op. cit.*, стр. 461; Р. Пешић, *Радно право*, Научна књига, Београд, 1966, стр. 266; М. Ступар, *Социјална политика*, Рад, Београд, 1963, стр. 93; А. Равнић, *Осигурани ризик*, Наша законитост, бр. 9/76, Загреб, 1976, стр. 44-58; В. Јелчић, *Социјално право у СФРЈ*, књига I, *Социјално осигурање*, Информатор, Загреб, 1988, стр. 15, и др.

2. Здравствено осигурање

Заштита здравља становништва у свијету обезбјеђује се на неколико основних начина: 1) обавезним здравственим осигурањем, које се финансира из доприноса радно активних лица; 2) системом опште здравствене заштите свих становника, који се финансира из општих државних средстава и 3) приватним и допунским здравственим осигурањем.⁸ Доминантни облик организовања у овој области је обавезно здравствено осигурање из разлога што систем заштите здравља захтјева обимна и стабилна средства која се најефикасније обезбјеђују обавезним осигурањем свих запослених и радно активних лица, као и из разлога што се заштита здравља не може препустити случају, односно личној иницијативи, јер искуства показују да би иначе велики број сиромашнијих лица остао незаштићен.⁹ Када се говори о обавезном здравственом осигурању, потребно је подвући да је ту ријеч о осигурању осигураника и других осигураних лица *ex lege* (независно од њихове воље).¹⁰ Дакле, систем обавезног социјалног, односно здравственог осигурања обухвата лица која обављају одређени рад, било да га врше у форми радног односа, било да га обављају самостално сопственим средствима, било да обављају одређену дјелатност у виду професије. Сва ова лица се моментом ступања на рад, односно почетком бављења одређеном дјелатношћу осигуравају по сили закона – лични рад, независно од њихове воље, постаје извор њихове социјалне сигурности.¹¹ Међутим, престанком рада престаје и извор економске сигурности. Од тог тренутка лице се налази у стању социјалне угрожености која је посљедица немогућности да личним радом обезбједи средства за задовољавање животних потреба. Оно се, дакле, налази у ситуацији у којој је угрожен његов опстанак. Опстанак би и био угрожен ако оно не би имало могућност да тражи и добије материјалну и здравствену заштиту од неког другог субјекта. Та могућност је регулисана нормама социјалног права којима је лицу дато право на одређене престације, које се састоје у давању и/или чињењу. Према томе, осигурано лице, по основу осигурања, остварује социјалну сигурност.¹²

8 С. Јашаревић, *op. cit.*, стр. 192.

9 *Ibid.*, стр. 193.

10 П. Јовановић, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2018, стр. 468.

11 Б. Шундерић, *О појму социјалног ризика*, Радно и социјално право, бр. 2/2011, Београд, 2011, стр. 7.

12 *Ibid.*, стр. 8.

Наиме, здравственим осигурањем се обезбјеђују два фундаментална права у складу са важећим прописима, а то су: 1) право на здравствену заштиту (у случају болести или повреде – превенција болести, лијечење и рехабилитација) и 2) право на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад. Поменута права су усмјерена ка превентивном дјеловању ради спречавања болести и других ризика обухваћених овим осигурањем, као и у правцу куративног дјеловања ради превазилажења посљедица до којих ови ризици својим наступањем доводе.¹³

За случај привремене неспособности за рад из здравствених разлога је у правни систем Републике Српске уграђен принцип по коме је „зајамчено право на здравствену заштиту, у складу са законом“ (чл. 37. Устава Републике Српске).¹⁴ Такође, Устав у члану 43. прописује да се „право запослених и чланова њихових породица на социјалну сигурност и социјално осигурање уређује законом и колективним уговором. Грађанима који су дјелимично способни за рад обезбјеђују се оспособљавање за одговарајући посао и услови за њихово запошљавање, у складу са законом. Република обезбјеђује помоћ и социјалну сигурност грађанима који су неспособни за рад и немају средства за издржавање“. Иако финансијски претежно почива на систему материјалног доприноса, коришћење права и услуга у здравственом осигурању заснива се на комбиновању принципа улагања и солидарности. Због ограничених средстава и стимулисања улагања у фондове, велики број права условљен је висином доприноса (накнада плате за вријеме боловања). Међутим, с обзиром да здравље представља изузетну друштвену вриједност, када је ријеч о лијечењу, у већини земаља се примјењује принцип солидарности. То се чини тако што осигураници у осигурање финансијски доприносе према могућностима (примањима), а здравствене услуге користе у обиму и трајању колико је потребно. На тај начин се врши социјални трансфер од богатијих и обично здравијих, ка сиромашнијима и болеснијима.¹⁵ У посљедње вријеме солидарност у здравственом осигурању се сужава због финансијске кризе, што је дио општег тренда рационализације система социјалног осигурања. Наиме, постоји тенденција да се само основне здравствене услуге обезбјеђују бесплатно на основу обавезног здравственог осигурања, док се виши ниво новчаних права

13 П. Јовановић, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2018, стр. 468.

14 Устав Републике Српске, („Службени гласник Републике Српске“, бр. 21/92, 28/94, 8/96, 13/96, 15/96, 16/96, 21/96, 21/02, 26/02, 30/02, 31/02, 69/02, 31/03, 98/03, 115/05, и 117/05).

15 С. Јашаревић, *op. cit.*, стр. 194.

или услуга условљава већим личним улагањима осигураника, те се обавезно осигурање евентуално допуњује добровољним здравственим осигурањем (тзв. комбиновани модел финансирања).¹⁶

3. Право на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад

3.1. Појам, сврха и карактер накнаде плате

Право радника на накнаду умјесто плате, ако радник није извршио своју обавезу личног обављања рада, зависи од основа, односно од узрока, који су довели до тога да радник није ту своју обавезу испунио. Основи и услови за стицање права на накнаду умјесто плате, у тим случајевима, морају бити прописани или законом или колективним уговором, односно општим актом послодавца (у складу са законом), јер се ради и о *an debeatur* и *quantum*.¹⁷ О одсутности радника са рада говори се у оним случајевима када је на његовом радном мјесту објективно могуће и потребно радити, али радник, иако је био дужан да у то вријеме ради, рад није обављао из разлога или стања која су на страни његове личности. Међутим, да ли ће радник стећи право на накнаду, у тим случајевима, зависи од оправданости и законитости узрока који су до тога довели. Од тога зависи и околност кога ће теретити обавеза исплате накнаде (послодавца или надлежни фонд социјалног осигурања).¹⁸

Наиме, раднику који је, због здравствених разлога, привремено неспособан да обавља послове за послодавца припада право на плаћено одсуство са рада. Коришћење овог права не може представљати оправдан разлог за дисциплинско кажњавање запосленог нити за престанак његовог радноправног односа.¹⁹ Право на одсуство са рада омогућава раднику да се током одређеног времена посвети неким другим активностима (стручно усавршавање и сл.), које могу, али не морају бити повезане са обављањем послова за послодавца. Коришћење одсуства

16 *Ibid.*

17 Н. Тинтић, *Радно и социјално право*, Књига прва: Радни односи (II), Народне новине, Загреб, 1972, стр. 461.

18 *Ibid.*, стр. 462.

19 Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, *Радно право*, Приручник за полагање правосудног испита, Књига 11, Београд, 2017, стр. 241. Међутим, то не искључује могућност кажњавања запосленог који злоупотребљава ово право. Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013, стр. 301.

претпоставља наступање одређеног догађаја који ствара потребу запосленог да одређено вријеме не долази на посао, а и његов захтјев да му послодавац одобри коришћење одсуства.²⁰ Међутим, до одсуства може доћи и независно од воље радника и послодавца, у случају ако је радник привремено спријечен да обавља повјерени посао због болести или професионалне болести, повреде на раду или повреде изван рада или неког другог здравственог разлога. За вријеме трајања овог одсуства, које колоквијално означавамо као боловање, долази до прекида рада, током којег се суспендују само основна права и обавезе субјеката радног односа.²¹ Ипак, потреба за очувањем сигурности новчаних примања радника током трајања одсуства са рада претпоставља заштиту његовог радноправног статуса, али и примања за вријеме боловања, што се постиже остваривањем права на накнаду плате у складу са позитивним прописима. Овдје је веома битно нагласити да је у питању једно од основних и најзначајнијих права из обавезног здравственог осигурања, што представља и тачку везивања одредаба радног и социјалног права којима се регулишу посљедице привремене неспособности радника за рад.²²

Основни циљеви признавања права радника на одсуство су сљедећи: 1) опоравак запосленог и његов најбржи могући повратак на рад; 2) обезбјеђивање услова за дјелотворно коришћење услуга здравствене заштите одмах по настанку болести или повреде, као и свођење њихових посљедица на најмању могућу мјеру.; 3) спречавање развоја озбиљнијих болести, а у случају заразних болести, и ограничавање њиховог ширења у радној средини.²³ У том смислу, може се закључити да се основни циљеви признавања права на одсуство састоје у очувању и унапређењу здравља и продуктивности радника. Поменути циљевима, придружује се и заштита економске и социјалне сигурности запосленог, с обзиром да је ријеч о плаћеном одсуству са рада, које подразумејива да се раднику обезбјеђује и сигурност прихода за егзистенцију, уз сигурност запослења.²⁴

Право на накнаду плате представља основно и неутуђиво – материјално право које се у случају привремене спријечености за рад због болести или професионалне болести, повреде на раду или

20 Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Универзитет у Београду, Правни факултет, Београд, 2016, стр. 375.

