*dr Vesna Simović-Zvicer[[1]](#footnote-1)*

**Pravo na odsustva zapošljenih**

Ono što čini razliku između prava zapošljenih na odmore i prava na odsustva je činjenica da je pravo na odmore garantovano svakom zapošljenom (ustavom i zakonom), dok se pravo na odsustva ostvaruje ukoliko se dese slučajevi koji su predviđeni zakonom i kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Osnovna sličnost između prava na odmore i prava na odsustva je u tome što se oba slučaja zapošljeni ne nalazi na svom radnom mjestu, tj. ne izvršava obaveze koje su predviđene ugovorom o radu. Međutim, ni u jednom slučaju ne može zbog toga biti pozvan na odgovornost, niti mu poslodavac može zbog toga otkazati ugovor o radu.

Zakon o radu je u članu 87 pecizirao slučajeve u kojima zapošljeni ima pravo na plaćeno odsustvo iz ličnih potreba, i to:

* sklapanje braka;
* rođenje đeteta (nazavisno od toga da li je dijete rođeno u braku ili van braka);
* teže bolesti člana uže porodice: novina je da ZOR precizira što se podrazumijeva pod težom bolešću: to je bolest za koju je zdravstvena zaštita obezbijeđena u punom iznosu iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja, u skladu s posebnim zakonom. Pri tome, pod članom uže porodice, u smilu ovog člana podrazumijevaju se: supružnik, đeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci. Ovđe je važno napomenuti da se u ovom stavu koristi temin „supružnik“, što znači da se pod ovim pojmom podrazumijeva kako bračni, tako i vanbračni supružnik, tako da će zapošljeni imati pravo na odsustvo s rada u slučaju bolesti bilo bračnog ili vanbračnog supružnika.
* polaganje ispita koji je u vezi s obavljanjem poslova kod poslodavca: dakle, za razliku od ranije važećeg zakona, ZOR je precizirao da u konkretnom slučaju zapošljeni ima pravo na odsustvo samo ako polaže ispit koji je u vezi s obavljanjem poslova kod poslodavca. Tako npr. zapošljeni koji je zasnovao radni odnos sa srednjom stručnom spremom neće imati pravo na plaćeno odsustvo ukoliko polaže ispite na fakultetu, koji je u međuvremenu upisao ili čak i ako polaže stručni ispit iz oblasti u kojoj je stekao diplomu na osnovu koje je zasnovao radni odnos, ukoliko taj ispit nije u vezi s obavljenjem konkretnih poslodava i zadataka kod poslodavca (npr. neće imati pravo na plaćeno odsustvo ako polaže notarski ili advokatski ispit, kao i u slučaju da polaže pravosudni ispit, ukoliko mu on nije uslov za obavljenje poslova na radnom mjestu na kojem je zasnovao radni odnos ili je raspoređen).

Iako ZOR to ne precizira, podrazumijeva se da se pravo na plaćeno odsustvo može koristiti samo u vrijeme kada se neki od predviđenih slučajeva dogodio, a zapošljeni pravo na odsustvo ostvaruje podnošenjem zahtjeva poslodavcu (u pisanoj formi). Uz zahtjev je predviđena obaveza dostavljanja dokaza koji opravdavaju odsustvo – osim ako se radi o razlozima koji su opšte poznati (kao što je npr. smrt srodnika). Osim slučajeva plaćenog odsustva koji su nabrojani u zakonu, ostavljena je mogućnost da se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu predvide i drugi slučajevi. Osim toga, ZOR ne precizira broj slobodnih dana koje za svaki od predviđenih osnova plaćenog odsustva ima zapošljeni, već to pitanje prepušta da bude uređeno kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Izuzetek je jedino napravljen u slučaju smrti člana uže porodice, kada je predviđeno da će zapošljeni imati pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od sedam radnih dana (dakle, ne kalendarskih dana). U konkretno slučaju misli se na radne dane zapošljenog (što znači da se ne primjenjuje analogija s utvrđivanjem broja dana godišnjeg odmora), tako da će se kao radni dan računati i subota, ukoliko odlukom o rasporedu radnog vremena predviđeno da zapošljeni koji ostavuje pravo neplaćeno odsustvo u ovom slučaju radi i subotom.

