



Bernarda
ŠKRABAR DAMNJANOVIĆ

Detektivska dejavnost v službi delodajalca: nadzor bolniških odsotnosti in zlorab na delovnem mestu

Bernarda

ŠKRABAR DAMNJANOVIĆ

Bernarda Škrabar Damnjanović,
licencirana mednarodna preiskovalka

☎ +386 (0)1 292 77 95

✉ bernarda@bernarda.si

☎ +386 (0)40 713 216

🌐 www.bernarda.si



LinkedIn



Facebook



Instagram

Kazalo

Obvladovanje absentizma s pomočjo detektiva	3
Obvladovanje absentizma javnih uslužbencev s pomočjo detektiva	11
Možnosti delodajalca pri presoji utemeljenosti bolniške odsotnosti	16
Osebn vročanje pisanj v delovnopravnih postopkih s strani detektivov	20
Reševanje zlorabe prepovedanih drog na delovnem mestu s pomočjo detektiva	24
Kako zlorabe bolniških staležev slabijo družbeno pravičnost	30
Intervju z Bernardo Škrabar Damnjanović, mednarodno priznana detektivko in direktorico Detektivsko varnostne agencije	36

Detektivska dejavnost v službi delodajalca: nadzor bolniških odsotnosti in zlorab na delovnem mestu

Avtorji:

Bernarda Škrabar Damnjanović, mag. varstvoslovja, doktoranda varstvoslovja,
direktorica podjetja Detektivsko varnostna agencija, d. o. o., detektivka od leta 2006,
certificirana mednarodna preiskovalka, častna dekanja detektivske šole v Bukarešti, članica
izvršnega odbora Council of International Investigators.

Neva Čokert Dekleva, univ. dipl. pravnica, odvetnica v Odvetniški pisarni Zupančič Čokert

Peter Dular

Tanja Bohl

Zbrala in uredila: Bernarda Škrabar Damnjanović

Oblikovanje: Greco d.o.o.

Foto: Sašo Švigelj/MPA

Zbirka strokovnih prispevkov · julij 2025

Pravna praksa, št. 20, 2023, str. 23.

Obvladovanje absentizma s pomočjo detektiva

Škrabar-Damnjanović Bernarda, Dular Peter

Članek obravnava absentizem, odsotnost z dela, ki ima negativne posledice tako za organizacijo kot posameznika. Opisani so vzroki in posledice absentizma ter predstavljeni ukrepi, ki jih lahko sprejme delodajalec za obvladovanje tega pojava. Poleg preventivnih ukrepov so predstavljena tudi upravičenja detektiva ter vloga detektiva pri razkrivanju neupravičene odsotnosti z dela. V drugem delu sledi prikaz sodne prakse, ki se je izoblikovala na področju upravičenj detektivov pri kontroli in nadzoru bolniških odsotnosti.

Kaj je absentizem in kje so vzroki

Vsakodnevno so zaposleni odsotni z dela zaradi različnih razlogov, na primer letnega dopusta, študijskega dopusta, bolniške odsotnosti (bolezni, poškodbe pri delu, nege), in iz drugih razlogov, tudi neupravičene odsotnosti z dela. Vsakršna odsotnost, predvsem pa nenapovedana in nenačrtovana, predstavlja velik problem za organizacije z vidika produktivnosti, razporejanja zaposlenih, preobremenitve prisotnih zaposlenih itd. Briner¹ je absentizem opredelil kot "odsotnost z dela zaposlenega, ko delodajalec prisotnost pričakuje".

Vzrokov, da so zaposleni odsotni, kako pogosto so odsotni in koliko časa so odsotni, ni mogoče iskati samo v boleznih ali poškodbah, saj gre za zapleten pojav, na katerega vplivajo različni dejavniki. Briner² je predstavil naslednje modele, s katerimi se lahko pojasnjuje absentizem: zdravstveni model (bolezen, poškodba, nega), model deviantnosti (lenoba, pomanjkanje pripadnosti), model umika (sovražno delovno okolje, demoraliziranost v delovnem okolju), ekonomski model (prosti čas, druge aktivnosti, razmere na trgu delovne sile) in kulturni model (sprejeta vedenja v organizaciji), značilnosti delovnega okolja (preobremenjenost, reorganizacija, samostojnost, participacija, norme v organizaciji) in individualni vplivi (pripadnost organizaciji, moralne vrednote).

Raziskovalci so v okviru proučevanja absentizma ugotavljali različne vzroke. Hausknecht, Hiller in Vance³ so npr. ugotovili, da je višje zadovoljstvo z delom povezano z nižjo stopnjo absentizma in da je višja pripadnost organizaciji povezana z nižjo stopnjo absentizma. Sandersova⁴ je ugotovila, da je z absentizmom povezana homogenost skupine; bolj ko so člani v skupini povezani, manj je krajše odsotnosti, in da močnejše, kot so delovne vrednote v skupini, manj je krajše odsotnosti z dela. Bokenblom in Ekblad⁵ sta ugotovila, da posameznik prilagodi vedenje (absentizmu) v skupini. Stroms in Spector⁶ pa sta ugotovila, da so zaposleni, ki dojemajo organizacijo kot mesto frustracije, pogostejše nagnjeni k dejanjem, kot je bolniška odsotnost. Ostuka in sodelavci⁷ so ugotovili močno povezavo pri moških med absentizmom in starostjo pri naslednjih psiholoških dejavnikih: samostojnost pri delu, delovna preobremenjenost, zahtevnost delovnega mesta, podpora nadrejenega in depresivnost. Prav tako so pri tehničnem osebju ugotovili močno povezavo med starostjo in delovnim mestom z absentizmom za naslednje dejavnike: zahtevnost delovnega mesta, podpora sodelavcev, konflikti v skupini in depresivnost. Pri managerjih pa so ugotovili povezavo za naslednje dejavnike: podpora sodelavcev, zadovoljstvo z delom in depresivnost.

Pri ženskah so ugotovili šibko signifikantno povezavo med starostjo in absentizmom pri zadovoljstvu z delom. Bakker in sodelavci⁸ so ugotovili, da višja, kot je bila zahtevnost delovnega mesta, višja je bila stopnja izgorelosti in daljši je bil absentizem ter da razpolaganje z resursi na delovnem mestu močno vpliva na pripadnost organizaciji, višja pripadnost pa vodi v manj pogost absentizem.

1 Briner, R. B.: ABC of work related disorders. absence from work. British Medical Journal 313 (7061), 1991, str. 874-878.

2 Prav tam.

3 Hausknecht, J. P., Hiller, N. J., in Vance, R. J.: Work-unit absenteeism: effects of satisfaction, commitment, labor market conditions, and time. Academy of Management Journal 51 (6), 2008, str. 1223-1245.

4 Sanders, K.: 2003. Playing truant within organizations: Informal relations, work ethics and absenteeism. Journal of Managerial Psychology 19 (2), 2003, str. 136-155.

5 Bokenblom, M., in Ekblad, K.: Sickness absence and peer effect - evidence from a Swedish municipality Working paper No. 11. Örebro University, Örebro, 2007, http://ideas.repec.org/p/hhs/oruies/2007_011.html.

6 Storms, P., in Paul Spector, P.: 1987. Relationships of organizational frustration with reported behavioural reactions: themoderating effect of lokus of control. Journal of Occupational Psychology 60 (3), 1987, str. 227-234.

7 Ostuka, Y., in drugi: Sickness Absence in Relation to Psychosocial Work Factors among Daytime Workers in an Electric Equipment Manufacturing Company. Industrial Health 45 (2), 2007, str. 224-231.

8 Bakker, A. B., in drugi: Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. Journal of Vocational Behavior 62 (2), 2001, str. 341-356.

Posledice absentizma

Posledice zaradi odsotnosti zaposlenega trpi tako organizacija, odsotni kot tudi drugi zaposleni v organizaciji, nenazadnje tudi celotna družba. Izgube v proizvodnji v organizacijah znašajo milijarde dolarjev vsako leto.^{9,10} V organizaciji naj bi odsotnega nadomestili s prerazporeditvijo ali dodatno obremenitvijo prisotnih delavcev, kar lahko posledično pripelje do preobremenitve prisotnih delavcev, kar lahko vodi v novo odsotnost, slabšo kakovost dela in nezadovoljstvo. Odsotnega lahko nadomestijo z novo zaposlitvijo, kar za organizacijo ni poceni, saj je potreben celoten postopek kadrovanja, pomeni dodaten strošek dela, vprašljiva je kakovost dela itd. V času odsotnosti odsotni prejema ustrezno denarno nadomestilo, ki je tudi strošek organizacije. Nenazadnje pa odsotnost pomeni tudi strošek za celotno družbo, ki solidarno plačuje (daljšo) bolniško odsotnost in druge socialne pravice odsotnega, posledično je manjši tudi BDP, manj je prilivov v državni proračun. Vsekakor pa niso zanemarljive tudi posledice za odsotnega, ki se mu zaradi odsotnosti zmanjša osebni dohodek, posebno pri tistih z najnižjimi dohodki.

Obvladovanje absentizma

Everton in sodelavci¹¹ managerjem za zmanjševanje neželenih vedenj - in absentizem je zagotovo neželeno vedenje - priporočajo naslednje ukrepe za zagotavljanje organizacijske pravičnosti:

Distributivna pravičnost (distributive justice):

- delite nagrade pravično (ne dovolite, da se način nagrajevanja politizira),
- določite in sporočite pravila delitve nagrad vnaprej in jih upoštevajte.

Postopkovna pravičnost (procedural justice):

- omogočite zaposlenim, da sodelujejo v procesu odločanja,
- prepričajte se, da je proces nepristranski in pravičen,
- proces naj bi omogočal popravilo napak, če se zgodijo.

Poštenost v odnosih (interactional justice):

- spoštujte sodelavce, vzemite si čas za podrejene,
- nedvoumno sporočite, da neprimerno vedenje ne bo tolerirano,
- sporočajte razloge, zakaj so sprejete odločitve, če je mogoče, uporabite besedo zato,
- naučite managerje sporočati slabe novice ali bodite selektivni pri tem, kdo sporoča slabe novice.

Druga priporočila:

- zmanjšajte frustracije pri zaposlenih,
- uvedite izobraževanje in/ali usposabljanje o etiki,
- spoznajta tako kulturo v organizaciji kakor tudi kulturo v družbenem okolju,
- bodite vzor za vedenje in obnašanje.

Olson in sodelavci¹² (2006, str. 394) menijo, da managerji vplivajo na pojav neželenih vedenj na več načinov, ključni pa sta dve možnosti vplivanja. Prva je vpliv na posameznika skozi proces socializacije, preden pride do neželenih vedenj, druga pa nastopi po pojavu neželenih vedenj, ko morajo pomagati tako žrtvi kot storilcu. Priporočajo naslednje ukrepe:

- usposabljanje zaposlenih, da bodo empatični,
- vzpostavitev učinkovite komunikacije,
- zgraditev zaupanja,
- delegiranje nalog in pristojnosti,
- ukvarjanje tudi z milejšimi oblikami neželenih vedenj,
- zagotavljanje, da "novinci" v organizaciji vedo, kaj se pričakuje od njih, katere so vrednote in cilji organizacije, ter da jih razumejo.

Dular¹³ (2010) predlaga naslednje ukrepe za obvladovanje absentizma:

9 Dalton, D. R., in Mesch, D. J.: On the extent and reeduction of avoidable absenteeism: An assessment of absence policy provisions. *Journal of applied Psychology* 76 (6), 1991, str. 810-817.

10 Mason, C. M., in Griffin, M. A.: Group absenteeism and positive affective tone: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior* 24 (6), 2003, str. 667-687.

11 Everton, W. J., in drugi: Be nice and fair or else: understanding reasons for employees' deviant behaviors. *Journal of Management Development* 26 (2), 2007, str. 117-131.

12 Olson B. J., in drugi: Managing aggression in organizations: what leader must know. *Leadership & Organizational Development Journal* 27 (5), 2006, str. 384-398.

13 Dular, P.: Percepcija managerjev o vplivu neželenih vedenj na absentizem. Magistrska naloga. Fakulteta za management, Univerza na Primorskem, Koper 2010.

- merjenje dejavnikov absentizma in neželenih vedenj v organizaciji,
- ustrezen nadzor nad zaposlenimi,
- ustrezen izbor managerjev,
- ustrezna kaznovalna politika in
- ustrezen izbor kadrov in usposabljanje zaposlenih za delo.

Prav tako je pomembno, da podjetja uvedejo učinkovite mehanizme za spremljanje in nadzor bolniških odsotnosti, saj je znano, da nekateri posamezniki te odsotnosti zlorablajo. Z uvedbo ustreznih kontrolnih mehanizmov bi lahko zmanjšali število neupravičenih bolniških odsotnosti in s tem pripomogli k večji produktivnosti ter znižanju stroškov, povezanih z bolniško odsotnostjo. Ob tem bi vplivali na delovno vzdušje in pogoje, saj je neupravičena bolniška odsotnost sankcionirana. Eden izmed ukrepov preprečevanja absentizma v smislu preprečevanja, odkrivanja in sankcioniranja neupravičene odsotnosti z dela je angažiranje detektiva. Gre po definiciji za trd ukrep zmanjševanja absentizma s kontrolo na domu v času bolniške odsotnosti, preverjanjem upravičenosti odsotnosti, nadzorom delavca v času bolniške odsotnosti in disciplinskimi ukrepi zaradi zlorabe pravice do odsotnosti.