21 *Ibid.*, стр. 375-376.

22 *Ibid.*

23 Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, *op. cit.*, стр. 241.

24 *Ibid.*

повреде изван рада обезбјеђује осигураницима на начин и под условима предвиђеним важећом регулативом из ове области. Право на накнаду плате по својој суштини спада у материјална права, или како се често називају „социјално-економским“ правима.²⁵ Социјално правни значај овог права одређује се такође и тиме, што накнада плате за оне који су погођени ризиком болести или повреде и због тога су привремено неспособни за рад, значи и јесте основни извор средстава за живот, односно егзистенцију до повратка на посао.²⁶ Право на накнаду плате у нас је један од важнијих и битних учвршћујућих елемената правног положаја личности.²⁷ Право на накнаду плате одликује се свим својствима уставног права. Оно је у дубоком смислу субјективно право и остварује се методама својственим осталим правима грађана, путем организационог јединства уставних и конкретних правних односа. За уставна права и обавезе су потребне и одговарајуће гаранције, „под којима се подразумевају као најважнији услови и средства, која гарантују и обезбјеђују могућност сваког грађанина да се користи правима и извршава обавезе“.²⁸

Од оснивања па до данас, Међународна организација рада донијела је већи број конвенција из области социјалног осигурања, односно социјалног обезбјеђења. *Конвенција о минималној норми социјалног осигурања* (Конвенција бр. 102, донијета у Женеви 1952. године)²⁹ има највећи значај, и поред чињенице што су њоме постављене, као што и сам наслов показује, само минималне норме које треба да представљају платформу за даљу изградњу система социјалног осигурања, односно социјалног обезбјеђења.³⁰ Оно што је за нас од посебне важности јесте чињеница да ова Конвенција, поред осталих грана социјалног осигурања, обухвата и грану здравственог осигурања (Дио III: чл. 13-18), која је укључена у општи систем „социјалног обезбјеђења“. Наиме, према чл. 13. Конвенције, сваки члан за кога је овај Дио Конвенције на снази, дужан је да обезбиди заштићеним лицима накнаде за случај болести. Осигурани случај обухвата неспособност за рад усљед болести, која повлачи губитак зараде како је он дефинисан националним законодавством (чл. 14.). Конвенција прописује да круг заштићених

25 У том смислу види: А. Балтић, М. Деспотовић, *op. cit.*, стр. 486.

26 С. Јашаревић, *op. cit.*, стр. 194.

27 А. Балтић, М. Деспотовић, *op. cit.*, стр. 486.

28 *Ibid.*

29 („Службени лист ФНРЈ“, Међународни уговори, бр. 1/1955).

30 А. Петровић, *Заштита незапослених радника у међународном радном праву*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, бр. XXIII/1983, Ниш, 1983, стр. 250.

лица обухвата: а) било прописане категорије лица у радном односу, које чине укупно најмање 50% од цјелокупног броја лица у радном односу; б) било прописане категорије активног становништва, које чине укупно најмање 20% од цјелокупног броја становника; в) било све становнике чије имовно стање за вријеме осигураног случаја не прелази границе прописане према одредбама чл. 67; г) било ако је дата изјава ради примјене чл. 3, прописане категорије лица у радном односу које чине укупно најмање 50% од цјелокупног броја запослених у индустријским предузећима која запошљавају најмање 20 лица (чл. 15.). Када је ријеч о давању за случај болести, Конвенција у чл. 16. предвиђа да ако су заштићене одређене категорије лица у радном односу или категорија активног становништва, давања ће се састојати од периодичног плаћања обрачунатог било према одредбама чл. 65, било према одредбама чл. 66. (поменуте одредбе утврђују стандарде за обрачунавање периодичних плаћања). Ако су заштићени сви становници чије имовно стање за вријеме осигураног случаја не прелази прописану границу, давање ће се састојати од периодичног плаћања обрачунатог према одредбама чл. 67. (поменуте одредбе се такође односе на стандарде за обрачунавање периодичних плаћања).

Конвенција дозвољава установљивање извјесног стажа у циљу избјегавања евентуалних злоупотреба. Тако, у складу са чл. 17. давање за случај болести, има се, у осигураном случају, обезбиједити бар заштићеним лицима која су навршила одређени стаж који се сматра потребним ради спречавања злоупотреба. Иначе, предвиђа се давање накнаде за цијело вријеме трајања болести, односно осигураног случаја, с тим да његово трајање може бити ограничено на 26 недеља за сваки поједини случај боловања, уз могућност да се давање не исплаћује за прва три дана губитка зараде. Ако је дата изјава ради примјене чл. 3, давање може бити временски ограничено: а) било на период одређен тако да укупан број дана за које се накнада за случај болести даје у току једне године не буде нижи од десетоструког просјечног броја заштићених лица за вријеме те године; б) било на 13 недеља за сваки поједини случај боловања, са могућношћу да се давања не исплаћују за прва три дана губитка зараде (чл. 18.).

Наиме, правни режим накнаде плате за вријеме привремене неспособности за рад у домаћем праву непосредно је уређен Законом о раду,³¹ Законом о здравственом осигурању³² и Правилником

31 („Службени гласник РС“, бр. 1/16 и 66/18).

32 („Службени гласник РС“, бр. 18/99, 51/01, 70/01, 51/03, 57/03, 17/08, 1/09, 106/09,

о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад.³³ Режим остваривања права на накнаду плате чини скуп правила, утврђених законом, која се односе на: 1) утврђивање постојања привремене спријечености за рад; 2) одређивање дужине коришћења права на накнаду; 3) одређивање основа за накнаду; 4) обезбјеђивање исплате накнаде и 5) висину накнаде. Поменутог режима, односно правила морају се придржавати како осигураник као корисник права, тако и његов послодавац и надлежни здравствени органи (овлашћени доктор породичне медицине и комисија за оцјену привремене неспособности за рад).³⁴ Право на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад имају осигураници запослени у државним и приватним предузећима и установама.³⁵ Такође, послодавац – осигураник Фонда који је регистрован као самостални предузетник има право на накнаду нето плате уколико није привремено престао да обавља предузетничку дјелатност, те је за вријеме привремене неспособности за рад вођење пословања повјерио пословођи, у складу са законом који регулише обављање ових послова.³⁶

3.2. Утврђивање постојања привремене неспособности за рад

Утврђивање постојања привремене неспособности за рад у трајању до 30 дана врши овлашћени доктор породичне медицине, а привремену неспособност за рад у трајању преко 30 дана, а најдуже до 12 мјесеци непрекидне неспособности за рад, утврђује надлежна првостепена комисија за оцјену привремене неспособности за рад (чл. 30. Закона о здравственом осигурању; чл. 2, ст. 1. и 2. Правилника о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад). Наиме, привремена спријеченост за рад за вријеме које осигураннику припада право на накнаду плате у складу са важећом регулативом³⁷ подразумијева одсуство са посла из сљедећих разлога: 1) болест; 2) повреда; 3) медицинско испитивање; 4) нега обољелог члана уже породице;³⁸ 5) професионална болест или повреда на раду; 6) спровођење

39/16 – одлука УС и 110/16).

33 („Службени гласник РС“, бр. 63/08, 38/10, 61/11, 87/12, 100/14, 4/15, 8/16 и 112/18).

34 П. Јовановић, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2018, стр. 483.

35 Чл. 31, ст. 1. Закона о здравственом осигурању.

36 Види: тач. 13. Упутства о условима и поступку за одобравање рефундације, („Службени гласник РС“, бр. 55/17, 90/17 и 111/17).

37 Чл. 35. Закона о здравственом осигурању; чл. 14. Правилника о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад.