Zakon ne predviđa slučajeve u kojima će zapošljeni imati pravo na neplaćeno odsustvo, već to pitanje prepušta kolektivnom ugovoru i ugovoru o radu. Ovo zbog toga što se slučajevi neplaćenog odsustva odnose na situacije u kojima zapošljeni imaju potrebu da odsustvuju s rada u cilju završavanja nekih obaveza koje nijesu povezane s izvršavanjem poslova i zadataka kod poslodavca. S druge strane, obično se radi o odsustvu u situacijama koje neće remetiti proces rada kod poslodavca, tako da kroz ovo pravo dolaze do izražaja humanost i dostojanstvo, kao ciljevi radnog prava. Za vrijeme ostvarivanja prava na neplaćeno odsustvo zapošljeni ima samo pravo na zdravstveno osiguranje, dok mu ostala prava iz rada i po osnovu rada miruju. To znači da će poslodavac u slučaju mirovanja prava i obaveza biti dužan samo da uplaćuje doprinose za zdravstveno osiguranje, ali ne i doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje za slučaj nezapošljenosti. Pri tome, osnovicu za obračunavanje i plaćanje doprinosa za obavezno zdravstveno osiguranje koji pada na teret poslodavca čini bruto zarada na koju bi zapošljeni imao pravo po osnovu rada (pri čemu osnovica ne može biti niža od najniže mjesečne osnovice doprinosa).

**ODSUSTVO U DANE PRAZNIKA**

Zapošljeni ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme državnih i vjerskih praznika, i u to vrijeme ostvaruje pravo na naknadu zarade kao da je na radu. U skladu sa Zakonom o državnim i drugim praznicima („Sl. list RCG“, br. 27/2007 i „Sl. list CG“, br. 36/2013), državni praznici Crne Gore su: 21. maj – Dan nezavisnosti i 13. jul – Dan državnosti, dok su (drugi) praznici u Crnoj Gori su i: 1. januar – Nova godina i 1. maj – Praznik rada. Državni i drugi praznici praznuju se dva dana i to na dan praznika i narednog dana. Praznični dani su neradni. Pri tome, ukoliko je praznični dan neđelja, neradna su dva naredna dana, a ukoliko je drugi praznični dan neđelja, neradni je prvi naredni dan.

U skladu sa Zakonom o svetkovanju vjerskih praznika („Sl. list RCG“, br. 56/93 i 27/94), pravo na plaćeno odsustvo, radi svetkovanja vjerskih praznika, pripada: pravoslavnima za Badnji dan, Božić (dva dana), Veliki petak, Vaskrs (drugi dan) i krsna slava; rimokatolicima za Badnji dan, Božić (dva dana), Veliki petak, Uskrs (drugi dan) i Svi Sveti; muslimanima za Ramazanski bajram (tri dana) i Kurbanski bajram (tri dana); Jevrejima za Pashu (dva dana) i Jom Kipur (dva dana).

Zakon o radu u je članu 89 pecizirao razlog zbog kojeg poslodavac može organizovati rad za vrijeme praznike, a to je neophodna potreba procesa rada. Zapošljeni koji su angažovani za vrijeme praznika imaju pravo na uvećenje zarade, čiji procenat se uređuje kolektivnim ugovorom. Ukoliko poslodavac organizuje rad u dane državnih i vjerskih praznika, ZOR je dvije obaveze koje predstavljaju novinu u odnosu na ranije važeći zakon, i to:

1) da donese odluku u pisanoj formi o organizovanju rada u dane državnih i vjerskih praznika. Podrazumijeva se da ova odluka mora sadržati imena zapošljenih i vremenski period u kojem će biti angažovani.