Detektiva lahko delodajalec najame zaradi generalne prevencije ali pa kurativno, ko že sumi, da delavec izkorišča bolniško odsotnost. V prvem primeru je delo detektiva pomembno, saj se z naključnimi kontrolami bolniškega staleža dokazano zmanjša delež neupravičenih bolniških odsotnosti v podjetju. V drugem primeru pa delodajalec detektiva najame, da zbere ustrezno dokazno gradivo za nadaljnji disciplinski postopek ali za odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki je storil hujše kršitve v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe. Gre za skrajni, vendar po našem mnenju potreben ukrep. Z njim delodajalec svojim zaposlenim jasno sporoči, da zlorab izostankov od dela ne bo toleriral.

Detektivska dejavnost

Prav gotovo je področje kontrol bolniških staležev in nadzorov bolniških staležev eno izmed bolj, če ne že najbolj pogosto opravilo detektiva. Zakon o detektivski dejavnosti (ZDD-1)¹⁴ detektivsko dejavnost opredeljuje kot zbiranje, obdelavo, posredovanje podatkov in informacij ter svetovanje na področju preprečevanja kaznivih ravnanj, ki ga za naročnikove potrebe opravlja po tem zakonu detektiv, ki ima izdano licenco in izpolnjuje pogoje v skladu s tem zakonom.¹⁵ Tillmanova (2006)¹⁶ pravi, da je detektiv reševalec problemov, zato lahko na podlagi tega mnenja pojmuje detektivsko dejavnost tudi kot reševanje problemov naročnikov, detektiv pa je strokovnjak, ki se poklicno ukvarja z reševanjem problemov in negotovosti drugih ljudi - svojih naročnikov.¹⁷ Detektivi lahko pri opravljanju svojega dela prekoračijo tanko mejo svojih upravičen in s tem posežejo v posameznikove ustavno varovane pravice, izmed katerih je najbolj izpostavljena pravica do zasebnosti,¹⁸ zato je to področje podrobno zakonsko urejeno. Detektiv lahko po ZDD-1 pridobiva informacije o:

- osebah, ki so pogrešane ali skrite, in povzročiteljih premoženjskih in nepremoženjskih škod;
- anonimnih pisanjih - o piscih in odpošiljateljih anonimnih pisanj;
- dolžnikov in njihovem premoženju;
- predmetih, ki so pogrešani ali izgubljeni;
- dokaznem gradivu in dejstvih, potrebnih za zavarovanje ali dokazovanje pravic in upravičenj stranke pred sodišči, drugimi pravosodnimi organi in drugimi organi oziroma organizacijami, ki v postopkih odločajo o teh pravicah;
- spoštovanju konkurenčne prepovedi in konkurenčne klavzule;
- uspešnosti in poslovnosti poslovnih subjektov;
- kaznivih dejanjih, ki se preganjajo na zasebno tožbo, ter njihovih storilcih;
- zlorabah pravice do zadržanosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe, zlorabah uveljavljanja pravice do povračila stroškov prevoza na delo in z dela, dela pod vplivom alkohola ali prepovedanih drog ter o drugih disciplinskih kršitvah in kršilcih.

Detektiv tudi vroča pisemske in druge pošiljke naslovnikom, svetuje fizičnim in pravnim osebam na področju preprečevanja kaznivih ravnanj, načrtuje in izvaja zaščito poslovnih skrivnosti, informacijskih sistemov, ekonomskih in osebnih podatkov in informacij.

Vloga detektiva pri zmanjševanju absentizma

Naloga detektiva je zagotoviti naročniku izčrpne informacije, s katerimi lahko ta zavaruje svoje interese, zaščiti svoj poslovni in tržni

14 Ur. l. RS, št. 17/11.

15 Škrabar, B.: Normativno-pravna definicija in praktična izvedba opazovanja kot operativne metode dela detektiva, magistrsko delo, Fakulteta za varnostne vede Univerze v Mariboru, Ljubljana 2017.

16 Tillman, N. M.: Private investigation 101. Hendersonville: Norma Tillman Enterprises, 2006.

17 Škrabar, B., nav. delo.

18 Prav tam.

položaj ter si zagotovi čim boljši položaj v postopkih, v katerih sodeluje kot stranka. To mora narediti zakonito, strokovno in tudi učinkovito v takšni meri, da tega naročnik sam ne bi mogel opraviti.¹⁹ Upravičenost do izvajanja kontrol bolniške odsotnosti izhaja iz uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, in sicer 110. člena ZDR-1,²⁰ ki v osmi alineji določa, da lahko delodajalec delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika ali zdravstvene komisije. Enako velja tudi, če oseba v tem času opravlja pridobitno delo ali če brez odobritve pristojnega zdravnika ali zdravstvene komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja. Odsotnost z doma je namreč načeloma mogoča le ob odhodu na zdravniški pregled, terapijo in na napotene preglede, podatki o tem pa so razvidni iz zdravstvenega kartona.²¹ Delodajalec je upravičen do teh podatkov in po njegovem pooblastilu jih lahko pridobi tudi detektiv. Tudi informacijski pooblaščenec je v svojem mnenju pojasnil, da delodajalec ni upravičen do seznanitve z diagnozo delavca, je pa upravičen do seznanitve z navodili pristojnega zdravnika (bodisi sam bodisi po pooblaščenem detektivu), saj so ta potrebna za ugotavljanje morebitne zlorabe bolniškega staleža (Informacijski pooblaščenec, 2008).²² Pri kontroli predpisanega bolniškega reda gre za dejavnost, ki jo ureja Zakon o detektivski dejavnosti, ki določa pogoje, pravice, obveznosti, strokovno usposobljenost detektivov ter inšpekcijski nadzor (Informacijski pooblaščenec, 2007).²³

Kontrola bolniške odsotnosti se opravi na naslovu prebivališča delavca. Gre za preventivno delo, katerega glavni namen je zmanjšati število bolniške odsotnosti tistih, ki to izkoriščajo, pri tem pa se ugotavlja, ali delavec spoštuje bolniški red in pridobi relevantne podatke v zvezi z odsotnostjo z dela. Nadzor bolniškega dopusta je kompleksnejši in predstavlja operativno delo detektiva. Z nadzorom delavca se ugotovi, kaj dejansko počne v času bolniške odsotnosti. Po zaključku nadzora se izda uradno poročilo, delodajalec pa se na podlagi zbranih ugotovitev odloči o ukrepih. V primeru ugotovljenih kršitev delavca lahko njegovo dejanje tudi sankcionira (opozorilo, odpoved delovnega razmerja idr.).

Pri delu pa detektiva zavezuje rek *Nemo plus iuris ad alium transferre potest, quam ipse habet* (nihče ne more prenesti na drugega več pravic, kot jih ima sam (Paulus)). ZDD-1 v 27. členu opredeljuje upravičenja detektiva, in sicer:

- zbiranje podatkov od oseb ali iz javno dostopnih virov,
- pridobivanje podatkov iz evidenc,
- osebna zaznava,
- uporaba tehničnih sredstev.

Upravičenja so taksativno naštet, sledijo si po vrsti od najmilejšega do najhujšega. Pri odločanju o vrsti upravičenja ima detektiv diskrecijsko pravico, ob tem pa se mora obvezno držati načela sorazmernosti. Diskrecijska pravica je pomembna iz dodeljene pravice do taktičnega preudarka, s katerim detektiv v skladu z načelom strokovnosti odloča o izbiri najprimernejšega upravičenja, s katerim bo zbral informacije in dokaze, ki bodo relevantni v eventualnem nadaljnjem postopku pred pravosodnimi in drugimi državnimi organi ter drugimi organizacijami,²⁴ sočasno pa se je treba zavedati, da bo detektiv moral, če bo treba, retroaktivno dokazovati svojo odločitev v zvezi s sorazmernostjo.²⁵ Načelo sorazmernosti sicer tvorijo trije elementi, in sicer primernost, nujnost in uravnoteženost upravičenja.

Za formalnopravno presojanje o posegih v zasebnost se je uveljavil koncept razumnega oz. upravičenega pričakovanja zasebnosti. Ta koncept se je razvil preko Vrhovnega sodišča v ZDA s sodbo v zadevi Katz proti ZDA in se je pozneje uveljavil tudi v judikatih evropskih sodišč, tudi slovenskega ustavnega sodišča. Govorimo o teoriji upravičeno pričakovane zasebnosti, ki pravi, da lahko detektiv nadzoruje osebo, jo spremlja in slikovno snema na javnih in javno dostopnih krajih, saj na teh mestih oseba ne more pričakovati zasebnosti. Oseba je s tem, ko je na javnem ali javno dostopnem kraju, zavestno izstopila z mesta, kjer se zasebnost upravičeno pričakuje (Becnel, 2009, v: Škrabar, 2017).²⁶ Pravica do zasebnosti, ki je opredeljena v slovenski ustavi, ni opredeljena natančneje. Pravica do (nedotakljivosti) zasebnosti vzpostavlja posamezniku krog intimnega lastnega delovanja, kjer sme z garancijo države sam odločati o tem, katere posege vanj bo dopustil. Zasebnost je bolj ali manj sklenjena celota človekovih ravnanj in ukvarjanj, občutij in razmerij, za katero je značilno in konstitutivno, da si jo oblikuje in vzdržuje sam ali sam z najbližjimi, s katerimi živi v intimni skupnosti, in da v njej biva z občutkom varnosti pred vdorom javnosti ali kogarkoli nezaželenega. Pred razkritjem so varovane posameznikove osebne zadeve, ki jih ta želi ohraniti skrite in ki po naravi stvari ali glede na moralna in

19 Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Opis poklica detektiv, 2010, http://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev/opis_poklica?Kljuc=1233&Filter= .

20 Ur. l. RS, št. 21/13 in nasl.

21 Preverjanje delavca na bolniški. Podjetnik.net, <https://podjetnik.aktualno.si/odsotnost-delavca-in-preverjanje/> .

22 Informacijski pooblaščenec. Mnenje št. 0712-247/2007/2: Izvajanje nadzora predpisanega bolniškega reda, 5. marec 2007, <https://www.ip-rs.si/mnenja-zvop/izvajanje-nadzora-predpisanega-bolni%C5%A1kega-reda> .

23 Informacijski pooblaščenec. Mnenje št. 0712-1098/2007/2: Detektiv in podatek o napotkih zdravnika med bolniško, 8. januar 2008, http://www.detektivska-zbornica-rs.si/wp-content/uploads/BOLNISKI_RED_mnenje_IP.doc .

24 Vlada RS. Osnutek predlog Zakona o detektivski dejavnosti, EVA 2010-1711-0002, 2010, <http://e-uprava.gov.si/.download/edemokracija/datotekaVsebinska/11094?disposition=inline> .

25 Škrabar, B., nav. delo.

26 Prav tam.

drugače ustaljena pravila ravnanja v družbi veljajo za take (na primer spolno življenje, zdravstveno stanje, zaupni pogovori med bližnjimi, dnevniški zapisi). Posameznik je pred razkritjem svojega ravnanja varovan tam, kjer utemeljeno pričakuje, da bo sam. Njegovo domovanje je prvi, ne pa edini tak kraj. Varovan je na vsakem kraju, kjer lahko utemeljeno in s tem razvidno za druge pričakuje, da ne bo izpostavljen očem javnosti.

Prek pojma zasebnost naj bi bila varovana tista sfera posameznikovega življenja, ki drugih ne zadeva in glede katere se prizadeti sam odloči, ali bo iz nje izstopil ali ne. Ustavno sodišče se je sklicevalo na prakso ameriškega vrhovnega sodišča in zapisalo: Po konceptu pričakovanja zasebnosti, ki ga zastopa v svojih odločitvah Vrhovno sodišče ZDA, z vidika varstva zasebnosti ni bistveno, kje so prisluškovalne naprave nameščene, zunaj ali znotraj prostora, bistveno je, ali je oseba v določenem prostoru lahko računala, da ji je zagotovljena zasebnost. Pri tem sodišče tehta dva elementa: pričakovanje zasebnosti in upravičenost pričakovanja. Za poseg v zasebnost gre po navedenem konceptu takrat, ko se človek nahaja v prostoru, kjer upravičeno pričakuje, da bo sam. Tako je dom po navadi prostor, kjer človek pričakuje zasebnost, vendar izjave, ki jih je izpostavil tretjim, niso zavarovane, ker ni izrazil namere, da jih bo obdržal zase. Po drugi strani pa pogovori na prostem niso zavarovani pred prestrežanjem, saj bi bilo takšno pričakovanje zasebnosti s stališča družbe neupravičeno. Kar oseba vede izpostavi javnosti, pa čeprav na svojem domu ali v pisarni, torej po konceptu pričakovanja zasebnosti ni predmet varstva. Kar pa skuša ohraniti kot zasebno, čeprav na javnosti dostopnem mestu, pa je lahko predmet ustavnega varstva: za poseg v zasebnost gre samo takrat, ko se človek nahaja v prostoru, kjer upravičeno pričakuje, da bo sam" (Mozetič, 2009, v: Škrabar, 2017).²⁷

Za potrebe pričujočega članka smo analizirali sodno prakso na področju preiskovanja kršitev bolniškega staleža. Ugotovili smo uporabo izraza detektivskega opazovanja gibanja oseb. Sodišča so v določenih judikatih pojasnila, da lahko podatke, ki jih detektiv pridobi zakonito, uporabimo kot dokaz v disciplinskih in delovnih postopkih. Za učinkovito in zakonito delo detektivov je ključno, da pri opazovanju pripravijo natančna poročila in zberejo ustrezno dokazno gradivo, kot so fotografije in videoposnetki. Ta gradiva lahko kasneje služijo kot dokaz v sodnih postopkih, če so pridobljena zakonito.