38 Осигураник има право на накнаду плате због неге обољелог члана уже породице у сљедећим случајевима: а) ако је члан уже породице млађи од 15 година живота –

прописане мјере обавезне изолације као клицоноше или појава заразне болести у његовој околини; 7) добровољно давање органа или ткива. Имајући у виду улогу жена у биолошкој репродукцији становништва (трудноћа,³⁹ рађање и материнство⁴⁰),⁴¹ а у циљу подизања наталитета и утврђивања садржајније заштите жена као посебне категорије запослених у систему радног и социјалног законодавства, сматрамо да законске одредбе морају нормирати болести или компликације (као и опасности од компликација) у вези са одржавањем трудноће и порођајем као посебан разлог привремене спријечености за рад за вријеме које запосленој припада право на накнаду плате.⁴²

најдуже до 15 дана у току календарске године; б) уколико је члан уже породице старији од 15 година живота – најдуже до 7 дана у току календарске године; в) ако је код члана уже породице (дјетета до навршених 18 година живота) тешко оштећено здравствено стање због оштећења можданих структура, малигне болести или другог тешког погоршања здравственог стања дјетета – до четири мјесеца у току календарске године (чл. 18, ст. 1. Правилника о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад). У поменутим случајевима право на накнаду плате припада: 1) једном родитељу (осигуранику) – ако су оба родитеља запослена; 2) родитељу (осигуранику) – ако дијете има само једног родитеља; 3) запосленом родитељу (осигуранику) – ако један од родитеља није запослен, али је из здравствених разлога неспособан да његује обољело дијете (чл. 19. Правилника).

39 То је посебна заштита, која је и посебно уређена, јер је у том стању најшира и најтемељитија заштита нужна и оправдана. Она је медицинска, социјална, али и радно-правна. Н. Тинтић, *Радно и социјално право*, Књига прва: Радни односи (II), Народне новине, Загреб, 1972, стр. 517.

40 У овом случају, ради се о санитарној и социјалној заштити, уз мајку, још и о заштити дјетета, с обзиром на то да процес индустријализације одваја запослену мајку од породице, а готово редовно свака запослена жена, уз свој посао на радном мјесту, мора обављати одређене послове и у свом домаћинству. У свему томе дјеца је „ометају“ и терете на послу, повећавају терет мајке. Са друге стране, запослење омета мајку у бризи и васпитању дјеце. Прво жену омета као особу у радном односу, друго је омета као мајку. Отуд и потреба за рјешењима и средствима, како би нужно у првој, а пожељно и у другој и трећој години живота дјетета мајка могла бити што више са дјецом, а на терет јавних средстава. Проблеми, па и рјешења су у елиминисању штетних посљедица мајчина рада на дјецу (продужењем породичног одсуства, посебних одсустава у случају болести дјете итд.); у таквом начину организације професионалног рада мајки који омогућава избегавање кидана контакта између чланова породице, како би се и законски омогућило остваривање природне и социјалне улоге мајке у породици. *Ibid.*

41 Види више у: П. Јовановић, *Посебна радноправна заштита појединих категорија радника*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 4/2015, Нови Сад, 2015, стр. 1460.

42 Види: чл. 73, ст. 1, тач. 3) Закона о здравственом осигурању Републике Србије, („Службени гласник РС“, бр. 25/19); чл. 39, ст. 1, тач. 6) Закона о обвезном здравственом осигурању Републике Хрватске, („Народне новине“, бр. 80/13 и 137/13).

Постојање основа и дужина привремене неспособности за рад осигураника утврђује се на основу љекарског прегледа осигураника и медицинског налаза о његовом здравственом стању, а у складу са Критеријумима дијагностичког поступка и оцјене привремене неспособности за рад. Уколико су према мишљењу овлашћеног доктора породичне медицине или надлежне комисије за доношење исправне оцјене о привременој неспособности за рад потребне додатне дијагностичке процедуре или прегледи, овлашћени доктор породичне медицине издаје све потребне упутнице. При утврђивању привремене неспособности за рад овлашћени доктор породичне медицине и надлежна комисија у обзир узимају медицинску документацију из ст. 2. овог члана, а оцјену дају самостално. У случају када је осигураник тешко болестан, када је непокретан или тешко покретан, а не налази се на лијечењу у стационарној здравственој установи, оцјена привремене неспособности за рад може се извршити на основу медицинске документације без присуства осигураника (чл. 3. Правилника). Такође, према чл. 4, ст. 1. Правилника, сматра се да је осигураник привремено неспособан за рад за вријеме док се налази на лијечењу у стационарној здравственој установи и за вријеме док користи право на смјештај уз дијете које је упућено на стационарно лијечење, те се за то вријеме не врши оцјена привремене неспособности за рад.

Наиме, у складу са чл. 8, ст. 1. Правилника овлашћени доктор породичне медицине дужан је да осигуранику изда извјештај о трајању привремене неспособности за рад (новчана дознака) најкасније до 5. у мјесецу за претходни мјесец, ради остваривања права на накнаду плате.⁴³ Надлежни стручно-медицински орган може да утврди постојање

⁴³ Према чл. 9. Правилника о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад, осигураник има право уложити приговор на оцјену овлашћеног доктора породичне медицине који је утврђивао привремену неспособност за рад до 30 дана првостепеној комисији за оцјену привремене неспособности за рад, у року од 24 часа од давања оцјене, путем овлашћеног доктора породичне медицине. Приговор осигураника на оцјену овлашћеног доктора породичне медицине одгађа извршење оцјене до доношења налаза, мишљења и оцјене првостепене комисије за оцјену привремене неспособности за рад. Првостепена комисија за оцјену привремене неспособности за рад је дужна да по приговору донесе налаз, мишљење и оцјену у року од 24 часа од подношења приговора. Осигураник има право да, уколико није задовољан налазом, оцјеном и мишљењем првостепене комисије за оцјену привремене неспособности за рад која је одлучивала по приговору, затражи издавање рјешења у надлежној организационој јединици Фонда. Осигураник има право да, уколико није задовољан донесеним рјешењем, уложи жалбу директору Фонда у року од 15 дана од дана пријема рјешења, путем надлежне организационе јединице Фонда која је донијела рјешење. Жалба не одлаже извршење рјешења. Директор Фонда рјешење по жалби

привремене неспособности за рад само уколико постоји неки од горе набројаних разлога.⁴⁴ Дакле, оправданост изостанка запосленог са рада непосредно зависи од стручне одлуке о постојању разлога за спријеченост запосленог за рад, тако да он може да докаже испуњеност услова за остваривање права на одсуство и накнаду плате само на основу извјештаја о трајању привремене неспособности за рад (новчане дознаке) коју издаје надлежни стручно-медицински орган.⁴⁵ „Постојање дознаке о привременој спречености запосленог за рад“, притом, „не упућује аутоматски на закључак да нема злоупотребе боловања, већ је дозвољено оспоравати истинитост чињеница изнетих у овој јавној исправи“,⁴⁶ што значи да суд може да провјерава истинитост података из дознаке, уколико посумња у њихову тачност, јер од тога зависи одговорност радника, као и законитост отказа уговора о раду због злоупотребе права на боловање.⁴⁷

Право на накнаду плате за вријеме привремене спрјечености за рад осигураника може да траје до отклањања спрјечености за рад за вријеме трајања радног односа. Социјална валоризација рада и оvdје долази до изражаја прописивањем случајева у којима осигуранику не припада право на накнаду плате:⁴⁸ 1) ако је намјерно проузроковао неспособност

осигураника доноси на основу налаза, оцјене и мишљења другостепене комисије за оцјену привремене неспособности за рад. Ово рјешење је коначно у управном поступку. Такође, осигураник има право, ако није задовољан налазом, оцјеном и мишљењем првостепене комисије за оцјену привремене неспособности за рад која је утврђивала привремену неспособност за рад преко 30 дана, да у року од три дана затражи издавање рјешења у надлежној организационој јединици Фонда. Осигураник има право да, уколико није задовољан донесеним рјешењем, уложи жалбу директору Фонда у року од 15 дана од дана пријема рјешења, путем надлежне организационе јединице Фонда која је донијела рјешење. Жалба не одлаже извршење рјешења. Директор Фонда рјешење по жалби осигураника доноси на основу налаза, оцјене и мишљења другостепене комисије за оцјену привремене неспособности за рад. Ово рјешење је коначно у управном поступку (чл. 10. Правилника). Против коначног акта Фонда може се покренути управни спор у року од 30 дана од дана пријема акта (чл. 41. Закона о здравственом осигурању).
44 Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Универзитет у Београду, Правни факултет, Београд, 2016, стр. 376.