2) da o organizovanju rada u dane državnih i vjerskih praznika obavijesti zapošljene (misli se na zapošljene koji će biti angažovani u toku praznika), sindikat (svaki sindikat koji je organizovan na nivou poslodavca, nezavisno od toga da li je reprezentativan ili nije) i inspekciju rada. ZOR ne precizira na koji način se vrši obavještavanje u ovom slučaju, ali se podrazumijeva da se ono vrši dostavljanjem odluke kojom se organizuje rad u dane praznika. Izuzetak od obaveze obavještavanja inspekcije rad predviđen je za poslodavce koji obavljaju poslove u okviru djelatnosti od javnog interesa, koje su takstativno nabrojane, osim privatnih ustanova koje pružaju zdravstvenu i veterinarsku zaštitu na koje se odnosi obaveza obavještavanja inspekcije rada.

Ukoliko se radi o zapošljenima koji su angažovani preko agencije za ustupanje zapošljenih (a oni budu angažovani u toku praznika da rade), poslodavac-korisnik će imati obavezu da obavijesti zapošljene, sindikat i inspekciju, na način i u roku kako je naprijed navedeno.

 Obavještavanje inspekcije rada ima poseban značaj s aspekta kasnije kontrole da li je poslodavac ispoštovao obaveze koje je imao u odnosu na uvećenje zarade zapošljenima koji su bili angažovani za vrijeme praznika. Obje obaveze poslodavac je dužan da izvrši u roku od tri dana prije početka rada, a u slučaju da to ne uradi predviđena je prekršajna odgovornost za poslodavca i odgovorno lice kod poslodavca.

U vezi s organizovanjem rada u dane vjerskih praznika važno je napomenuti da u ovom slučaju zapošljeni neće imati pravo na uvećenje zarade, ukoliko nije prethodno u pisanoj formi obavijestio poslodavca da želi da slavi vjerski praznik. Ovo iz razloga što Zakon o svetkovanju vjerskih praznika u članu 2, stav 2 predviđa da zapošljeni su koji žele da svetkuju vjerske praznike dužni da o tome obavijeste odgovorno lice, odnosno preduzetnika najkasnije tri dana prije vjerskog praznika.

**ODSUSTVO SA RADA ZBOG BOLESTI**

Odustvo s rada iz zdravstvenih razloga ZOR dijeli na dvije grupe slučajeva:

Prvu grupu čine slučajevi privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, povrede na radu ili u drugim slučajevima u skladu s propisima o zdravstvenom osiguranju. U skladu s članom 37, stav 2 Zakona o obaveznom zdravstvenom osiguranju, to su sljedeći slučajevi: ako je osiguranik (osim bolesti) usljed povrede (koja se može desiti na radu ili van rada) privremeno spriječen za rad; ako je stavljeni pod zdravstveni nadzor ili se nad njim sprovodi karantin; ako je izolovan kao kliconoša ili zbog pojave zaraze u domaćinstvu; ako je određen da njeguje oboljelog člana uže porodice; ako je spriječen da radi zbog dobrovoljnog davanja krvi, organa, tkiva i ćelija; ako je određen za pratioca oboljelog lica upućenog na liječenje ili ljekarski pregled u drugo mjesto, odnosno dok traje bolničko liječenje.

Drugu grupu čine slučajevi dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa – u kojima zapošljeni ima pravo na naknadu zarade kao da je na radu, a vrijeme (trajanje) odsustva s rada precizira se kolektivnim ugovorom.