Detektiv mora pred prevzemom naročila preveriti obstoj pravnega interesa stranke, ki je pravno zaščitena osebna, premoženjska ali nepremoženjska korist, ki jo stranka želi doseči, da bi bil upravičen do uporabe zakonskih pravic in poseganja v državne evidence ali osebne podatke (Razdrih in Gartner, 2004). Riehl (2010) prav tako poudarja, da mora detektiv pred prevzemom naročila stranke preveriti obstoj pravnega interesa stranke. Detektiv mora dokazati ali utemeljiti upravičenost stranke do začetka določenega postopka, kot je sodni ali upravni postopek, da s tem štiti ali išče določeno pravico, ki mu pripada po zakonu. Opazovanje, ki vključuje zbiranje informacij, podatkov, ugotovitev in dokaznega gradiva, posega v zasebnost opazovane osebe. Zato mora biti na drugi strani upravičen interes. Kot je pojasnjeno v Škrabar (2012), je interes ščitena ali iskanja pravice omejen s pravicami drugih, kot je pravica do zasebnosti. Temeljna načela, derivirana iz sodne prakse na področju preiskovanja kršitev bolniškega staleža, napotujejo na to, da je treba upoštevati pravico do zasebnosti, zakonitost nadzora in pravico do poštenega postopka. Sodna praksa pri preiskovanju zlorab bolniškega staleža stremi k uravnoteženju med interesi delodajalcev, ki želijo onemogočiti zlorabe, ter pravicami zaposlenih do zasebnosti, poštenega postopka in zaščite pred neupravičenim nadzorom.

Sodna praksa na področju preiskovanja kršitev bolniškega staleža

Višje delovno in socialno sodišče je v sodbi VDSS Pdp 1171/2001 z dne 9. maja 2003 zaključilo, da dokazi, pridobljeni s pomočjo detektiva, ne pomenijo posega v tožnikovo ustavno pravico do zasebnosti, in potrdilo detektivsko delo ter ugotovilo, da detektiv ni posegel v zasebni prostor tožnika. Tožnik je zatrjeval, da so informacije v detektivovem poročilu napačne in da med bolniško odsotnostjo ni opravljal nobene pridobitne dejavnosti. Detektiv je tožnika na določene dni preverjal, ali izvaja kakšno dejavnost, ki ni združljiva z bolniško odsotnostjo, pri tem pa ni vstopil ali kako drugače posegel v tožnikov zasebni prostor. Sodišče je presodilo, da detektiv s svojim delovanjem ni posegel v tožnikovo zasebnost, in je potrdilo zbrane dokaze.

V sodbi VIII Ips 217/2003 je Vrhovno sodišče RS presojalo primer disciplinske odgovornosti zaradi zlorabe pravice do bolniškega dopusta. Tožnik je bil obtožen hujše kršitve delovnih obveznosti, saj je med bolniško odsotnostjo opravljal kmetijska dela na svoji kmetiji in odhajal po zasebnih opravkih. Dokaze o tožnikovih dejavnostih je zbral detektiv, ki ga je najela tožena stranka. Sodišče je odločilo, da so bili dokazi pridobljeni zakonito. Sodišče je nato zaključilo, da sta bila disciplinska odgovornost in ukrep prenehanja delovnega razmerja zakonito izrečena. V navedeni sodbi je zapisano: Informacije, pridobljene od pogodbeno angažiranega detektiva, ki temeljijo na opazovanju gibanja oseb med bolniškim dopustom za namene preverjanja začasne zadržanosti z dela, se lahko uporabijo kot dokaz v disciplinskem postopku in tudi v postopku pred delovnim sodiščem, razen če bi bilo ugotovljeno, da so bile pridobljene nezakonito. V primeru, kjer je delavec tožil svojega delodajalca zaradi nezakonitega prenehanja delovnega razmerja, je Vrhovno sodišče ugotovilo, da so dokazi, pridobljeni s pomočjo detektiva, ki je opazoval gibanje osebe na bolniškem

²⁷ Prav tam.

dopustu, lahko uporabljeni kot dokaz v disciplinskem postopku in pred delovnim sodiščem, razen če bi bilo dokazano, da so bili pridobljeni nezakonito (npr. s kršitvijo zasebnosti stanovanja, pisemske tajnosti itd.). V tem primeru tožnik ni dokazal, da so bili dokazi pridobljeni nezakonito, zato je sodišče zavrnilo revizijo.

Višje sodišče v Ljubljani je z zadevi II Cp 1269/2004 obravnavalo primer, v katerem je tožnik zahteval odškodnino zaradi posega v svojo zasebnost. Toženca, detektiva, je pooblastil tožnikov delodajalec za nadzor bolniškega staleža. Toženec je tajno opazoval tožnika in ugotovil, da je ta med bolniškim staležem opravljal delo kot voznik inštruktor. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da toženčev poseg ni bil dovoljen, saj je tajno opazovanje in sledenje pridržano izključno za policijo. Vendar so menili, da ni nastala pravno priznana škoda. Pritožbeno sodišče je ugotovilo, da v obravnavanem primeru ni bil podan poseg v tožnikovo zasebnost, saj so bile informacije v tesni povezavi s tožnikovim delovnim razmerjem in njegovimi ustavnimi pravicami do socialne in zdravstvene varnosti. Pravica do zasebnosti je nedotakljiva, vendar se nanjo ne more sklicevati nekdo, ki je kršil moralne in pravne norme ali zlorabil svoje pravice. Sodišče je s sodbo II Cp 1269/2004 zavrnilo tožbeni zahtevek, saj ni bilo podanih pogojev za odškodninsko obveznost.

V sodbi VDSS Pdp 281/2009 je Višje delovno in socialno sodišče sklenilo, da se je subjektivni rok za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi začel šteti, ko je tožena stranka prejela poročilo detektiva, ki je vsebovalo ugotovitve o bivanju tožnice v tujini in fotografije, na katerih je bila tožnica prepoznana. Fotografije so dokazovale, da se je tožnica v določenem času nahajala izven kraja bivališča in ni upoštevala navodil lečeče zdravnice, kar je razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Pritožba je bila zavrnjena in potrjena je bila sodba sodišča prve stopnje.

V sodbi št. II Cp 1269/2004 z dne 13. aprila 2005 je Višje sodišče v Ljubljani obravnavalo primer sodnika, ki je od detektiva zahteval odškodnino, saj naj bi mu ta sledil in ga tajno opazoval. Sodišče prve stopnje je zavrnilo tožbo, ugotovilo pa je, da je tožnik dokazal nedopustno ravnanje detektiva (tajno zasledovanje), vendar tožniku ni bila povzročena nobena škoda. Višje sodišče je pojasnilo, da bi moralo sodišče prve stopnje zavrniti tožbeni zahtevek tudi zato, ker ni šlo za poseg v tožnikovo zasebnost ali protipravno ravnanje. Višje sodišče je nadalje poudarilo, da dejstvo, da je detektiv zasebni preiskovalec, ne pomeni, da ima manj pravic pri nadzoru kot naročnik njegovih storitev. Detektiv je opravil nalogo delodajalca (zbiranje podatkov, povezanih z delovnim razmerjem), ne pa nalog, za katere bi bili pooblaščen le z zakonom določeni policijski in pravosodni organi v smislu 13. člena ZDD-1, kot je menilo sodišče prve stopnje. Detektivu ni bilo mogoče očitati protipravnosti in njegovo ravnanje ni posegalo v tožnikovo zasebnost.

V sodbi I Ips 456/2006 z dne 13. septembra 2007 je Vrhovno sodišče RS poudarilo, da zgolj opazovanje določenih objektov brez uporabe tehničnih sredstev ne predstavlja izvajanja prikritega preiskovalnega ukrepa tajnega opazovanja in sledenja. Detektive so namreč obtožili kršenja človekovih pravic z uporabo tehničnih sredstev med opazovanjem raztovarjanja tovornjakov. Sodišče je z zaslišanji prič ugotovilo, da detektivi niso uporabljali prikritih preiskovalnih ukrepov in s tem kršili človekovih pravic. Opazovali so namreč iz javnih prostorov in na javnih mestih, pri tem pa so si zapisovali le registrske oznake, kraje odhoda in prihoda. Opazovanje je bilo usmerjeno na dejanje, ne pa na obsojence ali druge osebe. Sodišče prve stopnje je na podlagi zbranih dokazov ugotovilo, da detektivi niso posegali v zasebnost posameznika in prav tako niso uporabili prikritih preiskovalnih ukrepov, kot je trdil tožnik. Tajno opazovanje in sledenje vključuje načrtno, dalj časa ponavljajoče se ali neprekinjeno opazovanje določene osebe z uporabo tehničnih sredstev za snemanje ali prenos glasu ali slikovnega gradiva. Vrhovno sodišče je ugotovilo, da so navedbe pooblaščenec, ki so trdili, da je šlo v obravnavani zadevi za izvajanje tajnega opazovanja in sledenja z uporabo tehničnih sredstev, pravno zmotne.

Višje delovno in socialno sodišče je v sodbi VDSS Pdp 269/2017 presojalo primer izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi zlorabe bolniškega staleža in hujše kršitve obveznosti iz delovnega razmerja. Tožnik je bil obtožen opravljanja pridobitne dejavnosti in zapuščanja kraja bivanja brez dovoljenja zdravnika med bolniškim staležem. Sodišče je ugotovilo, da tožnik ni imel ustreznega dovoljenja, zato je bil podan utemeljen razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Sodišče je preučilo tudi način, na katerega sta detektiva pridobila informacije o tožnikovem ravnanju med bolniškim staležem, in zaključilo, da ta način ni predstavljal navideznega odkupa, kot je določeno v zakonu. Klic detektiva na javno objavljeno telefonsko številko in odkup ne predstavljata prikritega preiskovalnega ukrepa, pri čemer detektiv telefonskega pogovora ni snemal niti ni telefonskemu pogovoru "prisluškoval".

Višje delovno in socialno sodišče je v sodbi VDSS Pdp 413/2019 z dne 3. oktobra 2019 odločalo o zakonitosti izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi zlorabe bolniškega staleža. Sodišče je odločilo, da tožniku ni bila kršena ustavna pravica do zasebnosti niti pravica iz 8. člena EKČP, saj je bil nadzor nad tožnikovo bolniško odsotnostjo opravljen v skladu z določbami ZDD-1.

V sodbi VDSS Pdp 612/2020 z dne 23. decembra 2020 je tožnik trdil, da je prejel nezakonito odpoved s strani delodajalca zaradi domnevne kršitve bolniškega staleža. Menil je, da so detektivi pri pridobivanju dokazov uporabili prikrite preiskovalne ukrepe. Med nadzorom bolniškega staleža je tožnik večkrat zapustil dom, detektivi pa so ga opazovali in fotografirali na javnih krajih ter

ugotavljali, kam in zakaj se je odpeljal. Sodišče je upoštevalo detektivova pojasnila, da ni šlo za sledenje, temveč za osebno zaznavo. Detektiv je pojasnil, da so se, ko je tožnik z avtomobilom zapeljal mimo njega, premaknili z ene lokacije na drugo, da bi ugotovili, kaj počne, še posebej v kontekstu preverjanja morebitne kršitve bolniškega staleža. Detektiv je imel na voljo osebni avtomobil in fotoaparati, medtem ko prisluškovalnih in sledilnih naprav, značilnih za prikrite preiskovalne ukrepe, niso uporabljali. Sodišče prve stopnje je sklenilo, da v obravnavanem primeru ni prišlo do nedovoljenega posega v tožnikovo zasebnost.

V sodbi Višjega sodišča v Kopru PRp 4/2021 z dne 18. februarja 2021 je bila obravnavana zadeva, v kateri naj bi detektivka z vozilom neprekinjeno opazovala in sledila posamezniku ter dokumentirala dogajanje s fotografijami. Sodišče je ugotovilo, da izrečene kršitve niso bile podane in prav tako niso bile kršene materialne določbe predpisa ali zakona, ki določa prekršek. Sodišče prve stopnje je menilo, da gre v tem primeru za prikrito sledenje, ki je detektivu prepovedano, če sledenje izvaja z namenom odkrivanja ali pregona storilca kaznivega dejanja in če pri tem uporablja ustrezna tehnična sredstva. Vendar pa izrek sodbe ni omenjal uporabe tehničnih sredstev niti ni navajal, da bi šlo za ponavljajoče se opazovanje. Prav tako sodba ni izrecno navedla, na kaj naj bi bila obdolžena osredotočena pri opazovanju. V predmetni sodbi je obrazloženo, da detektiv pri izvajanju osebne zaznave ne sme prestopiti meje in se lotiti prikritega zasledovanja, saj je za to pristojna policija. Sodišče je zavzelo stališče, da na podlagi določb, zapisanih v Zakonu o kazenskem postopku, obstoječa ureditev ZDD-1 ne prepoveduje izvajanja prikritega zasledovanja, ali kot ga poimenuje sodišče, "dinamična zaznava s pomočjo prevoznega sredstva". Vendar pa se dovoljena metoda detektivovega dela konča, ko preide v prikrito zasledovanje. Posamezniki pogosto pričakujejo, da na javnih mestih ne bodo izpostavljeni posegom v zasebnost.