45 Како је мишљење изабраног лекара или првостепене лекарске комисије једино меродавно и како они могу оправдати одсуство запосленог са рада једино дознакама које служе као јавне исправе, запослени чини повреду радне обавезе ако своје одсуство са рада оправдава само јављањем лекару, који му, међутим, није „отворио боловање“. Одлука Суда удруженог рада Србије, бр. 1416/78, од 13. јуна 1978, *Судска и управна пракса*, бр. 4/1982, стр. 126. Нав. према: Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Универзитет у Београду, Правни факултет, Београд, 2016, стр. 377.

46 Рјешење Врховног суда Србије, Рев. 573/93, од 4. марта 1993. године. Нав. према: Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, *op. cit.*, стр. 242-243.

47 *Ibid.*

48 Б. Лубарда, *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд,

за рад; 2) ако је неспособност за рад проузрокована пијанством (*actiones liberae in causa*)⁴⁹; 3) ако намјерно спречава оздрављење; 4) ако се без оправданог разлога не подвргне лијечењу, осим ако за лијечење није потребан пристанак предвиђен посебним прописима; 5) ако се без оправданог разлога не јави овлашћеном доктору породичне медицине за оцјену привремене неспособности за рад или се не одазове на комисијски преглед у заказано вријеме; 6) ако се за вријеме привремене неспособности за рад бави привредном или другом активношћу којом остварује приход; 7) ако на неки други начин злоупотреби право на коришћење одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад. Такође, накнада плате не припада осигураницима док су на издржавању казне затвора и осигураницима према којима се спроводе мјере обавезног психијатријског лијечења и чувања у здравственој установи и обавезног лијечења од алкохолизма и наркоманије у здравственој установи.⁵⁰

Наиме, домаће радно законодавство не садржи посебне одредбе о поступку утврђивања, односно доказивања околности због којих раднику припада право на одсуство са рада, али предвиђа одређене мјере надзора над коришћењем овог права.⁵¹ У том смислу, запослени има обавезу да одмах пријави своју болест или повреду послодавцу. Међутим, запослени ће имати право на накнаду плате од првог дана настанка неспособности за рад и ако су прилике такве да није могао одмах да изврши ту пријаву, већ ју је учинио чим је то постало могуће.⁵² Послодавац може да захтјева од запосленог који не долази на посао оправдање за изостанак, и да му, у недостатку оправдања, откаже уговор о раду, с обзиром да обавеза редовног доласка на посао, ради стављања радних способности на располагање послодавцу, спада у основне обавезе запосленог.⁵³ Према Закону о раду (чл. 119, ст. 1-3.) радник је дужан да најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању о томе достави послодавцу потврду надлежног доктора медицине. У случају теже болести, умјесто радника, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

2014, стр. 510.

49 *Ibid.*

50 Види: чл. 39. Закона о здравственом осигурању; чл. 15. Правилника о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад.

51 Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, *op. cit.*, стр. 243.

52 Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Универзитет у Београду, Правни факултет, Београд, 2016, стр. 377.

53 Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, *op. cit.*, стр. 244.

Ако радник живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана након престанка разлога због којих није могао да достави потврду. Према ст. 4. овог члана, доктор медицине је дужан да изда потврду о привременој спријечености запосленог за рад.⁵⁴ Законске одредбе о начину достављања потврде послодавцу, према мишљењу проф. др Љ. Ковачевић, а с чим се и ми слажемо, стварају одређене дилеме, почевши од оне која се тиче дефиниције „теже болести“, будући да тежа болест не мора увијек имати за посљедицу немогућност радника да лично достави потврду послодавцу, баш као што и неке, условно речено, лакше болести могу утицати на то да запослени не може да се креће.⁵⁵ Поред тога, неприхватљивим се чини и формулација правила да у случају теже болести, умјесто радника, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству, будући да се она може протумачити и као потврђивање обавезе ових лица да послодавцу доставе потврду, што је неприхватљиво због чињенице да се не налазе ни у каквом правном односу са послодавцем.⁵⁶ Ово тим прије, како даље с правом напомиње проф. Љ. Ковачевић, што остаје отворено и питање санкције у случају да чланови уже породице или друга лица са којима радник живи у породичном домаћинству не доставе потврду послодавцу у прописаном року.⁵⁷ Одговарајућа законска одредба је *lex imperfecta*, за разлику од одредбе о обавези радника да достави потврду о привременој спријечености за рад, чија је повреда изричито квалификована као непоштовање радне дисциплине због којег радник може добити отказ као најтежу дисциплинску мјеру⁵⁸ (чл. 179, ст. 3, тач. 2) Закона о раду).

Наиме, одредбама Закона о раду (чл. 119, ст. 5.), прописано је да, ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада, може да поднесе захтјев надлежном органу ради утврђивања здравствене

54 Потврда о боловању има снагу јавне исправе, па доказује оно што се у њој наводи. Та снага подиже ниво одговорности лекара јер га излаже ризику одговорности ако изда потврду кад нема привремене спријечености за рад. О томе види: З. Ивошевић, М. Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, Службени гласник, Београд, 2015, стр. 242.

55 Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Универзитет у Београду, Правни факултет, Београд, 2016, стр. 377.

56 *Ibid.*

57 *Ibid.* Према мишљењу појединих теоретичара, у конкретном случају члан уже породице, односно домаћинства поступа као супститут запосленог, па и за њега важи рок достављања од три дана, али за пропусте супститута не одговара запослени. З. Ивошевић, М. Ивошевић, *op. cit.*, стр. 242.

58 Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Универзитет у Београду, Правни факултет, Београд, 2016, стр. 377-378.

способности радника, у складу са законом. Дакле, послодавац може да оспорава оцјену о привременој неспособности запосленог за рад подношењем посебне пријаве Фонду здравственог осигурања ако сматра да постоје чињенице или околности из чл. 15, ст. 1, тач. ђ) и е) Правилника о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад (ако се радник за вријеме привремене неспособности за рад бави привредном или другом активношћу којом остварује приход или ако радник на неки други начин злоупотреби право на коришћење одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад). У поменутом случају, послодавац је чак обавезан да о томе одмах обавијести Фонд. Пријаву о постојању чињеница или околности из чл. 15, ст. 1. могу поднијети и првостепена и другостепена комисија за оцјену привремене неспособности за рад и сва остала лица која имају сазнања о горе наведеним чињеницама или околностима.⁵⁹ Постојање чињеница или околности због којих осигуранику Фонда не припада право на накнаду плате, на основу пријаве из чл. 15а. Правилника, утврђују овлашћени контролори Фонда увидом у медицинску и другу документацију осигураника.⁶⁰ О извршеној контроли сачињава се записник, који садржи мјесто и вријеме вршења контроле, предмет вршења контроле, име контролора, утврђено чињенично стање, посебан опис утврђених неправилности, списак исправа које су коришћене при вршењу контроле, а које се према потреби могу приложити записнику, изјаве лица која учествују у поступку контроле које су значајне за правилно утврђивање чињеничног стања и приједлог мјера (чл. 15б. Правилника). Надаље, у складу са чл. 15в. Правилника, ако контролор Фонда у записнику утврди постојање чињеница или околности због којих осигуранику не припада право на накнаду плате, записник се доставља директору Фонда, који обавјештава послодавца. Осигуранику не припада накнада плате од дана када су утврђене чињенице или околности из ст. 1. овог члана за све вријеме док трају те околности или њихове посљедице. Ако се чињенице или околности из ст. 1. овог члана утврде послје

⁵⁹ Види: чл. 15а, ст. 2. и 3. Правилника о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад.

⁶⁰ Како истиче проф. др Љ. Ковачевић, наведеним одредбама солидно су уређени услови за остваривање послодавчевог права на подношење пријаве, тако да остаје нејасна сврха одредбе Закона о раду (чл. 179, ст. 4.), према којој „послодавац може радника да упути на одговарајуће прегледе у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку“, ради утврђивања околности везаних за злоупотребу боловања, посебно из разлога што није јасно ни која би то установа била. Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Универзитет у Београду, Правни факултет, Београд, 2016, стр. 378.

почињања са коришћењем права на накнаду плате, исплата накнаде се обуставља, а исплатилац има право на накнаду штете од осигураника Фонда. Према томе, ако надлежни стручно-медицински орган утврди да запослени није био у стању привремене спријечености за рад, узима се да је неоправдано изостао са посла.⁶¹ У том случају ради се о злоупотреби права на одсуство са рада због привремене спријечености за рад, која је чл. 179, ст. 3, тач. 3) Закона о раду квалификована као непоштовање радне дисциплине и представља оправдан дисциплински отказни разлог.

