Карантин, боловање због короне и здравствено осигурање

На различита питања из области радноправне заштите и радног законодавства за читаоце „Политике" одговарају експерти и дугогодишњи правници са положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. Питања можете да пошаљете на и-мејл адресу синдиката – pitajsindikat@sindikat-beograda.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике" биће објављена два-три питања са одговорима.

Била сам на боловању због короне, одређена ми је мера карантина у кућним условима услед контакта са зараженим. Можете ли ми објаснити да ли ћу опет моћи да будем на боловању због ове заразе ако се и ја по престанку те мере разболим, односно како би ми се ти дани рачунали и обрачунавали?

ОДГОВОР: Карантин у кућним условима јесте мера којом се ограничава слобода кретања и налаже праћење здравственог стања здравима који су били или за које постоји сумња да су били у контакту са зараженим. Како је решење санитарног инспектора којим се одређује поменута мера уједно и потврда о спречености за рад док она траје, то значи да је карантин у кућним условима разлог за отварање боловања. Исто тако, разлог за отварање боловања је и када запослени оболи од заразне болести, односно када надлежни здравствени орган то утврди. Из наведеног се закључује да је реч о два различита разлога отварања боловања, па се сходно Закону о здравственом осигурању дани боловања у том случају не повезују у погледу основа, висине и исплатиоца накнаде зараде. У конкретном случају, ако је запослени био 14 дана у изолацији у кућним условима, послодавац је дужан да му исплати накнаду плате за тај период. Уколико се наредног дана разболи, односно надлежни здравствени орган утврди да болује од ковида 19, тада почиње ново боловање то јест од 15. дана, па послодавац има обавезу да за наредни период (од 30 дана) исплаћује накнаду зараде на терет својих средстава.

Имамо проблем у предузећу због уплате приватног здравственог осигурања. Послодавац (реч је о приватнику) не жели да плаћа ову врсту осигурања свим запосленима, већ само онима који имају потребе за тим према његовој процени. Шта можемо да предузмемо у том случају?

ОДГОВОР: Здравствено осигурање у Србији је обавезно здравствено осигурање и добровољно здравствено осигурање. Добровољно би требало да буде регулисано општим актом послодавца, уколико уопште одлучи да утврди ово право запослених, с обзиром на то да није обавеза, већ могућност. У општем акту би требало да буду дефинисани услови, начин и поступак остваривања истог. У наведеном случају, одобравање приватног здравственог осигурања само неким запосленима аутоматски повлачи одређени вид дискриминације. Поставља се питање какви би то критеријуми дозволили овакву могућност послодавцу. Стога, Закон о раду је јасно прописао одредбе о забрани дискриминације, па би се ова ситуација могла подвести под забрану дискриминације у односу на услове рада и сва права из радног односа.

М. Р. Б.