Imajući u vidu da je prva grupa slučajeva plaćenog odsustva u praksi posebno problematična zbog brojnih zloupotreba od strane zapošljenih, ZOR je predvidio nekoliko značajnih novina, koje su sublimirane kroz dvije obaveze zapošljenog, i to:

1. Zapošljeni je dužan da u roku od tri dana od dana nastanka privremene spriječenosti poslodavcu dostavi potvrdu ljekara, lično ili preko drugog lica (ako je zapošljeni spriječen da to uradi zbog toga što se nalazi na bolničkom liječenju, ako zbog bolesti ili povrede nije u mogućnosti da hoda i sl.). Potvrda o privremenoj spriječenosti za rad predstavlja novinu u zakonu, a predviđena je i obaveza ljekara da izda navedenu potvrdu. Predviđeno da će način izdavanja i sadržaj potvrde o nastupanju privremene spriječenosti za rad propisati Ministarstvo zdravlja svojim pravilnikom. Ipak, podrazumijeva se da potvrda o privremenoj spriječenosti za rad, između ostalog, mora da sadrži razloge privremene spriječenosti za rad. To svakako ne podrazumijeva da se u potvrdi navodi dijagnoza pacijenta, s obzirom na to ista u trenutku izdavanja potvrde ne mora da bude utvrđena. Izdavanje potvrde je značajno zbog toga što je predviđena mogućnost da poslodavac pred nadležnim organom (komisijom Ministarstva zdravlja) pokrene postupak za preispitivanje privremene spriječenosti za rad, ukoliko posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje s rada koji su navedeni u potvrdi. U slučaju da navedena Komisija utvrdi da razlozi koji su navedeni u potvrdi o privremenoj spriječenosti za rad ne odgovaraju stvarnom zdravstvenom stanju zapošljenog, odnosno da su netačni, posljedice po radno-pravni status će imati kako ljekar koji je izdao potvrdu (zbog zloupotrebe službenog položaja), tako i sam zapošljeni (zbog zloupotrebe bolovanja). Naime, Zakon o obavezno zdravstvenom osiguranju u članu 37, stav 7 predviđa da izabrani tim ili izabrani doktor koji utvrdi privremenu spriječenost za rad suprotno ovom zakonu čini težu povredu radne obaveze (za koju mu se može izreći mjera prestanka radnog odnosa), dok poslodavac zapošljenom koji je zloupotrijebio bolovanje može dati otkaz, u skladu s članom 172, stav 1, tačka 6 ZOR-a.
2. Zapošljeni je dužan da izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad dostavi u roku od tri dana od dana izdavanja izvještaja. Izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad izdaje se nakon okončanog postupka liječenja (taj rok može biti i do 30 dana po okončanju liječanja), za razliku od potvrde o privremenoj spriječenosti za rad, koja treba da buda izdata prvog dana kada je ljekar konstatovao privremenu spriječenost za rad.

Nepoštovanje navedenih obaveza od strane zapošljenog, odnosno u slučaju nedostavljanja navedene potvrde i izvještaja o privremenoj spriječenosti za rad, za posljedicu može imati otkaz ugovora o radu od strane poslodavca, u skladu s članom 172, stav 1, tačka 6 ZOR-a.

U vezi s pravom na odustvo s rada iz zdravstvenih razloga, treba napomenuti da Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju u članu 44 predviđa obavezu Fonda za zdravstveno osiguranje da u slučaju dužeg trajanja privremene spriječenosti za rad prouzrokovane bolešću ili povredom, zapošljenog s potrebnom medicinskom dokumentacijom uputi Fondu za penzijsko i invalidsko osiguranje, koji je prvostepeni organ za ocjenu radne sposobnosti, odnosno invalidnosti. Pri tome, pod dužom spriječenošću za rad podrazumijeva se situacija kada je zapošljeni po ovom osnovu odsustan s rada u kontinuitetu 10 mjeseci, odnosno 12 mjeseci u toku kojih je bilo ukupno 10 mjeseci spriječenosti za rad s prekidima.

1. Tekst predstavlja izvod iz Komentara Zakona o radu, Centar za radno i poslovno pravo, Podgorica, 2020.

e-mail: doo.crpp@gmail.com [↑](#footnote-ref-1)