3.3. Одређивање дужине коришћења права на накнаду плате

Наиме, дужина привремене неспособности за рад осигураника утврђује се на основу љекарског прегледа осигураника и медицинског налаза о његовом здравственом стању, а у складу са Критеријумима дијагностичког поступка и оцјене привремене неспособности за рад (чл. 3, ст. 1. Правилника). Дакле, дужина коришћења права на накнаду плате зависи од времена потребног за отклањање узрока спријечености за рад (зависно од врсте болести или повреде).⁶² Право на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад припада од првог дана привремене неспособности за рад и за све вријеме њеног трајања, али само за вријеме за које би осигураник Фонда примао плату у складу са прописима о раду да није наступила привремена неспособност за рад.⁶³ Према томе, право на накнаду плате изводи се из права на плату и исплаћује се умјесто плате.⁶⁴ Социјална валоризација рада долази до изражаја ако је привремена неспособност за рад настала због повреде на раду или професионалног обољења, пошто право на накнаду плате осигуранику Фонда припада од првог дана привремене неспособности за рад и за све вријеме њеног трајања (као и послје престанка радног односа на одређено вријеме)⁶⁵ до престанка узрока привремене неспособности

61 Види: З. Ивошевић, М. Ивошевић, *op. cit.*, стр. 243.

62 П. Јовановић, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2018, стр. 483.

63 Види: чл. 37, ст. 1. Закона о здравственом осигурању; чл. 16, ст. 1. Правилника о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад.

64 П. Јовановић, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2018, стр. 483.

65 Б. Лубарда, *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2014, стр. 510; Одредбама чл. 115. Закона о раду, прописано је да „раднику који је повријеђен на раду или је оболио од професионалне болести послодавац не може отказати уговор о раду за вријеме док је здравствено неспособан за рад, без обзира да ли је радник са послодавцем закључио уговор о раду на неодређено или на одређено вријеме. Ако је радник из става 1. овог члана закључио уговор о раду на одређено вријеме, период здравствене спријечености за рад не урачунава се у вријеме трајања уговора о раду“. То, наиме, значи, да ће радни однос на одређено вријеме бити

за рад, на терет послодавца.⁶⁶ Такође, ако је осигураник оцијењен као способан за рад, а затим поново буде неспособан за рад из истог или другог разлога, дани привремене неспособности за рад осигураника не повезују се у погледу основа, висине и исплатиоца накнаде плате (чл. 17. Правилника).

3.4. Одређивање основа за накнаду плате

У складу са важећим прописима,⁶⁷ основ за обрачун накнаде плате за вријеме привремене неспособности за рад је нето плата коју би радник (осигураник) остварио да је био на раду. Основ за обрачун накнаде плате не може бити већи од нето плате која служи као основ за обрачун и уплату доприноса за обавезно здравствено осигурање.

3.5. Обезбјеђивање исплате накнаде плате

Наиме, исплату накнаде плате за вријеме привремене спријечености за рад обезбјеђују послодавац осигураника и Фонд здравственог осигурања, односно надлежна организациона јединица Фонда. Накнаду плате за првих 30 дана привремене неспособности за рад обезбјеђује послодавац из својих средстава, а по истеку 30 дана (од 31. дана), а најдуже до 12 мјесеци непрекидног трајања привремене неспособности за рад, накнаду нето плате (без законом предвиђених пореза и доприноса) обезбјеђује Фонд, осим у случају из чл. 14, тач. г) Правилника (привремена неспособност за рад због њега обољелог члана уже породице), у којем накнаду плате обезбјеђује послодавац на терет својих средстава, с тим да послодавац има право поврата исплаћене накнаде плате за три мјесеца у току календарске године у случају ако је осигураник привремено неспособан за рад због њега обољелог члана уже породице (дјетета до навршених 18 година живота) код којег је тешко оштећено здравствено стање због оштећења можданих структура, малигне болести или другог тешког погоршања здравственог стања дјетета.⁶⁸ Такође, Фонд не обезбјеђује накнаду нето плате у случајевима

продужен за целокупно вријеме трајања привремене неспособности за рад радника (осигураника), што је, према нашем мишљењу, једна од мјера која систем посебне радноправне заштите болесних радника и инвалида чини потпунијим, у случајевима када је привремена спријеченост за рад настала као последица повреде на раду или професионалне болести.

66 Чл. 37, ст. 2. Закона о здравственом осигурању; чл. 16, ст. 2. Правилника о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад.

67 Види: чл. 32. Закона о здравственом осигурању; чл. 21. Правилника о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад.

68 Чл. 31, ст. 2. Закона о здравственом осигурању; чл. 20., а у вези са чл. 18,

привремене неспособности за рад настале као посљедица повреде на раду или професионалне болести, у којима накнаду плате обезбјеђује послодавац. Иако је право на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад основно право по основу здравственог осигурања, по правилу и у упоредном праву се предвиђа да у почетном периоду привремене спријечености за рад запослени (осигураник) остварује право на накнаду плате на терет средстава послодавца, било на основу радног законодавства или колективних уговора о раду.⁶⁹ С тим у вези, у посљедњој деценији, у већини европских земаља извршене су измјене здравственог законодавства. У највећем броју случајева, оне су обухватиле поштравање контроле коришћења одсуства, док су иницијални трошкови одсуства пребачени на послодавце, а у дијелу који се односи на првих неколико дана сваког новог одсуства са рада и на раднике.⁷⁰ Пребацавање обавезе исплате накнаде плате у првим недељама неспособности запосленог за рад на послодавца се образлаже чињеницом да трошкови одсуства који падају на терет послодавца за њега представљају значајан финансијски подстрек да унаприједи превенцију ризика по безбједност и здравље запослених на раду, као и квалитет услова рада и контролу намјенског коришћења одсуства. Вјерује се да примјена тих мјера значајно утиче на смањење броја краткотрајних одсустава са рада.⁷¹

Послодавац врши обрачун и исплату накнаде плате запосленима која се обезбјеђује из средстава обавезног здравственог осигурања у складу са Законом и Правилником. Послодавац има право да поднесе захтјев за поврат (рефундацију) исплаћене накнаде плате надлежној служби Фонда, која утврђује право на накнаду плате под условом да је послодавац измирио све доспјеле обавезе по основу доприноса за здравствено осигурање (дакле, под условом да нема доспјелих, а неуплаћених доприноса за обавезно здравствено осигурање за све раднике). Захтјев за поврат исплаћене накнаде плате може се поднијети у року прописаном Законом о облигационим односима.⁷² Дакле, у ст. 3. Правилника о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад.

69 Б. Лубарда, *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2014, стр. 509.

70 Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Универзитет у Београду, Правни факултет, Београд, 2016, стр. 379.

71 *Ibid.*

72 Чл. 22. Правилника о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад. У складу са тач. 4. Упутства о условима и поступку за одобравање рефундације Фонда здравственог осигурања Републике Српске, („Службени гласник

техничком смислу, послодавац увијек врши обрачун и исплату накнаде плате, али уколико исплата иде на терет Фонда, обрачун се доставља надлежној служби Фонда, која врши рефундацију исплаћеног нето износа плате послодавцу, у прописаном поступку.⁷³ О праву на накнаду плате, према томе, рјешава послодавац, ако се накнада исплаћује на терет послодавца, а ако се накнада исплаћује на терет Фонда, о праву на накнаду плате рјешава надлежна служба Фонда. Накнада плате исплаћује се на основу поднијетог доказа - извјештаја о трајању привремене неспособности за рад (новчана дознака), коју осигуранику, у складу са чл. 8. Правилника, издаје овлашћени доктор породичне медицине (за првих 30 дана привремене неспособности за рад новчану дознаку самостално потписује и издаје овлашћени доктор породичне медицине, а за привремену неспособност за рад у трајању преко 30 дана новчану дознаку, такође, издаје овлашћени доктор породичне медицине, али на основу сагласности надлежне комисије за оцјену привремене неспособности за рад) најкасније до 5. у мјесецу за претходни мјесец, ради остваривања права на накнаду плате. У случају дужег трајања привремене неспособности за рад проузроковане болешћу или повредом, а најкасније до истека једне године непрекидне неспособности за рад, доктор породичне медицине је дужан да радника са потребном медицинском документацијом упути надлежном органу за оцјену радне способности, односно инвалидности према прописима о пензијском и инвалидском осигурању. Организација пензијског и инвалидског осигурања дужна је да изврши оцјену радне способности, односно инвалидности у року од 60 дана од дана подношења захтјева за оцјену радне способности, а за то вријеме накнаду нето плате обезбјеђује Фонд. Истеком поменутог рока, накнаду плате обезбјеђује надлежна организација за пензијско и инвалидско осигурање.⁷⁴

3.6. Висина накнаде плате

Док је у већини европских земаља накнада плате (у случају болести) изједначена са ранијим примањима (просјечном платом запосленог у референтном периоду), у домаћем праву висина накнаде зависи од узрока привремене спријечености за рад.⁷⁵ Рестриктивност

РС^с, бр. 55/17, 90/17 и 111/17), захтјев за рефундацију Фонду може се поднијети у року од три године од настанка правног основа повремених потраживања, у смислу Закона о облигационим односима.