Detektivi morajo biti zato previdni pri izvajanju osebne zaznave in spoštovati meje, ki jih postavlja zakonodaja, da ne bi kršili posameznikove zasebnosti. V sodbi VDSS Pdp 13/2021 so bili očitki tožnice, da so dokazi zbrani s kršenjem temeljnih človekovih pravic in kršitev ZDD-1. Tožnica je ves čas trdila, da so detektivi, ki so izvajali nadzor, prekoračili svoja pooblastila in protipravno posegli v njeno zasebnost, s tem pa so kršili ZDD-1. Bistveni sta dve okoliščini, in sicer opazovanje kontinuirano šest ur na dan kar dva tedna ter da detektiv, ki je opravljal nadzor bolniškega staleža, za diagnozo sploh ni vedel. Detektiv je po zatrjevanju tožnice več kot očitno izvajal prikrite preiskovalne ukrepe, tajno sledenje in opazovanje, kar je detektivom izrecno prepovedano. Nadzor pa je bil izveden skladno z Zakonom o detektivski dejavnosti, zato določbe tega zakona niso bile kršene, prav tako pa tudi dokazi niso bili zbrani s kršenjem temeljnih človekovih pravic. V obravnavanem primeru ni šlo za kontinuirano opazovanje in sledenje tožnici ter s tem za prikrite preiskovalne ukrepe, tajno sledenje in opazovanje. Kot je pravilno ugotovilo sodišče prve stopnje, je bil nadzor izveden skladno z določbami prvega odstavka 26. člena, 27. členom, prvim odstavkom 30. člena ZDD-1 in prvim odstavkom 31. člena ZDD-1. Pravilno je poudarilo, da ima delodajalec po ustaljeni sodni praksi pravico zaščititi svoj premoženjski interes z nadzorom, ki lahko vključuje zbiranje podatkov od drugih oseb, neposredno zaznavo in vizualno beleženje, s tem načinom pa ni poseženo v delavčevo pravico do zasebnosti. Nadzor se je opravljal z javnih površin, fotografije so bile posnete zgolj z namenom dokazovanja kršitev bolniškega staleža. Tako ni šlo za izvajanje prikritih preiskovalnih ukrepov, kot navaja pritožba, in tudi v tožnično zasebnost ni bilo poseženo.

"Detektivska dejavnost ni filmska fikcija, ampak resnična in visoko odgovorna služba."

V VS RS sodbi IV Ips 40/2021 z dne 1. junija 2022 je bilo detektivki očitano, da je storila prekršek med izvajanjem detektivske dejavnosti, in sicer domnevno prikrito sledenje posamezniku na določeni relaciji, kar bi pomenilo izvajanje prepovedanega prikritega preiskovalnega ukrepa tajnega sledenja. Posameznik je natančno opisal detektivkino ravnanje. Vendar pa iz opisa prekrška ni jasno, ali je detektivka uporabljala tehnične naprave za zbiranje materialnih dokazov. Ker uporaba tehničnih naprav predstavlja konstruktivni element tajnega sledenja, v opisu storilke očitane prekrška manjka ključni element preiskovalnega ukrepa. Samo prikrito sledenje brez uporabe tehničnih naprav še ne pomeni izvajanja prikritega preiskovalnega ukrepa tajnega opazovanja, ki je detektivom po zakonu prepovedan. Zato je Vrhovno sodišče Republike Slovenije sodbo zavrglo kot neutemeljeno.

Sklep

Neprimeren delavec lahko podjetju povzroči veliko stroškov bodisi z nedelom bodisi z delinkventnim ravnanjem. Neupravičeno izkoriščanje bolniškega staleža je ena izmed najpogostejših kršitev delovnega razmerja. Če so kršitve ugotovljene ter ustrezno dokumentirane oz. ustrezno zbrani dokazi, lahko delodajalec ukrepa in tudi v kasnejših postopkih uspešno zagovarja svoje ukrepanje.

Bistvo sodne prakse se nanaša na vlogo detektivov pri zbiranju dokazov in obseg njihovih upravičenj ter omejitev pri izvajanju detektivske dejavnosti, še posebej v zvezi s poseganjem v zasebnost posameznikov.

Iz navedenih sodb lahko povzamemo:

- da so dokazi, ki jih detektivi zberejo zakonito, lahko uporabljeni v disciplinskem postopku in pred delovnim sodiščem;
- da detektivi ne smejo uporabljati prikritih preiskovalnih ukrepov;
- da detektivi lahko opravljajo opazovanje, ki je lahko statično in dinamično, in zbiranje informacij, če to počnejo z javnih krajev in usmerjajo pozornost na predmet dejanja;
- da morajo detektivi spoštovati pravico posameznikov do zasebnosti;
- da ima delodajalec pravico najeti detektiva za nadzor bolniške odsotnosti delavca, vendar mora biti spoštovano ustrezno ravnoesje med pravicama delodajalca in delavca;
- da dokazi, pridobljeni s pomočjo detektiva, niso poseg v zasebnost delavca, če niso pridobljeni nezakonito,
- da zgolj opazovanje oseb brez uporabe tehničnih sredstev ne predstavlja nedovoljenega posega v zasebnost, še posebej če gre za zbiranje podatkov v zvezi z delovnim razmerjem.

V različnih primerih so sodišča odločala o zakonitosti izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi zlorabe bolniškega staleža. Ugotovila so, da lahko delodajalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če delavec brez dovoljenja zdravnika zapusti kraj bivanja, ne upošteva navodil zdravnika ali opravlja fizično delo med bolniškim staležem. In pomembno vlogo pri zbiranju dokazov o zlorabah so imeli detektivi.

Obvladovanje absentizma javnih uslužbencev s pomočjo detektiva

Bernarda Škrabar Damjanovič, mag. varstvoslovja, doktorandka varstvoslovja, Inštitut za varnost in strateške raziskave, članica upravnega odbora, Council of International Investigators

Neva Čokert Dekleva, univ. dipl. pravnica, odvetnica v Odvetniški pisarni Zupančič Čokert

Absentizem je pomembna problematika v delovnih organizacijah, saj vsakršna odsotnost z dela, zlasti nenapovedana ali neupravičena, močno vpliva na produktivnost, razporeditev dela in obremenitev prisotnih zaposlenih. V kontekstu zmanjševanja absentizma ima detektivska dejavnost pomembno vlogo. Naloga detektiva je zagotoviti natančne informacije, ki omogočajo delodajalcem učinkovitejše upravljanje delovne prisotnosti in preprečevanje zlorab. Delodajalci, zlasti v javni upravi, se soočajo z določenimi dodatnimi izzivi. Ta članek raziskuje kompleksnost tematike absentizma, pravne okvire, ki regulirajo delo detektivov, in praktične vidike njihovega dela pri odkrivanju in dokazovanju zlorab v delovnem okolju. Namen je osvetliti, kako lahko detektivi prispevajo k boljšemu razumevanju in upravljanju absentizma v javni upravi.

Absentizem

Vsakodnevno so zaposleni odsotni z dela zaradi različnih razlogov na primer: letnega dopusta, študijskega dopusta, bolniške odsotnosti (bolezni, poškodbe pri delu, nege), in iz drugih razlogov, tudi neupravičene odsotnosti z dela. Vsakršna odsotnost, predvsem pa nenapovedana, nenačrtovana, predstavlja velik problem za organizacije iz vidika produktivnost, razporejanja zaposlenih, preobremenitve prisotnih zaposlenih, kar vse lahko vodi v slabo organizacijsko klimo. Absentizem se nanaša na pojav, ko so zaposleni brez opravičenih razlogov ali z razlogi, kot so bolezni ali druge osebne obveznosti, odsotni z delovnega mesta. V širšem smislu lahko vključuje tudi odsotnost zaradi letnega dopusta, študijskega dopusta, nege družinskih članov in celo neupravičene izostanke. Briner¹ je opredelil absentizem kot »odsotnost z dela zaposlenega, ko je s strani delodajalca prisotnost pričakovana«. Zdravstveni absentizem so zdravstveni izostanki zaradi bolezni in izostanki zaradi poškodb pri delu, nege družinskega člana ipd., ki pa ga moramo ločiti od invalidnosti, ki je trajna zadržanost od dela zaradi poškodbe oziroma bolezni.²

Detektivska dejavnost

Detektivska dejavnost je zasebna gospodarska panoga, ki se je v tridesetih letih od sprejetja prvega Zakona o detektivski dejavnosti leta 1994 uspešno uveljavila in si pridobila svoje mesto v družbi. Nadzor bolniških staležev se izpostavlja kot eno od osrednjih in najpogostejših opravil v detektivskem poklicu. Po Zakonu o detektivski dejavnosti (ZDD-1),³ detektivska dejavnost obsega zbiranje, obdelavo, in posredovanje informacij ter svetovanje na področju preprečevanja kaznivih dejanj, vse v skladu z licenco in zakonskimi pogoji, ki jih detektiv mora izpolnjevati.

Tillman⁴ opisuje detektiva kot reševalca problemov, kar detektivsko delo postavlja v kontekst strokovnega reševanja težav in negotovosti za njihove naročnike. Detektivi tako zapolnjujejo vrzeli na področjih, kjer državne institucije ne delujejo, ob tem pa morajo skrbno paziti, da ne prestopijo meje svojih pooblastil, kar bi lahko vodilo v kršitev ustavno zagotovljenih pravic, kot je pravica do zasebnosti.⁵

Na podlagi Zakona o detektivski dejavnosti iz leta 2011 imajo detektivi pravico do pridobivanja informacij o:

- osebah, ki so pogrešane ali skrite, in storilcih materialne ali nematerialne škode;
- avtorjih anonimnih pisanj in njihovih pošiljateljih;

1 Briner, R. B.: ABC of work related disorders. absence from work. British Medical Journal 313 (7061), 1996, str. 874–878.

2 Škrabar Damjanovič, B. in Dular, P. (2023). Obvladovanje absentizma s pomočjo detektiva. PP, št. 20/2023, priloga.

3 Ur. l. RS, št. 17/1

4 Tillman, N. M.: Private investigation 101. Norma Tillman Enterprises. Hendersonville 2016.

5 Škrabar, B.: Normativno-pravna definicija in praktična izvedba opazovanja kot operativne metode dela detektiva, magistrsko delo, Fakulteta za varnostne vede Univerze v Mariboru, Ljubljana 2017.

- dolžnikih in njihovem premoženju;
- izgubljenih ali pogrešanih predmetih;
- dokazih in dejstvih, pomembnih za varstvo ali dokazovanje pravic naročnika v pravnih postopkih;
- upoštevanju konkurenčnih prepovedi in klavzul;
- uspešnosti in poslovanju poslovnih subjektov;
- kaznivih dejanjih, ki se preganjajo po zasebni tožbi, in njihovih storilcih;
- zlorabah pravice do bolniškega staleža in drugih disciplinskih kršitvah.

Poleg tega detektivi izvajajo vročanje pisemskih in drugih pošilk, svetujejo posameznikom in podjetjem pri preprečevanju kaznivih dejanj in načrtujejo zaščito poslovnih skrivnosti ter osebnih in ekonomskih podatkov. Pri vsem svojem delu detektivi uporabljajo pooblastila, ki jih pridobijo z drugimi zakoni, pri čemer morajo vedno spoštovati zakonske predpise in načelo sorazmernosti.

Vloga detektiva pri zmanjševanju absentizma

Naloga detektiva je zagotoviti naročniku izčrpne informacije, s katerimi lahko ta zavaruje svoje interese, poišče osebo, za katero ima upravičen interes, obvaruje svoje premoženje, doseže vrnitev svojega premoženja, zaščiti svoj poslovni in tržni položaj ter si zagotovi čim boljši položaj v postopkih, v katerih nastopa kot stranka. Detektiv mora to narediti na način, ki je zakonit, strokoven, predvsem pa učinkovit v takšni meri, da tega naročnik sam ne bi mogel opraviti,⁶ saj v nasprotnem primeru detektiva ne bi potreboval.

Upravičenost do izvajanja kontrol bolniške odsotnosti izhaja iz uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja v 110. členu ZDR-1,⁷ ki v 8. alineji določa, da lahko delodajalec delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika ali zdravstvene komisije. Enako velja tudi, če oseba v tem času opravlja pridobitno delo ali če brez odobritve pristojnega zdravnika ali zdravstvene komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja. Odsotnost z doma je namreč načeloma mogoča le ob odhodu na zdravniški pregled, terapijo in na napotene preglede, podatki o tem pa so razvidni iz zdravstvenega kartona.⁸ Delodajalec je upravičen do teh podatkov in po njegovem pooblastilu jih lahko pridobi tudi detektiv. Tudi informacijski pooblaščenec je v svojem mnenju pojasnil, da delodajalec ni upravičen do seznanitve z diagnozo delavca, je pa upravičen do seznanitve z navodili pristojnega zdravnika (bodisi sam bodisi po pooblaščenem detektivu), saj so ta potrebna za ugotavljanje morebitne zlorabe bolniškega staleža (Informacijski pooblaščenec, 2008).⁹ Pri kontroli predpisanega bolniškega reda gre za dejavnost, ki jo ureja Zakon o detektivski dejavnosti, ki določa pogoje, pravice, obveznosti, strokovno usposobljenost detektivov ter inšpekcijski nadzor (Informacijski pooblaščenec, 2007).¹⁰

Kontrola bolniškega dopusta se opravi na naslovu prebivališča delavca. Gre predvsem za preventivno delo, katerega glavni namen je zmanjšati število bolniške odsotnosti tistih, ki to izkoriščajo, pri tem pa ugotovimo ali delavec spoštuje bolniški red in pridobimo druge relevantne podatke v zvezi z odsotnostjo z dela. Nadzor bolniškega dopusta je kompleksnejši in predstavlja operativno delo detektiva. Z nadzorom delavca se ugotovi, kaj le-ta dejansko počne v času bolniškega dopusta. Po zaključku nadzora se izda uradno poročilo, delodajalec pa se na podlagi zbranih ugotovitev odloči za nadaljnji postopek zoper delavca. V primeru ugotovljenih kršitev, pa delavca lahko legitimno in zakonito doletijo sankcije (opomin, odpoved delovnega razmerja idr.)