73 П. Јовановић, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2018, стр. 484.

74 Чл. 38. Закона о здравственом осигурању.

75 Б. Лубарда, *Радно право - Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*,

рјешења се, наиме, образлаже потребом за смањењем апсентизма. Мада на апсентизам утиче правни режим накнаде плате за случај привремене неспособности за рад (болести) – либерализовани правни режим (и проширење круга корисника) стицања права доприноси у одређеној мјери расту апсентизма, у великој већини европских држава накнада плате није тако ниско утврђена као у домаћем праву.⁷⁶ Висина накнаде плате коју обезбјеђује послодавац за првих 30 дана неспособности за рад одређује се у износу од 70% до 90% од основа, у складу са општим актом послодавца.⁷⁷ Насупрот овом нормативном рјешењу у законодавству Републике Српске, морамо истаћи један од позитивних примјера који се тиче режима остваривања права на накнаду плате за вријеме боловања у институцијама Босне и Херцеговине. Наиме, у складу са чл. 2. Одлуке о начину и поступку остваривања права на накнаду за боловање у институцијама Босне и Херцеговине,⁷⁸ запослени у институцијама Босне и Херцеговине има право на накнаду за вријеме привремене спријечености за рад (боловања) до 30 дана у висини основне нето плате исплаћене за претходни мјесец, изузимајући новчану награду и накнаду за обављање послова другог радног мјеста. За обрачун накнаде за вријеме привремене спријечености за рад преко 30 дана примјењују се прописи који уређују ову област према мјесту уплате доприноса запосленог (односно примјењују се ентитетски прописи с обзиром да је према уставном уређењу Босне и Херцеговине социјално осигурање у надлежности ентитета, а доприноси за обавезно социјално осигурање се уплаћују у корист надлежних организација – фондова Републике Српске и Федерације БиХ, које су носиоци различитих грана социјалног осигурања, и то према мјесту пребивалишта запосленог лица). Према Закону о раду (чл. 131, ст. 1.) накнада плате за вријеме привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести износи у висини од 100% просјечне плате коју је радник (осигураник) остварио у одговарајућем претходном периоду или од плате коју би остварио да је био на раду. Висина накнаде плате коју обезбјеђује Фонд из средстава обавезног здравственог осигурања одређује се у сљедећим процентима од основа:⁷⁹ а) уколико је неспособност за рад

Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013, стр. 441.

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ Чл. 33., а у вези са чл. 31, ст. 2. Закона о здравственом осигурању; чл. 23, ст. 1. Правилника о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад.

⁷⁸ („Службени гласник БиХ“, бр. 58/09).

⁷⁹ Фонд општим актом ближе уређује услове и поступак одобравања рефундације трошкова коришћења здравствене заштите и рефундације накнаде нето плате за вријеме

узрокована болешћу или повредом – 70%; б) уколико је неспособност за рад узрокована медицинским испитивањем – 70%; в) уколико је неспособност за рад узрокована изолованомшћу као клицоноше или због појаве заразе у његовој околини – 90%; г) уколико је неспособност за рад узрокована његом обољелог члана уже породице под условима одређеним општим актом Фонда – 70% и д) уколико је неспособност за рад узрокована добровољним давањем ткива и органа – 90%.⁸⁰

Сматрамо да је *de lege ferenda*, по угледу на нормативна рјешења присутна у упоредном праву,⁸¹ неопходно кроз измјене и допуне законске регулативе у области здравственог осигурања *explicite* дефинисати да се висина накнаде плате за вријеме привремене неспособности за рад због болести или компликација (као и опасности од компликација) у вези са одржавањем трудноће и порођајем, али и њега дјетета, утврди у износу од 100% од основа за накнаду плате⁸² (просјечне плате коју је радник - осигураник остварио у одговарајућем претходном периоду или од плате коју би остварио да је био на раду), од првог дана неспособности за рад. Корисник накнаде, на тај начин због коришћења права не би био материјално оштећен.⁸³ Мишљења смо да је ово једно од ефикасних рјешења које би стимулативно дјеловало на пораст наталитета, и самим тим би било и у функцији укупне социјалне политике, посебно демографске политике. Дефинисање мјера које имају за циљ стимулисање рађања дјеце и раст наталитета, јесте изразита потреба у Републици Српској која се суочава са проблемом „бијеле куге“ и негативним природним прираштајем – стопа наталитета је мања од стопе морталитета.⁸⁴

привремене неспособности за рад од стране Фонда здравственог осигурања Републике Српске. Види: Упутство о условима и поступку за одобравање рефундације, („Службени гласник РС“, бр. 55/17, 90/17 и 111/17).

80 Види: чл. 23. Правилника о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад. Ако је радник привремено спријечен за рад због добровољног давања крви, накнаду плате исплаћује послодавац (плаћено одсуство).

81 Види: чл. 95, ст. 3-5. Закона о здравственом осигурању Републике Србије, („Службени гласник РС“, бр. 25/19); чл. 55, ст. 2, тач. 2) Закона о обвезном здравственом осигурању Републике Хрватске, („Народне новине“, бр. 80/13 и 137/13).

82 Види: чл. 47, ст. 2, тач. 2) Закона о здравственом осигурању Федерације БиХ, („Службене новине Федерације БиХ“, бр. 30/97, 7/02, 70/08, 48/11 и 36/18).

83 Види: В. Јелчић, *Жена у радно-социјалном законодавству Републике Хрватске*, Ревизија за социјалну политику, бр. 4, Загреб, 1994, стр. 363.

84 У том смислу види: П. Јовановић, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2018, стр. 296.

4. Злоупотреба права на одсуство са рада због привремене неспособности радника за рад из здравствених разлога

Наиме, свако право из радног односа подлијеже злоупотреби, односно може се користити противно његовој сврси. Разликују се интерне и екстерне посљедице злоупотребе. Ако се изиграва сврха неког права, онда губи свој легитимитет и обавеза која стоји наспрам тог права, што подразумијева интерну посљедицу (нарушавање реципроцитета права и обавеза радника и послодавца). Са друге стране, злоупотреба права је санкционисана радноправним, грађанскоправним, прекршајним, кривичноправним и другим одредбама, што представља екстерну посљедицу злоупотребе одређеног права.⁸⁵ У случајевима када злоупотребу права врши радник, послодавац може радника да позове на одговорност због повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, и може му дати отказ уговора о раду. Класичан и упечатљив примјер негативне стране моралног интегритета запосленог, односно злоупотребе права од стране запосленог, јесте злоупотреба права на одсуство са рада због привремене неспособности за рад из здравствених разлога.⁸⁶ Како истиче проф. др П. Јовановић, ово је класичан примјер због тога што се у радном законодавству традиционално посебно издваја као оправдан разлог дисциплинског кажњавања, давања отказа уговора о раду или одговорности за штету, а упечатљив је због тога што је овдје ријеч о злоупотреби права које има изразито моралну и хуману димензију.⁸⁷ Одређено понашање се може квалификовати као злоупотреба права на одсуство ако се његова посљедица састоји у стицању неоснованих повластица. Она подразумијева да радник лажно представља своје здравствено стање, односно предузима радње које су контраиндиковане његовој болести или повреди не би ли, без рада, остваривао средства за живот.⁸⁸ Ова злоупотреба отвара питање двоструке одговорности радника – одговорност као осигураника из области здравственог осигурања и одговорност као запосленог из радног односа. Злоупотребом права на боловање радник наноси двоструку штету послодавцу – стварну штету и изгубљену корист. Стварна штета се састоји у исплати накнаде плате за вријеме привремене неспособности за рад за првих 30 дана спријечености, на терет средстава

85 *Ibid.*, стр. 285.

86 *Ibid.*, стр. 286.

87 *Ibid.*

88 Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Универзитет у Београду, Правни факултет, Београд, 2016, стр. 379.

послодавца, а по истеку 30 дана (од 31. дана), а најдуже до 12 мјесеци непрекидног трајања привремене неспособности за рад, накнада нето плате (без законом предвиђених пореза и доприноса) обезбјеђује се на терет Фонда здравственог осигурања. Изгубљена корист се састоји у пропуштеном приходу који би радник остварио да је радио.⁸⁹ Дакле, у поменутом случају ради се о злоупотреби права на одсуство са рада због привремене спријечености за рад, која је чл. 179, ст. 3, тач. 3) Закона о раду квалификована као непоштовање радне дисциплине и представља оправдан дисциплински отказни разлог.

Злоупотреба институције боловања један је од проблема на који нису имуни радно и социјално законодавство и пракса Републике Српске.⁹⁰ С обзиром да коришћење права на одсуство због привремене неспособности за рад из здравствених разлога противно његовој намјени ствара вишеструке штетне посљедице које погађају и послодавца и Фонд здравственог осигурања, домаће право познаје више правила за сузбијање ове негативне појаве. Првенствено, радник има обавезу да одмах пријави своју болест или повреду послодавцу. Према Закону о раду (чл. 119, ст. 1-3.) радник је дужан да најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању о томе достави послодавцу потврду надлежног доктора медицине. У случају теже болести, умјесто радника, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству. Ако радник живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана након престанка разлога због којих није могао да достави потврду. Према ст. 4. овог члана, доктор медицине је дужан да изда потврду о привременој спријечености запосленог за рад.⁹¹ Повреда одредбе о обавези радника да достави потврду о

89 П. Јовановић, *Актуелни аспекти принципа заштите запослених*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2011, Нови Сад, 2011, стр. 156.

90 Према подацима Фонда здравственог осигурања Републике Српске, у 2018. години, на боловању дужем од 30 дана у просјеку је било 5.500 запослених мјесечно, што је за 1.000 радника више у односу на 2017. годину. Такође, у 2018. години, 86 послодавца је затражило провјеру оправданости боловања за 152 радника. Контролама је утврђено да је у девет случајева било неправилности, које су се углавном односиле на то да осигураници нису на вријеме упућени на оцјену здравствене способности пред надлежном првостепеном комисијом за оцјену привремене неспособности за рад, те да је боловање трајало дуже него што предвиђа Правилник за одређена обољења. Доступно на: <https://www.zdravstvo-srpske.org/izvjestaji-i-informacije.html>, 25.05.2019. године.

91 У складу са чл. 8, ст. 1. Правилника о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад, овлашћени доктор породичне медицине дужан је да осигуранику изда и извјештај о трајању привремене неспособности за рад (новчана дознака) најкасније до 5. у мјесецу за претходни мјесец, ради остваривања

привременој спријечености за рад квалификована је као непоштовање радне дисциплине због којег послодавац раднику може дати отказ уговора о раду (чл. 179, ст. 3, тач. 2) Закона о раду).

Затим, одредбама Закона о раду (чл. 119, ст. 5.), прописано је да, ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада, може да поднесе захтјев надлежном органу ради утврђивања здравствене способности радника, у складу са законом. Дакле, послодавац може да оспорава оцјену о привременој неспособности запосленог за рад подношењем посебне пријаве Фонду здравственог осигурања ако сматра да се радник за вријеме привремене неспособности за рад бави привредном или другом активношћу којом остварује приход или ако радник на неки други начин злоупотреби право на коришћење одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад. У поменутом случају, послодавац је чак обавезан да о томе одмах обавијести Фонд. Пријаву о злоупотреби боловања могу поднијети и првостепена и другостепена комисија за оцјену привремене неспособности за рад и сва остала лица која имају сазнања о горе наведеним чињеницама или околностима.⁹² Постојање чињеница или околности због којих осигуранику Фонда не припада право на накнаду плате, на основу пријаве, утврђују овлашћени контролори Фонда увидом у медицинску и другу документацију осигураника.⁹³ У складу са одредбом чл. 15в. Правилника, ако контролор Фонда утврди постојање чињеница или околности због којих осигуранику не припада право на накнаду плате, записник се доставља директору Фонда, који обавјештава послодавца. Осигуранику не припада накнада плате од дана када су утврђене чињенице или околности које се односе на злоупотребу боловања за све вријеме док трају те околности или њихове посљедице. Ако се поменуте чињенице или околности утврде послије почињања са коришћењем права на накнаду плате, исплата накнаде се обуставља, а исплатилац има право на накнаду штете од осигураника Фонда. Према томе, ако надлежни стручно-медицински орган утврди да запослени није био у стању привремене спријечености за рад, узима се да је неоправдано изостао са посла.⁹⁴ У том случају ради се о злоупотреби права на боловање, која представља разлог за отказ уговора о раду

права на накнаду плате.

92 Види: чл. 15а, ст. 2. и 3. Правилника о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад.

93 Види: чл. 15б, ст. 1. Правилника о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад.

94 З. Ивошевић, М. Ивошевић, *op. cit.*, стр. 243.

од стране послодавца.⁹⁵ Здравственим законодавством⁹⁶ су прописани случајеви у којима осигуранику не припада право на накнаду плате: 1) ако је намјерно проузроковао неспособност за рад; 2) ако је неспособност за рад проузрокована пијанством; 3) ако намјерно спречава оздрављење; 4) ако се без оправданог разлога не подвргне лијечењу, осим ако за лијечење није потребан пристанак предвиђен посебним прописима; 5) ако се без оправданог разлога не јави овлашћеном доктору породичне медицине за оцјену привремене неспособности за рад или се не одазове на комисијски преглед у заказано вријеме; 6) ако се за вријеме привремене неспособности за рад бави привредном или другом активношћу којом остварује приход; 7) ако на неки други начин злоупотреби право на коришћење одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад. Наиме, Закон о раду уопште не утврђује дефиницију права на одсуство због привремене спријечености за рад, нити нормира понашања којима радник врши злоупотребу овог права.⁹⁷ Поменута недореченост повезана је са тешкоћама да се у пракси прецизно утврди постојање злоупотребе права на одсуство, с обзиром да послодавци у својим једностраним актима, а исто вриједи и за социјалне партнере и њихове колективне уговоре, по правилу, не утврђују понашања којима радник одступа од циља права на одсуство.⁹⁸ Према мишљењу проф. др Љ. Ковачевић, а с чим се и ми слажемо, тај недостатак би могао бити превазиђен ако би поједина абузивна понашања била *exempli causa* наведена у Закону о раду, односно у колективном уговору или једностраном акту послодавца. Послодавци и радници би тада имали јаснију слику о интересима које треба остварити квалификацијом злоупотребе одсуства као оправданог отказног разлога, уз могућност отказа и у другим, нестандартним случајевима недопуштеног вршења права на боловање.⁹⁹ Радноправне (отказ уговора о раду због непоштовања радне дисциплине), социјалноправне (обустава исплате накнаде плате или губитак овог права и повраћај примљеног износа) и кривичноправне (новчана казна или казна затвора)¹⁰⁰ санкције

95 Види: чл. 179, ст. 3, тач. 3) Закона о раду.

96 Види: чл. 39. Закона о здравственом осигурању; чл. 15. Правилника о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад.

97 Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Универзитет у Београду, Правни факултет, Београд, 2016, стр. 384.

98 *Ibid.*

99 *Ibid.*

100 Чл. 213. Кривичног законика, („Службени гласник РС“, бр. 64/17 и 104/18 – одлука УС), прописује „ко симулирањем или проузроковањем болести или неспособности за рад или на други противправан начин постигне да му се призна неко право из социјалног осигурања које му по законским или другим прописима не припада, казниће

злоупотребе права на одсуство треба да обезбједе то да га радници остварују само ако за то постоје оправдани разлози и само док их ти разлози стварно спречавају да обављају послове за послодавца,¹⁰¹ с циљем очувања и унапређења њиховог здравља, обезбјеђивања њихове економске сигурности и елиминисања дискриминације запослених на основу здравственог стања и породичних дужности.¹⁰²

5. Закључак

Право на накнаду плате представља основно и неотуђиво – материјално право које се у случају привремене спријечености за рад због болести или професионалне болести, повреде на раду или повреде изван рада обезбјеђује осигураницима на начин и под условима предвиђеним важећом регулативом из ове области. Наиме, правни режим накнаде плате за вријеме привремене неспособности за рад у домаћем праву непосредно је уређен Законом о раду, Законом о здравственом осигурању и Правилником о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад. Режим остваривања права на накнаду плате чини скуп правила, утврђених законом, која се односе на: 1) утврђивање постојања привремене спријечености за рад; 2) одређивање дужине коришћења права на накнаду; 3) одређивање основа за накнаду; 4) обезбјеђивање исплате накнаде и 5) висину накнаде. Поменутог режима, односно правила морају се придржавати како осигураник као корисник права, тако и његов послодавац и надлежни здравствени органи (овлашћени доктор породичне медицине и комисија за оцјену привремене неспособности за рад). Имајући у виду улогу жена у биолошкој репродукцији становништва (трудноћа, рађање и материнство), а у циљу подизања natalитета и утврђивања садржајније заштите жена као посебне категорије запослених у систему радног и социјалног законодавства, сматрамо да законске одредбе морају нормирати болести или компликације (као и опасности од компликација) у вези са одржавањем трудноће и порођајем као посебан разлог привремене спријечености за рад за вријеме које запосленој припада право на накнаду плате. Сматрамо да је *de lege ferenda*, по угледу на нормативна рјешења присутна у упоредном праву, неопходно кроз измјене и допуне законске регулативе у области здравственог осигурања се новчаном казном или казном затвора до једне године“.