Zakon o detektivski dejavnosti v 27. členu opredeljuje upravičenja detektiva:

- zbiranje podatkov od oseb ali iz javno dostopnih virov;
- pridobivanje podatkov iz evidenc;
- osebna zaznava;
- uporaba tehničnih sredstev.

Upravičenja so taksativno naštetja, sledijo si po vrsti od najmilejšega. Pri odločanju o vrsti upravičenja ima detektiv diskrecijsko pravico, ob tem pa se mora obvezno držati načela sorazmernosti. Diskrecijska pravica je pomembna iz dodeljene pravice do taktičnega preudarka, s katerim se detektiv v skladu z načelom strokovnosti odloča o izbiri najprimernejšega upravičenja, s katerim bo zbral informacije in dokaze, ki bodo relevantni v eventualnem nadaljnjem postopku pred pravosodnimi in drugimi državnimi

6 Zavod republike Slovenije za zaposlovanje. (2010). Opis poklica detektiv. Pridobljeno na <http://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev/opis_poklica?Kljuc=1233&Filter=>>.

7 Ur. l. RS, št. 21/13 in nasl.

8 Aktualno.si. Odsotnost delavca in preverjanje. Podjetnik. Pridobljeno s <<https://podjetnik.aktualno.si/odsotnost-delavca-in-preverjanje/>>>.

9 Informacijski pooblaščenec (2008). Mnenje št. 0712-1098/2007/2: Detektiv in podatek o napotkih zdravnika med bolniško. Varstvo osebnih podatkov, Zdravstveni osebni podatki. Pridobljeno 26. marca 2023, iz <https://www.ip-rs.si/fileadmin/user_upload/Pdf/odlocbe/Odlocba_0712-1098-2007-2.pdf>.

10 Informacijski pooblaščenec. (2007). Odločbe in mnenja - Varstvo osebnih podatkov: Izvajanje nadzora predpisanega bolniškega reda (Številka: 0712-247/2007/2). Pridobljeno iz <<https://www.ip-rs.si/odlocbe-in-mnenja/varstvo-osebnih-podatkov/izvajanje-nadzora-predpisanega-bolniškega-reda/>>>.

organi ter drugimi organizacijami.¹¹ Ne glede na to, da ni zakonsko predpisano, katero upravičenje bo uporabil, ampak je njegova odločitev prepuščena njemu, se je potrebno zavedati, da bo detektiv moral, če bo potrebno, retroaktivno dokazovati svojo odločitev v zvezi s sorazmernostjo.¹²

Načelo sorazmernosti sicer tvorijo trije elementi, in sicer primernost, nujnost in uravnoteženost upravičenja. Za formalnopravno presojanje o posegih v zasebnost se je uveljavil koncept razumnega oz. upravičenega pričakovanja zasebnosti. Ta koncept se je razvil na Vrhovnem sodišču ZDA, s sodbo v zadevi Katz proti ZDA, in se je pozneje uveljavil tudi v judikatih evropskih sodišč, tudi slovenskega ustavnega sodišča. Govorimo o teoriji upravičeno pričakovane zasebnosti, ki pravi, da lahko detektiv nadzoruje osebo, jo spremlja in slikovno snema na javnih in javno dostopnih krajih, saj na teh mestih oseba ne more pričakovati zasebnosti. Oseba je s tem, ko je na javnem ali javno dostopnem kraju, zavestno izstopila z mesta, kjer se zasebnost upravičeno pričakuje (Becnel, 2009, citirano v Škrabar, 2017).¹³

Pravica do zasebnosti, ki je zapisana v slovenski Ustavi, ni opredeljena natančneje. Pravica do (nedotakljivosti) zasebnosti vzpostavlja posamezniku krog intimnega lastnega delovanja, kjer sme z garancijo države sam odločati o tem, katere posege vanj bo dopustil. Zasebnost je bolj ali manj sklenjena celota človekovih ravnanj in ukvarjanj, občutij in razmerij, za katero je značilno in konstitutivno, da si jo oblikuje in vzdržuje sam ali sam z najbližjimi, s katerimi živi v intimni skupnosti, in da v njej biva z občutkom varnosti pred vdorom javnosti ali kogar koli nezaželenega. Pred razkritjem so varovane posameznikove osebne zadeve, ki jih ta želi ohraniti skrite in ki po naravi stvari ali glede na moralna in drugače ustaljena pravila ravnanja v družbi veljajo za take (na primer spolno življenje, zdravstveno stanje, zaupni pogovori med bližnjimi, dnevniški zapisi). Posameznik je pred razkritjem svojega ravnanja varovan tam, kjer utemeljeno pričakuje, da bo sam. Njegovo domovanje je prvi, ne pa edini tak kraj. Varovan je na vsakem kraju, kjer lahko utemeljeno in s tem razvidno za druge pričakuje, da ne bo izpostavljen očem javnosti. Prek pojma zasebnost naj bi bila varovana tista sfera posameznikovega življenja, ki drugih ne zadeva in glede katere se prizadeti sam odloči, ali bo iz nje izstopil ali ne. Ustavno sodišče se je sklicevalo na prakso ameriškega vrhovnega sodišča in zapisalo: Po konceptu pričakovanja zasebnosti, ki ga zastopa v svojih odločitvah Vrhovno sodišče ZDA, z vidika varstva zasebnosti ni bistveno, kje so prisluškovalne naprave nameščene, zunaj ali znotraj prostora, bistveno je, ali je oseba v določenem prostoru lahko računala, da ji je zagotovljena zasebnost. Pri tem sodišče tehta dva elementa: pričakovanje zasebnosti in upravičenost pričakovanja. Za poseg v zasebnost gre po navedenem konceptu takrat, ko se človek nahaja v prostoru, kjer upravičeno pričakuje, da bo sam. Tako je dom po navadi prostor, kjer človek pričakuje zasebnost, vendar izjave, ki jih je izpostavil tretjim, niso zavarovane, ker ni izrazil namere, da jih bo obdržal zase. Po drugi strani pa pogovori na prostem niso zavarovani pred prestrežanjem, saj bi bilo takšno pričakovanje zasebnosti s stališča družbe neupravičeno. Kar oseba vede izpostavi javnosti, pa čeprav na svojem domu ali v pisarni, torej po konceptu pričakovanja zasebnosti ni predmet varstva. Kar pa skuša ohraniti kot zasebno, čeprav na javnosti dostopnem mestu, pa je lahko predmet ustavnega varstva: za poseg v zasebnost gre samo takrat, ko se človek nahaja v prostoru, kjer upravičeno pričakuje, da bo sam« (Mozetič, 2009, citirano v Škrabar, 2017).¹⁴

Zakoniti ukrepi delodajalca v primeru absentizma delavcev v javni upravi

Delodajalec ima v primeru neupravičenega absentizma javnih uslužbencev na voljo več formalnih ter neformalnih ukrepov. Neformalne ukrepe predstavljajo predvsem različni pogovori med delavcem in delodajalcem, med tem ko lahko na podlagi Zakona o delovnih razmerjih delodajalec javnemu uslužbencu zaradi kršitve delovnih obveznosti poda pisno opozorilo pred krivdno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi oziroma delavcu vroči izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Kot predhodno že pojasnjeno, lahko delodajalec ob sumu, da delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije, ali da v tem času opravlja pridobitno delo, ali da brez odobritve pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja, angažira detektiva, ki javnega uslužbenca v času njegove odsotnosti z dela podrobneje spremlja ter svoje ugotovitve delodajalcu posreduje v obliki pisnega poročila.

Delodajalci v javni upravi lahko za lažje odkrivanje kršitev delavcev, ki so povezane z absentizmom angažirajo detektiva. Na kakšen način lahko detektiv sodeluje pri odkrivanju kršitev delovnopravnih obveznosti, ki se nanašajo na odsotnosti z dela delavcev oziroma kakšne so obveznosti delodajalca, ko angažira detektiva, pa je odvisno od dejstva, kje konkretno je javni uslužbenec zaposlen, torej, s kom ima sklenjeno delovno razmerje, oziroma kdo konkretno je njegov delodajalec.

11 Vlada RS. (2010). Predlog Zakona o detektivski dejavnosti, EVA 2010-1711-0002. Pridobljeno na: <<http://e-uprava.gov.si/.download/edemokracija/datotekaVsebina/11094?disposition=inline>>.

12 Škrabar, B., nav. delo 2017.

13 Prav tam.

14 Prav tam.

V skladu s 1. členom Zakona o javnih uslužbencih (ZJU)¹⁵ je javni uslužbenec posameznik, ki sklene delovno razmerje v javnem sektorju. Javni sektor po ZJU sestavljajo državni organi in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti; javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi; druge osebe javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti.

Ob pregledu strukture Zakona o javnih uslužbencih ugotovimo, da je zakon sestavljen iz dveh delov, in sicer iz prvega dela, ki obsega Uvodne določbe in Skupna načela sistema javnih uslužbencev ter drugega dela z naslovom Posebne določbe za javne uslužbence v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti. Drugi del zakona je v nadaljevanju sestavljen iz več poglavij. Struktura Zakona o javnih uslužbencih nam tako pove, da prvi del zakona, ki se zaključi pri 21. členu, velja za celotni javni sektor, kot je ta opredeljen v predhodno pojasnjenem 1. členu ZJU. Drugi del Zakona o javnih uslužbencih, torej od 22. člena dalje, pa velja izključno za javne uslužbence v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, kar je eksplicitno navedeno tudi v prvem odstavku 22. člena ZJU.

Posledično drugi del zakona ne velja za javne agencije, javne sklade, javne zavode, javne gospodarske zavode ter druge osebe javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti. Za delodajalce v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti je v primeru kadar pri ugotavljanju kršitev delavcev v povezavi z odsotnostmi z dela zaradi bolezni ali poškodbe angažirajo detektiva, v 33.a členu ZJU določena dodatna obveznost.

33.a člen ZJU delodajalcu javnega uslužbenca omogoča, da za izvedbo nadzora nad zlorabami sklene pisno pogodbo in pooblasti pravno ali fizično osebo v skladu z zakonom, ki ureja detektivsko dejavnost, torej, je delodajalcu omogočeno, da v primeru suma kršitev preko detektiva izvaja nadzor nad javnim uslužbencem. Delodajalec oziroma predstojnik javnega uslužbenca pa je pred začetkom izvajanja nadzora dolžan delavca, javnega uslužbenca, najprej opozoriti, da obstajajo razlogi za sum o zlorabi, ter mu omogočiti, da se o tem izjasni. Ravno ta določba Zakona o javnih uslužbencih, ki nalaga delodajalcu dolžnost, da javnega uslužbenca v državnih organih oziroma upravah lokalnih skupnosti pred pričetkom izvajanja nadzora s pomočjo detektiva, o tem seznani, pa pravzaprav onemogoči učinkovito izvajanje samega nadzora ter odkrivanja kršitev na področju absentizma. Samo po sebi je namreč jasno, da bo javni uslužbenec, ki bo predhodno opozorjen na obstoj suma kršitev delovnopravne zakonodaje z njegove strani, s kršitvami prenehal. Posledično pa je 33. a člen ZJU v delu, ki se nanaša na odkrivanje kršitev s pomočjo detektiva v povezavi z zlorabo pravice do zadržanosti z dela do 30 delovnih dni zaradi bolezni ali poškodbe, ali pravico do povračila stroškov prevoza na delo in z dela, neuporaben. Kot pojasnjeno zgoraj, pa obveznost predhodne seznaitve z izvajanjem nadzora s pomočjo detektiva za ostale delodajalce v javni upravi ne velja.

Delodajalec ima v primeru, ko ugotovi, da delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali če brez odobritve pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja, na voljo več različnih, zakonitih postopkov oziroma ukrepov, ki jih lahko sproži zoper delavca oziroma jih delavcu izreče. Predhodno našteje kršitve delavca v skladu z 8. alinejo 110. člena ZDR-1 predstavljajo razlog za podajno izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu. V primeru, da se delodajalec odloči za uvedbo postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu, mora celotni postopek izredne odpovedi izpeljati v roku 30 dni od ugotovitve razloga za izredno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. Navedeno torej pomeni, da lahko delodajalec ob sumu kršitve najprej angažira detektiva za lažje dejansko odkrivanje kršitev. Po prejemu poročila o izvedenem nadzoru s strani detektiva mora delodajalec pripraviti in delavcu vročiti vabilo na zagovor s pisno seznaitvijo z očitanimi kršitvami, v katerem delavcu določi datum zagovora pred izredno odpovedjo, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni. Po izvedenem zagovoru ter preučitvi delavčevega zagovora pa je delodajalec dolžan sprejeti odločitev. Delodajalec lahko tako bodisi ustavi postopek izredne odpovedi ter delavcu ne izreče nobene sankcije, lahko ustavi postopek izredne odpovedi in delavcu izreče milejši ukrep, to je na primer pisno opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ali pa mu izreče najstrožji ukrep, in sicer mu vroči izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Kot rečeno, je delodajalec pri tem vezan na roke, kot zgoraj pojasnjeno. Navedenih rokov delodajalec ne sme zamuditi, saj bo v nasprotnem primeru izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi ugotovljena za nezakonito, in sicer iz razloga, ker bo prepozna, četudi bi bila vsebinsko utemeljena ter zakonita.