101 Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Универзитет у Београду, Правни факултет, Београд, 2016, стр. 375.

102 *Ibid.*, стр. 393.

explicite дефинисати да се висина накнаде плате за вријеме привремене неспособности за рад због болести или компликација (као и опасности од компликација) у вези са одржавањем трудноће и порођајем, али и њега дјетета, утврди у износу од 100% од основа за накнаду плате (просјечне плате коју је радник - осигураник остварио у одговарајућем претходном периоду или од плате коју би остварио да је био на раду), од првог дана неспособности за рад. Корисник накнаде, на тај начин због коришћења права не би био материјално оштећен. Мишљења смо да је ово једно од ефикасних рјешења које би стимулативно дјеловало на пораст наталитета, и самим тим би било и у функцији укупне социјалне политике, посебно демографске политике. Дефинисање мјера које имају за циљ стимулисање рађања дјеце и раст наталитета, јесте изразита потреба у Републици Српској која се суочава са проблемом „бијеле куге“ и негативним природним прираштајем – стопа наталитета је мања од стопе морталитета. Такође, злоупотреба институције боловања један је од проблема са којим се суочавају радно и социјално законодавство и пракса Републике Српске. С обзиром да ова негативна појава ствара вишеструке штетне посљедице које погађају и послодавца и Фонд здравственог осигурања, домаће право познаје више правила чији је основни циљ смањење броја боловања и сузбијање њихових злоупотреба, што уједно треба да буде и један од фундаменталних циљева здравствене политике наше земље.

Литература и извори

Балтић А., Деспотовић М., (1981), *Основи радног права Југославије и основни проблеми социологије рада*, Савремена администрација, Београд;

Брајић В., (1987), *Радно право*, Београд;

Durand P., (1953), *Politique contemporain de la sécurité sociale*, Paris;

Ивошевић З., Ивошевић М., (2015), *Коментар Закона о раду*, Службени гласник, Београд;

Јашаревић С., (2010), *Социјално право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад;

Јовановић П., (2011), *Актуелни аспекти принципа заштите запослених*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2011, Нови Сад;

Јовановић П., (2012), *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад;

Јовановић П., (2015), *Посебна радноправна заштита појединих категорија радника*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 4/2015, Нови Сад;

Јовановић П., (2018), *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад;

Јелчић В., (1988), *Социјално право у СФРЈ*, књига I, *Социјално осигурање*, Информатор, Загреб;

Јелчић В., (1994), *Жена у радно-социјалном законодавству Републике Хрватске*, Ревизија за социјалну политику, бр. 4, Загреб;

Ковачевић Љ., (2013), *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд;

Ковачевић Љ., (2016), *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Универзитет у Београду, Правни факултет, Београд;

Lyon-Caen G., (1955), *Manuel de Droit du travail et de la sécurité sociale*, Paris;

Лубарда Б., (2013), *Радно право - Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд;

Лубарда Б., (2014), *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд;

Паравина Д., (1979), *Начело права на рад*, Правни живот, бр. 12/79, Београд;

Пешић Р., (1957), *Настанак и развитак социјалног осигурања*, прва књига – Социјално осигурање до почетка другог светског рата, Београд;

Пешић Р., (1966), *Радно право*, Научна књига, Београд;

Петровић А., (1983), *Заштита незапослених радника у међународном радном праву*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, бр. XXIII/1983, Ниш;

Петровић А., (1991), *Старосне пензије (социјално осигурање)*, Београд;

Петровић А., (1995), *Заштита права из социјалног осигурања*, Правни живот, бр. 11/1995, Београд;

Петровић А., (2004), *Реформисање социјалног осигурања: промена одговорности и индивидуалног избора*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, бр. XLIV/2004, Ниш;

Равнић А., (1976), *Осигурани ризик*, Наша законитост, бр. 9/76, Загреб;

Ступар М., (1963), *Социјална политика*, Рад, Београд;

Тинтић Н., (1972), *Радно и социјално право*, Књига прва: Радни односи (II), Народне новине, Загреб;

Тинтић Н., (1978), *Нека питања комплементарности и конвергенције одређених институција осигурања, социјалног осигурања, социјалне заштите и социјалног права у изградњи и развоју система социјалне сигурности*, Годишњак Правног факултета у Сарајеву, бр. XXVI/1978, Сарајево;

Шундерић Б., (2009), *Социјално право*, Београд;

Шундерић Б., (2011), *О појму социјалног ризика*, Радно и социјално право, бр. 2/2011, Београд;

Шундерић Б., Ковачевић Љ., (2017), *Радно право*, Приручник за полагање правосудног испита, Књига 11, Београд;

Међународни извори права

Конвенција о минималној норми социјалног осигурања (Конвенција бр. 102, донијета у Женеви 1952. године), („Службени лист ФНРЈ“, Међународни уговори, бр. 1/1955);

Домаћи извори права

Устав Републике Српске, („Службени гласник Републике Српске“, бр. 21/92, 28/94, 8/96, 13/96, 15/96, 16/96, 21/96, 21/02, 26/02, 30/02, 31/02, 69/02, 31/03, 98/03, 115/05, и 117/05);

Закон о раду, („Службени гласник РС“, бр. 1/16 и 66/18);

Закон о здравственом осигурању, („Службени гласник РС“, бр. 18/99, 51/01, 70/01, 51/03, 57/03, 17/08, 1/09, 106/09, 39/16 – одлука УС и 110/16);

Закон о здравственом осигурању Федерације БиХ, („Службене новине Федерације БиХ“, бр. 30/97, 7/02, 70/08, 48/11 и 36/18);

Кривични законик, („Службени гласник РС“, бр. 64/17 и 104/18 – одлука УС);

Одлука о начину и поступку остваривања права на накнаду за боловање у институцијама Босне и Херцеговине, („Службени гласник БиХ“, бр. 58/09);

Правилник о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад, („Службени гласник РС“, бр. 63/08, 38/10, 61/11, 87/12, 100/14, 4/15, 8/16 и 112/18);

Упутство о условима и поступку за одобравање рефундације, („Службени гласник РС“, бр. 55/17, 90/17 и 111/17).

Страни извори права

Закон о здравственом осигурању Републике Србије, („Службени гласник РС“, бр. 25/19);

Закон о обвезном здравственом осигурању Републике Хрватске, („Народне новине“, бр. 80/13 и 137/13).

Radislav Lale, Ph. D.

Faculty of Law, University of East Sarajevo, Republic of Srpska

Legal regime for the exercising the right to remuneration during temporary disability to work

Summary

The right to remuneration is a basic and inalienable - a substantive right which, in the case of temporary disability due to illness or occupational disease, injury at work or injury outside of work, is provided to the insured in the manner and under the conditions provided by the applicable regulations in this field. The author considers that de lege ferenda, by means of amendments to the legislation in the field of health insurance, to define that the amount of compensation paid during temporary incapacity for work due to illness or complications related to the maintenance of pregnancy and childbirth, but also the care of the child, is determined in amounting to 100% of the basis for salary compensation. The author points out that this is one of the effective solutions that would have a stimulating effect on the birth rate, and therefore would be a function of the overall social policy, especially demographic policy. Also, the abuse of the sick leave institution is one of the problems facing the labour and social legislation and practice of the Republic of Srpska. Since this negative phenomenon has adverse consequences that affect both the employer and the Health Insurance Fund, domestic law knows a number of rules whose primary purpose is to reduce sick leave and combat their abuse, which should also be one of the fundamental aims of our country's health policy.

Key words: *social security, temporary disability to work, right to be absent from work, right to remuneration, abuse of sick leave.*