Če delavec stori lažjo, milejšo kršitev delovnih obveznosti oziroma če delavec stori hujšo kršitev delovnih obveznosti (npr. nespoštovanje navodil pristojnega zdravnika v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe), pri čemer delodajalec oceni, da bo že milejši delovnopравни ukrep zadostoval, pa lahko delodajalec delavcu vroči pisno opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Pri izdaji pisnega opozorila mora biti delodajalec ponovno pozoren na rok, in sicer mora delavcu pisno opozorilo vročiti v roku 60 dni od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve. V pisnem opozorilu mora delodajalec podrobno opisati očitano kršitev, delavca opozoriti na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno

¹⁵ Ur. l. RS, št. 63/07 in nasl.

kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja, in sicer v šestih mesecih od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v 18 mesecih ter ga poučiti, da ima možnost podati izjavo o očitanih kršitvah.

Sodna praksa

Za potrebe članka smo analizirali sodno prakso na področju preiskovanja kršitev bolniškega staleža. Ugotovili smo uporabo izraza detektivsko opazovanje gibanja oseb. Sodišča so v določenih judikatih pojasnila, da lahko podatke, ki jih pridobi detektiv na zakonit način, uporabimo kot dokaz v disciplinskih in delovnih postopkih. Za učinkovito in zakonito delo detektivov je ključnega pomena, da pri opazovanju pripravijo natančna poročila in zberejo ustrezno dokazno gradivo, kot so fotografije in videoposnetki. Ta gradiva lahko kasneje služijo kot dokaz v sodnih postopkih, pod pogojem, da so pridobljena na zakonit način. Detektivji morajo pri svojem delu paziti na spoštovanje zakonitosti in zasebnosti ter natančno dokumentirati svoje ugotovitve in zbrane dokaze.¹⁶ Če detektiv izvaja nadzor v skladu z ZDR-1 ter ZDD, delavcem z opazovanjem ni kršena ustavna pravica do zasebnosti, prav tako pa tudi ne pravica iz 8. člena EKČP, ki zagotavlja pravico do spoštovanja zasebnega in družinskega življenja. Iz sodne prakse sodišč izhaja, da so dokazi pridobljeni s pomočjo detektiva, kot na primer detektivsko poročilo, ter kasneje v sodnem postopku po potrebi tudi zaslišanje detektiva, ki je izvajal opazovanje, kot priče, praviloma upoštevani kot zelo verodostojni dokazi. Tako so sodni postopki, v katerih je delodajalec delavcu očitil neupravičeno odsotnost z dela ter pri katerih je sodeloval detektiv, praviloma razsojeni v korist delodajalcev, saj se je delodajalec na podlagi detektivskega dela podrobno seznanil z dejanskim stanjem in je posledično lahko sprejel premišljeno, utemeljeno in zakonito odločitev o ukrepu zoper delavca.

Zaključek

Pri zmanjševanju neupravičenih odsotnosti z dela in nespoštovanju navodil zdravnikov s strani delavcev v javni upravi, lahko pomembno in ključno vlogo odigra detektiv. Večje težave pri obvladovanju absentizma bodo zagotovo imeli delodajalci v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, saj je dolžnost delodajalca javnega uslužbenca predhodno, pred pričetkom izvajanja nadzora, seznaniti s sumom kršitve. V primeru ugotovljenih kršitev pa ima delodajalec pri sprejemanju ukrepov proste roke. Za kakšno možnost ukrepanja se bo dejansko odločil delodajalec, je odvisno od konkretnega primera, teže kršitve, predhodnih kršitev javnega uslužbenca, siceršnjega odnosa delavca do dela, možnosti nadaljevanja delovnega razmerja delavca ter seveda presoje delodajalca.

¹⁶ Škrabar Damjanovič, B. in Dular, P., nav. delo.

Pravna praksa, št. 27, 2024, str. 8-11.

Možnosti delodajalca pri presoji utemeljenosti bolniške odsotnosti

Škrabar Damnjanović Bernarda, Bohl Tanja

Vsakodnevno so zaposleni odsotni z dela zaradi različnih razlogov: letnega dopusta, študijskega dopusta, bolniške odsotnosti (bolezni, poškodbe pri delu, nega) in iz drugih razlogov, tudi neupravičeno. Vsakršna odsotnost, predvsem pa nenapovedana ali nenačrtovana, predstavlja velik problem za organizacije z vidika produktivnosti, razporejanja zaposlenih, preobremenitve prisotnih zaposlenih itd.

Kaj je absentizem in kje so vzroki zanj

Briner¹ je absentizem opredelil kot odsotnost z dela zaposlenega, ko delodajalec njegovo prisotnost pričakuje.

Vzrokov za odsotnost zaposlenih ter za pogostost in trajanje odsotnosti ni mogoče iskati samo v boleznih ali poškodbah, saj gre za zapleten pojav, na katerega vplivajo različni dejavniki. Briner² je predstavil naslednje modele, s katerimi se lahko pojasnjuje absentizem:

- zdravstveni model (bolezen, poškodba, nega),
- model deviantnosti (lenoba, pomanjkanje pripadnosti),
- model umika (sovražno delovno okolje, demoraliziranost v delovnem okolju),
- ekonomski model (prosti čas, druge aktivnosti, razmere na trgu delovne sile) in kulturni model (sprejeta vedenja v organizaciji),
- značilnosti delovnega okolja (preobremenjenost, reorganizacija, samostojnost, participacija, norme v organizaciji) in
- individualni vplivi (pripadnost organizaciji, moralne vrednote).³

Raziskovalci so v okviru preučevanja absentizma ugotavljali različne vzroke. Hausknecht, Hiller in Vance⁴ so npr. ugotovili, da je višje zadovoljstvo z delom povezano z nižjo stopnjo absentizma in da je višja pripadnost organizaciji povezana z nižjo stopnjo absentizma. Sandersova⁵ je ugotovila, da je homogenost skupine povezana z absentizmom, in sicer bolj ko so člani v skupini povezani, manj je krajših odsotnosti, in da močnejše ko so delovne vrednote v skupini, manj je krajše odsotnosti z dela. Bokenblom in Ekblad⁶ sta ugotovila, da posameznik prilagodi vedenje (absentizmu) v skupini. Storms in Spector⁷ pa sta ugotovila, da so zaposleni, ki dojemajo organizacijo kot mesto frustracije, pogostejše nagnjeni k dejanjem, kot je bolniška odsotnost.

Bolniške odsotnosti in možnosti delodajalcev

Pomembno je, da podjetja uvedejo učinkovite mehanizme za spremljanje in nadzor bolniških odsotnosti, saj je znano, da jih nekateri posamezniki zlorablajo. Z uvedbo ustreznih kontrolnih mehanizmov bi lahko zmanjšali število neupravičenih bolniških odsotnosti in s tem pripomogli k večji produktivnosti ter znižanju stroškov, povezanih z bolniško odsotnostjo. Ob tem bi vplivali na delovno vzdušje in pogoje, saj bi delavci videli, da je neupravičena bolniška odsotnost sankcionirana. Eden od ukrepov preprečevanja absentizma v smislu preprečevanja, odkrivanja in sankcioniranja neupravičene odsotnosti z dela je angažiranje detektiva. Po definiciji gre za trd ukrep s kontrolo na domu v času bolniške odsotnosti, preverjanjem upravičenosti odsotnosti, nadzorom delavca v času bolniške odsotnosti in disciplinskimi ukrepi zaradi zlorabe pravice do odsotnosti.⁸

Upravičenost do izvajanja kontrol bolniške odsotnosti izhaja iz uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja. 110. člen

1 Briner, R. B.: ABC of work related disorders. absence from work. British Medical Journal 313 (7061), 1991, str. 874-878.

2 Prav tam.

3 Škrabar Damnjanović, B., in Dular, P.: Obvladovanje absentizma s pomočjo detektiva. PP, št. 20/2023, priloga

4 Hausknecht, J. P., Hiller, N. J., in Vance, R. J.: Work-unit absenteeism: effects of satisfaction, commitment, labor market conditions, and time. Academy of Management Journal 51 (6), 2008, str. 1223-1245.

5 Sanders, K.: Playing truant within organizations: Informal relations, work ethics and absenteeism. Journal of Managerial Psychology 19 (2), 2003, str. 136-155.

6 Bokenblom, M., in Ekblad, K.: Sickness absence and peer effect - evidence from a Swedish municipality, Working paper No. 11. Örebro University, Örebro, 2007, .

7 Storms, P., in Spector, P. E.: Relationships of organizational frustration with reported behavioural reactions: the moderating effect of locus of control. Journal of Occupational Psychology 60 (3), 1987, str. 227-234.

8 Prav tam.

ZDR-1⁹ v osmi alineji določa, da lahko delodajalec delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika ali zdravstvene komisije. Enako velja tudi, če oseba v tem času opravlja pridobitno delo ali če brez odobritve pristojnega zdravnika ali zdravstvene komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.¹⁰ Delodajalec je upravičen do teh podatkov in po njegovem pooblastilu jih lahko pridobi tudi detektiv. Pri kontroli predpisanega bolniškega reda gre za dejavnost, ki jo ureja Zakon o detektivski dejavnosti, ki določa pogoje, pravice, obveznosti, strokovno usposobljenost detektivov ter inšpekcijski nadzor (Informacijski pooblaščenec, 2007).¹¹

V povezavi z veljavnimi pravnimi normami ima vsak delodajalec interes ščititi svoja delovna sredstva, posebej svoje premoženje. Tudi v času bolniške odsotnosti je delodajalec tisti, ki delavcu izplačuje plačo v prvih 30 delovnih dnevih, nato pa država. Rečemo lahko, da gre v primeru zlorabe tudi za naklepno goljufijo delavca proti svojemu delodajalcu ali državi. V nekaterih primerih se namreč ugotovi, da delavec v času svoje bolniške odsotnosti opravlja pridobitno dejavnost, dela na črno ali odpotuje iz kraja bivanja, pogosto celo v tujino. Veliko je zdravstvenih stanj, ki onemogočajo redno delo, vendar ne zahtevajo zgolj počivanja in mirovanja doma. Zato je pomembno, da se vsak bolnik pogovori z zdravnikom o najboljšem možnem režimu zdravljenja. Ali so dovoljeni kratki sprehodi, je smiselno bivanje v toplicah ali na morju? To mora biti zapisano in utemeljeno in je sestavni del rehabilitacije. Le v takem primeru lahko delavec na bolniški zapusti stanovanje ali kraj bivanja.

“Ko izigraš bolniški stalež, ne izigraš le delodajalca, ampak vse svoje sodelavce.”

Pri tem poudarjamo, da Pravila obveznega zdravstvenega zavarovanja (v nadaljevanju: Pravila OZZ)¹² v 233. členu določajo, da osebni zdravnik ali imenovani zdravnik ali zdravstvena komisija opredeli začasno zadržanost od dela z datumom njegovega začetka in zaključka.¹³ V času zadržanosti od dela mora zdravnik ali imenovani zdravnik ali zdravstvena komisija zavarovancu dati navodila o ravnanju v času zadržanosti od dela, govorimo o t. i. bolniškem redu oz. režimu zdravljenja. Odsotnost od doma je možna ob odhodu na zdravniški pregled, terapijo oziroma v primerih, ko odsotnost ne vpliva negativno na potek zdravljenja oziroma če zdravnik ali imenovani zdravnik ali zdravstvena komisija to odredi ali dovoli. Za odhod iz kraja bivanja je vedno potrebna odobritev osebnega zdravnika. Ta mora biti vpisana v bolniški karton delavca od začetka delavčeve zadržanosti od dela, kar pomeni, da je nepravilno ravnanje osebnih zdravnikov, ki v delavčev osebni karton navodila za čas zdravljenja vpišejo šele, ko sumijo, da bi lahko delodajalec preverjal bolniški stalež. Takih primerov je v praksi žal vedno več. Tukaj pa seveda se postavlja utemeljeno vprašanje, ali bolniški red ni bil vpisan v delavčev osebni karton ter ali je delavec navodila za čas zdravljenja prejel ali ne. Težava, ki je v praksi izredno pogosta in na katero je opozorila že sodna praksa, pa je, da so navodila osebnih zdravnikov (in seveda tudi imenovanih zdravnikov in zdravniških komisij) pogosto nejasna oz. iz njih ne izhaja dovolj jasno, katera so tista ravnanja, ki so za posameznega zavarovanca/delavca dopustna.¹⁴

Zoper odločitve zdravniške stroke glede presoje utemeljenosti bolniške odsotnosti oz. v primeru, ko dejansko pride do zlorabe bolniškega staleža, imajo delodajalci na voljo nekaj različnih sredstev, ki jih lahko uporabijo in so odvisna od tega, kdo je izdal odločbo o utemeljeni odsotnosti. Primarno lahko vložijo zahtevo za presojo mnenja osebnega zdravnika o začasni nezmožnosti za delo, lahko se pritožijo zoper odločbo imenovanega zdravnika ali vložijo tožbo pred pristojnim sodiščem.

Zahteva za presojo mnenja osebnega zdravnika

Če se delodajalec ne strinja z ugotovitvijo osebnega zdravnika o delavčevi začasni zadržanosti od dela do 30 dni, lahko v skladu z določbo 234. člena Pravil OZZ v roku treh delovnih dni od dne, ko je bil z oceno seznanjen, zahteva presojo s strani imenovanega zdravnika. Ne glede na vloženo zahtevo pa se mora zavarovanec ravnati po mnenju osebnega zdravnika, ker vložena zahteva ne zadrži odločitve osebnega zdravnika. Odločitev imenovanega zdravnika velja le za naprej, za nazaj pa le v primerih iz 232. člena. Delodajalec lahko vloži zahtevo za presojo mnenja osebnega zdravnika neposredno pri krajevno pristojnem imenovanem zdravniku. V tem primeru imenovani zdravnik od osebnega zdravnika zahteva zavarovančevo zdravstveno dokumentacijo. Če delodajalec vloži zahtevo za presojo pri osebnem zdravniku, jo mora ta skupaj z zdravstveno dokumentacijo posredovati imenovanemu zdravniku še isti dan. Imenovani zdravnik mora izdati odločbo o začasni zadržanosti od dela najkasneje v roku osmih dni po prejemu zahteve delodajalca.¹⁵

9 Ur. l. RS, št. 21/13 in nasl.

10 Preverjanje delavca na bolniški. Podjetnik.net, <https://podjetnik.aktualno.si/odsotnost-delavca-in-preverjanje/>.

11 Informacijski pooblaščenec. Mnenje št. 0712-247/2007/2, Varstvo osebnih podatkov: Izvajanje nadzora predpisanega bolniškega reda. Pridobljeno s spletne strani: http://www.detektivska-zbornica-rs.si/wp-content/uploads/BOLNISKI_RED_mnenje_IP.doc.

12 Ur. l. RS, št. 79/94 in nasl.

13 Prvi odstavek 233. člena Pravil OZZ.

14 Republika Slovenija, Računsko sodišče, Revizijsko poročilo Obvladovanje dolgotrajnega bolniškega staleža za leto 2023, str. 56-57, https://www.rs-rs.si/fileadmin/user_upload/Datoteke/Revizije/2023/dolgotrajne-bolniske/Bolniske-Revizijsko-P.pdf.

15 238. člen Pravil OZZ.

V praksi je zelo pomembno, da delodajalci dobro pojasnijo, zakaj so se odločili za vložitev zahteve za presojo mnenja osebnega zdravnika, zlasti da opišejo okoliščine primera, zaradi katerih dvomijo o utemeljenosti bolniškega staleža. Pogosto se dogaja, da je isti delavec vedno v bolniškem staležu tik pred ali tik po praznikih, tik pred ali tik po šolskih počitnicah, takrat, ko je zaprosil za izrabo letnega dopusta, pa mu ga delodajalec ni mogel odobriti itd. V vseh takih primerih zagotovo na strani delodajalca obstaja sum, da je z bolniškim staležem delavca nekaj narobe in da je odločitev o zahtevi za presojo utemeljenosti bolniškega staleža objektivna in preiščena.

Če se zavarovanec ali delodajalec ne strinjata z odločbo imenovanega zdravnika, se lahko zoper odločbo pritožita. Pritožba se vložijo pri imenovanem zdravniku, ki je izdal odločbo, v petih delovnih dneh od vročitve odločbe. Imenovani zdravnik mora zdravstveni komisiji po prejemu pritožbe posredovati vso dokumentacijo o zavarovancu, vključno z izpodbijano odločbo, praviloma isti dan.¹⁶ Če zdravstvena komisija v nasprotju z odločbo imenovanega zdravnika odloči, da so podani razlogi za zadržanost od dela, veljajo takšne ugotovitve praviloma za naprej, za nazaj pa največ od dneva, ki je določen v odločbi imenovanega zdravnika, razen če zdravstvena komisija določi, kdaj je zadržanost od dela nastopila. Če pa zdravstvena komisija odloči v nasprotju z odločbo imenovanega zdravnika, da niso podani razlogi za zavarovancevo nezmožnost za delo, velja ta odločba za naprej. V tem primeru ni mogoče odpraviti že uveljavljene zadržanosti od dela. Če zdravstvena komisija ne ugotovi razlogov za zadržanost od dela, se smiselno uporabljajo določbe 234. in 238. člena pravil. Delavec pa se mora ravnati v skladu s prejeto odločbo zdravstvene komisije tudi v primeru, da je uveljavljal sodno varstvo in je zoper prejeto odločbo vložil tožbo pri Delovnem in socialnem sodišču v Ljubljani.¹⁷ Zdravstvena komisija je dolžna izdati svojo odločbo o zadržanosti od dela najpozneje v osmih dneh od prejema popolne pritožbe.¹⁸ Iz tega torej izhaja, da lahko delodajalci v roku treh delovnih dni, odkar so bili seznanjeni z bolniškim staležem delavca, zahtevajo presojo utemeljenosti le-tega. Pri tem se morajo zavedati, da je rok prekluziven, po tem roku imenovani zdravnik njihove zahteve ne bo presojal in jih bo obvestil, da so zamudili rok. Prav tako se morajo potruditi, da svojo zahtevo utemeljijo.

Zavedati pa se je treba tudi dejstva, da Zavod zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: ZZS) izvaja nadzor nad izpolnjevanjem pogodb z izvajalci zdravstvenih storitev, nadzor nad izdajanjem in zaračunavanjem zdravil in medicinskih pripomočkov ter nad načini in postopki uresničevanja zdravstvenega zavarovanja v skladu z zakonom in pravili ZZS. Brez obstoja pravne podlage za odobritev bolniškega staleža začasne zadržanosti delavca z dela ne sme ugotoviti, saj s tem krši zakon in zlorabi pooblastila, ki so mu dana na podlagi delovnega razmerja. Zato lahko v primeru, ko osebni zdravnik delavca odpira bolniški stalež za nazaj, v nasprotju z zgoraj opisanim pravilom bolniških listov ne oddaja pravočasno v sistem, da bi bili dostopni delodajalcu, delavcu ne da pisnih navodil za čas zdravljenja, le-teh noče posredovati delodajalcu itd. ZZS bo v takem primeru opravil nadzor, pri čemer pa ni vezan na predlog delodajalca; nadzor lahko opravi v širšem ali ožjem obsegu, delodajalec pa v tem primeru tudi ni stranka postopka. Zagotovo pa bo takšen nadzor v prihodnje vplival na način dela izvajalca zdravstvenih storitev, zato jih delodajalci seveda prav tako lahko uporabijo.¹⁹

Laične kontrole ZZS

Kadar je delavec odsoten več kot 30 dni, gre nadomestilo v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja, ki ga izvaja Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. V tem primeru lahko na vrata potrka bodisi detektiv bodisi laični nadzornik (zaposlenec ZZS), ki ugotavlja, ali se oseba ravna po navodilih osebnega zdravnika. Nadzornik ima le podatek, kakšna so navodila zdravnika o režimu gibanja (npr. strogo ležanje, počitek, sprehodi). Nadzornik nato presodi, ali oseba upošteva navodila zdravnika, in zapiše svoja opažanja v zapisnik, ki ga morata podpisati oba. Če je nadzorovana oseba odsotna, ugotovitve podpiše le nadzornik.

Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije vsako leto izvaja nadzor nad bolniškimi odsotnostmi. Pri nadzoru se ugotavlja, ali je ravnanje zavarovanca v skladu z navodili osebnega zdravnika. Leta 2019 so izvedli 3.969 nadzorov, od tega jih je bilo 75,8 odstotka pri delavcih, 18,4 odstotka pri samozaposlenih in 5 odstotkov pri kmetih ter 0,7 odstotka pri prejemnikih denarnih nadomestil po prenehanju delovnega razmerja. Ob sobotah je bilo izvedenih 136 nadzorov, pri čemer so ugotovili, da število kršitev ob sobotah ni večje od števila kršitev na delovne dni (Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, 2020).

Od skupno 3.969 nadzorov je bila kršitev ugotovljena v 255 primerih, kar predstavlja 6,42 odstotka. Med ugotovljenimi kršitvami je bilo 13 takih, ki se nanašajo na zaposlene v podjetju, kar znaša 5,1 odstotka vseh kršitev. Ureditve dela laičnih kontrolorjev ureja 233. člen Pravil obveznega zdravstvenega zavarovanja. Ta člen določa, da osebni zdravnik ali imenovani zdravnik ali zdravstvena komisija opredeli začasno zadržanost od dela z datumom njenega začetka in zaključka. V času zadržanosti od dela zaradi bolezni,

¹⁶ 239. člen Pravil OZZ.

¹⁷ 242. člen Pravil OZZ.

¹⁸ <http://www.zzs.si/bolniska-odsotnost-zacasna-zadrzanost-od-dela/postopek-ugotavljanja>

¹⁹ Stošič, N.: Vključevanje delodajalca v postopke ugotavljanja začasne nezmožnosti delavcev za delo, PP, št. 12/2021, str. 11-13.

poškodbe ali nege mora zavarovanec, ki se zdravi doma, v času takšne zadržanosti biti na svojem domu. V primerih kršenja navodil mora imenovani zdravnik ali zdravstvena komisija pozvati zavarovano osebo na sejo senata in ugotoviti, ali so še podani razlogi za začasno nezmožnost za delo. Nadalje 266. člen istega pravilnika določa, da zavod izvaja kontrolo začasne zadržanosti od dela (laično kontrolo), lahko pa za to s pogodbo pooblasti ustrezne pravne ali fizične osebe. Laično kontrolo naroči za vsak primer posebej imenovani zdravnik ali zdravstvena komisija. Pri nadzoru izvajalci kontrole ugotavljajo, ali je ravnanje zavarovanca v skladu z navodili osebnega zdravnika oziroma imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije.

Sodna praksa

Sodna praksa slovenskih sodišč s področja ugotavljanja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, ki so v povezavi z izostanki z dela in kršitvami navodil zdravnika za čas bolniškega staleža, je razmeroma bogata. Tako Višje delovno in socialno sodišče kot tudi Vrhovno sodišče Republike Slovenije sta se že večkrat izrekla o utemeljenosti izrednih odpovedi, podanih delavcu na podlagi zadnje alineje prvega odstavka 110. člena ZDR-1, torej ker delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ni spoštoval navodil pristojnega zdravnika ali je v tem času opravljal pridobitno delo ali je brez odobritve pristojnega zdravnika odpotoval iz kraja bivanja. Tako je Višje delovno in socialno sodišče v zadevi VDSS Pdp 456/2016 presojalo zakonitost izredne odpovedi, ki jo je delodajalec vročil delavki, ki je v času bolniškega staleža odpotovala v tujino, kjer se je brez dovoljenja osebnega zdravnika udeležila golf prvenstva. Osebna zdravnica je v osebni karton zapisala navodilo tožnici, da je lahko aktivna v kraju bivanja, ni pa ji dovolila izhoda v tujino in tudi ne udeležbe na golf prvenstvu. Pritožbeno sodišče se je sklicevalo na določbo 233. člena Pravil OZZ, na podlagi katerega mora osebni zdravnik delavcu za čas zadržanosti od dela v času bolezni ali poškodbe dati navodila o ravnanju v tem obdobju, ter poudarilo, da mora biti v času zadržanosti od dela zaradi bolezni, poškodbe ali nege delavec, ki se zdravi doma, v času take odsotnosti z dela doma. V konkretnem primeru delavka za odhod na golf prvenstvo ni imela dovoljenja zdravnice, zato je očitno, da je kršila navodila osebnega zdravnika oz. da je brez njegovega izrecnega navodila odpotovala iz kraja bivanja in se udeležila aktivnosti, ki je zdravnik ni odobril.

Po drugi strani pa je Vrhovno sodišče v zadevi opr. št. VIII Ips 353/2009 ugotovilo, da glede na izrecno dovoljenje osebnega zdravnika, da se delavec lahko prosto giba (brez potrebe, da kliče osebnega zdravnika za vsak odhod od doma), ni mogoče šteti, da je delavka uresničila znake kršitve pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja s tem, ko je odšla v sosednje naselje, to je do približno tri kilometre oddaljeno trgovino, kjer ni ostala dolgo, saj te poti že pojmovno ni mogoče šteti za potovanje iz kraja bivanja, kaj šele šteti za zlorabo bolniškega staleža.

Vrhovno sodišče je odločalo o obveznosti odločb imenovanega zdravnika v povezavi z odločbami izbranega osebnega zdravnika, o čemer smo pisali zgoraj. Tako je Vrhovno sodišče v zadevi opr.št. VIII Ips 34/2015 odločilo, da Pravila OZZ v 244. členu določajo, da so odločbe, ki jih izda imenovani zdravnik oz. zdravstvena komisija, za zavarovance in njihove osebne zdravnike obvezne. To pomeni, da osebni zdravnik pri zavarovancu ne more ugotoviti začasne zadržanosti od dela zaradi iste bolezni oziroma stanja, za katero je imenovani zdravnik ali zdravstvena komisija ugotovila, da ni več utemeljena. Iz navedene odločbe izhaja tudi, da dajanje navodil o ravnanju v času zadržanosti spada v pristojnost tistega zdravnika ali komisije, ki je ugotovila oz. odloča o zadržanosti od dela, kar pomeni, da to velja tudi za navodila v zvezi z odsotnostjo z dela oz. kraja bivanja. Vendar je ob tem treba upoštevati tudi določbo 233. člena istih Pravil, ki med drugim določa tudi, da je za odhod iz kraja bivanja vedno potrebna odobritev osebnega zdravnika. Pravila torej ne določajo, da je osebni zdravnik v takem primeru vezan na prejšnja navodila imenovanega zdravnika ali komisije oz. da so ta navodila dejansko ovira za dovolitev odhoda izven kraja bivanja s strani osebnega zdravnika. V tem primeru torej ni mogoče uporabiti določbe 244. člena Pravil OZZ, ki predpisuje le vezanost osebnega zdravnika na razlog začasne zadržanosti od dela. Za odobritev odhoda izven kraja bivanja torej zadošča vnaprejšnja odobritev osebnega zdravnika. Iz tega izhaja, da lahko osebni zdravnik dovoli odhod iz kraja bivanja tudi v primeru, ko imenovani zdravnik ali zdravniška komisija odredita mirovanje.

Sklep

Avtorici prispevka zagotovo verjameva, da je večina bolniških odsotnosti delavcev z dela upravičenih, in se strinja, da je ustrezno, da delavci, ki niso zmožni za delo, ostanejo doma in ravnajo v skladu z dodeljenim režimom zdravljenja. Je pa dejstvo, da se v praksi pojavlja vedno več kršitev bolniškega staleža, da delavci absolutno preveč pogosto izrabljajo bolniško odsotnost za oddih od dela, celo za odhod na počitnice, tudi v tujino, da se o tem celo radi pohvalijo na družbenih omrežjih, da spretno krmarijo med zdravniki, zlasti če nimajo svojega izbranega osebnega zdravnika ... Vse to pa je v posmeh tistim delavcem, ki spoštujejo obveznosti iz delovnega razmerja, ter seveda delodajalcu, ki mora pokriti plačilo nadomestila plače za čas delavčeve odsotnosti z dela ter seveda najti zamenjavo zanj. Za vse take primere je zagotovo prav, da se tudi delodajalci zavedajo svojih možnosti, ki jim jih daje zakonodaja, in so večji pravil in postopkov, na podlagi katerih lahko preprečijo zlorabe bolniškega staleža s strani (običajno vedno istih) delavcev.

Osebnostno vročanje pisanj v delovnopравnih postopkih s strani detektivov

Škrabar Damjanovič Bernarda

Za predmetni prispevek sem se odločila, ker se v praksi pogosto dogajajo napake pri vročanju. Prav tako kot članica izpitne komisije na detektivskih izpiti dostikrat pri kandidatih opažam pomanjkljivo poznavanje tega področja, ki mu sicer dajejo detektivji precejšnjo težo tako zaradi pomembnosti vročitve kot zaradi pogostosti opravljanja storitve vročanja.

Pri vročanju govorimo o klasični detektivski storitvi, ki jo večje detektivske agencije opravljajo vsakodnevno. Dejstvo je, da učinkovit sistem vročanja bistveno pripomore k varstvu pravic strank. Vročanje je začetni in ključni element pravnega postopka, hkrati pa zagotavlja ravnotežje in enakost orožij med nasprotnimi strankami ter jim omogoča sodelovanje pri odločanju o njihovih pravicah in obveznostih. Če se pri vročanju zgodijo napake, lahko to pomeni poseg v vrsto pravic strank. Pomembnost vročanja izhaja iz dejstva, da so na datum vročitve vezane mnoge pravne posledice, predvsem začetek teka rokov. Pri delovnopравnih zadevah recimo z vročitvijo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi takoj preneha veljavnost pogodbe o zaposlitvi, pri redni odpovedi pa začne ta rok teči praviloma z naslednjim dnevom po vročitvi.¹ Zdi se, da delodajalci še vedno premalo poudarjajo pomen doslednega spoštovanja pravil o vročanju pisanj delavcem v delovnopравnih postopkih.² Pri presoji kršitve pravil vročanja se ugotavlja, ali je bila stranka pravilno in popolnoma seznana z vsebino pisanja. Če je bila, potem kljub nepravilni vročitvi ne gre za absolutno bistveno kršitev postopka (konvalidacija nepravilne vročitve).³

Način vročanja

Osebnostno vročanje se primarno opravi na naslovu delavca ali pa v prostorih delodajalca. Če delavec na delovnem mestu prejema pisanja ne želi potrditi, je priporočljivo, da sta ob vročanju navzoči dve priči, ki bosta lahko potrdili vročitev, oz. da vročevalec (detektiv) o vročanju opravi tudi uradni zaznamek, ki ga podpiše. Tudi če delavec na delovnem mestu odkloni vročitev, se šteje, da je bila vročitev opravljena. Dokazno breme vročitve pa je na strani delodajalca. Če je delavec na naslovu dosegljiv, vendar odkloni prejem pisanja, mora delodajalec izkazati, da je pisanje poskušal delavcu vročiti. Če delavec brez utemeljenega razloga odkloni prejem, je treba na vročilnico napisati dan, uro in razlog odklonitve ter kraj, kjer je pisanje puščeno. S tem trenutkom se v skladu s 144. členom ZPP⁴ pisanje šteje za vročeno.⁵

Ko govorimo o načinih vročanja, ločimo med osebno (tudi takojšnjo) vročitvijo in nadomestno vročitvijo. Za osebno vročitev gre, ko se pisanje dejansko izroči naslovniku. Po eni strani se pisanje dejansko izroči osebi (tako je mogoče zanesljivo sklepati, da je oseba seznana z pisanjem). Po drugi strani pa govorimo o čisti fikciji, saj je bila opravljena nadomestna vročitev. Nadomestna vročitev pride vedno v poštev takrat, ko pisanje ni bilo neposredno osebno vročeno naslovniku.

Razlogi, zakaj pride do nadomestne vročitve, so različni. Naslovnik je lahko odsoten ali pa ne stanuje več na naslovu, kjer se poskuša pisanje vročiti. Lahko pa se preprosto izogiba vročitvi ali jo celo zavrne. Ravno zato, da bi se strankam onemogočile zlorabe (neuspešna vročitev namreč nujno predstavlja zastoj v postopku) in nenazadnje upniku zagotovilo učinkovito varstvo njegovih pravic, je nujno, da zakon omogoča vročitev drugi osebi (ne naslovniku), ki se mu lahko pisanje veljavno vroči.⁶ Če se osebe, ki se ji vroča pisanje, ne najde v stanovanju, se opravi vročanje enemu od odraslih članov gospodinjstva, ki je pisanje dolžan prevzeti, s tem pa se šteje vročitev za opravljeno.

Kot gospodinjstvo se razume skupnost posameznikov, ki izjavijo, da stalno prebivajo skupaj in skupaj porabljajo dohodke za zagotavljanje osnovnih življenjskih potreb (kot na primer za stanovanje, hrano, šolanje otrok ipd.). Kot član gospodinjstva se šteje vsaka oseba, ki živi z naslovnikom v ekonomski skupnosti, kar pomeni, da ni nujno, da je z njim v krvnem ali drugačnem sorodstvu. To je lahko celo oseba, ki je zaposlena v gospodinjstvu naslovnika. Ne more pa to biti podnajemnik ali oseba, ki je kot gost navzoča

1 Turk, U.: Obveščanje delavca in vročanje pisanj delavcu s strani delodajalca, magistrsko delo, Pravna fakulteta Univerze v Mariboru, 2017.

2 Zupančič Čokert, L.: Osebnostno vročanje pisanj v delovnopравnih postopkih – vrnitev k pravilom pravnega postopka. Pod lupo: Revija Detektivsko-varnostne agencije, Poletje 2023, 2023, str. 20–23.

3 Gačša, N.: Analiza novejših sodnih praks glede vročanja v pravnem postopku, magistrsko diplomsko delo, Pravna fakulteta Univerze v Ljubljani, 2022.

4 Ur. l. RS, št. 73/07 – UPB in nasl.

5 Zupančič Čokert, L., nav. delo.

6 Kežmah, U.: Vročanje in pravica do sodnega varstva v sodnih postopkih, doktorska disertacija, Pravna fakulteta Univerze v Mariboru, 2016.

pri naslovniku. Kot član gospodinjstva šteje tudi razvezani zakonec, če živi v istem stanovanju kot naslovnik.

Vprašanje je, ali mora biti odrasel član gospodinjstva polnoleten, da se mu lahko veljavno vroči. Zakon sicer uporablja termin odrasli član gospodinjstva, kar se razume kot oseba, ki je sposobna za razsojanje, oziroma oseba, ki lahko razume pomen vročitve. Ni torej pogoj, da je član gospodinjstva polnoleten. Dovolj je, da daje videz odraslosti. V zvezi z nadomestno vročitvijo je treba izpostaviti tudi stališče ESČP v zadevi Maresti proti Hrvaški, št. 55759/07, v kateri je bilo izpostavljeno, da je pri nadomestnih vročitvah pomembno, ali je bila oseba, ki je pisanje sprejela namesto naslovnika, glede na svoje zdravstveno stanje sposobna razumeti pomen dejanja vročitve in ali je bilo od nje mogoče pričakovati, da bo izpolnila obveznost, da pisanje preda naslovniku. Vročevalec je seveda tisti, ki mora oceniti, ali je član gospodinjstva primerna oseba, da lahko sprejme vročitev.⁷

Če se naslovnika, ki stanuje v nastanitvenem objektu, ki je namenjen skupinski nastanitvi ali izvajanju dejavnosti, ki vključuje 24-urno bivanje (dijaški, študentski domovi, bolnišnice, domovi za ostarele itd.), ne najde v takem objektu in tudi nima samostojnega poštnega predalčnika na tem naslovu, se lahko pisanje vroči osebi, ki je v tem objektu pooblaščen za sprejemanje pošte za stanovalce. Hotel oz. apartma, v katerem biva naslovnik pisanja, ne šteje kot nastanitveni prostor, v katerem bi se lahko veljavno vročalo po določbi tretjega odstavka 140. člena ZPP. Ko se pisanje vroča na delovnem mestu naslovnika, pa tega tam ni oz. se ne nahaja na delovnem mestu (ali pa se nahaja na delovnem mestu, do katerega vročevalec nima dostopa), se lahko pisanje vroči osebi, ki je pooblaščen za sprejemanje pošte. Ta je pisanje dolžna sprejeti. Možno pa ga je vročiti tudi vsakemu zaposlenemu na tem delovnem mestu, če v to privoli.⁸

Fikcija vročitve

Fikcija je domneva, da se je naslovnik seznanil s pisanjem, zato lahko njena napačna uporaba pripelje do absolutno bistvene kršitve pravnega postopka in tudi kršitve ustavne pravice do izjave. Če vročitev po 140. členu ZPP ni mogoča, se v predalčniku ali na vratih stanovanja naslovljenca pusti obvestilo, v katerem je navedeno, kje je pisanje, rok 15 dni, v katerem je pisanje treba dvigniti, ter pravne posledice, če se pisanje ne dvigne. Če naslovnik po poteku roka pisanja ni dvignil, velja fikcija vročitve, po kateri se vročitev šteje za opravljeno. Po poteku 15-dnevnega roka vročevalec pusti delavcu odpoved pogodbe o zaposlitvi v hišnem oz. izpostavljenem predalčniku. Če delavec nima predalčnika ali je neuporaben, se odpoved vrne delodajalcu, na kar je treba delavca tudi izrecno opozoriti v obvestilu o puščenem pisanju.⁹ Fikcija vročitve je namenjena preprečevanju neupravičenega zavlačevanja postopkov. Vrhovno sodišče je poudarilo, da je treba vročitve izvajati s potrebno skrbnostjo, pri čemer mora vročevalec poskrbeti za dejansko seznanitev naslovnika s pisnim obvestilom. Prav tako mora biti vročitev na pravem naslovu in naslovniku omogočeno dokazovanje kršitev pravil vročanja (II Ips 95/2016 z dne 28. julija 2016; II Ips 75/2019 z dne 6. februarja 2020).

Odklonitev sprejema pisanja

Če naslovljenec ali oseba, ki je po zakonu dolžna zanj sprejeti pisanje, brez zakonitega razloga pisanje zavrne, ga vročevalec pusti v stanovanju, v prostorih delovnega mesta ali v predalčniku oz. ga pritrdi na vrata. Na vročilnico se zapišejo datum, ura, kraj vročitve in razlog odklonitve. S tem se šteje, da je vročitev opravljena. Navedeno predstavlja zaščito, kadar naslovniki pisanja oz. osebe, ki so dolžne sprejeti pisanje, tega ne želijo sprejeti, zato da zavlačujejo postopek. Šteje se, da je pisanje vročeno pod predpostavko, da je bil sprejem odklonjen brez zakonitih razlogov. Zakonit razlog za odklonitev sprejema obstaja, če se npr. poskuša vročiti pisanje nepooblaščenim osebam ali osebam, ki ne more ali pa ne sme sprejeti pisanja, če npr. člani skupnega gospodinjstva ne želijo sprejeti pisanja, zato ker je naslovnik pisanja dlje časa odsoten. Če ima npr. stranka zakonitega zastopnika oz. pooblaščenca za sprejem pisanj, lahko odkloni sprejem, vendar ne, če gre za pisanje, ki se mora osebno vročiti stranki. To velja tudi, ko bi se vročanje poskušalo opraviti izven časa, ki je določen v zakonu, ali pa izven kraja, ki je predviden za vročanje. Ni pa zakonit razlog odklonitve sprejema, če je naslovnik v stanovanju, pa vročevalcu ne želi odpreti vrat. Prav tako ni pravilno stališče, da nekdo, ki po telefonu odkloni sprejem, odklanja sprejem pošiljke v smislu določb ZPP.¹⁰

Čas in kraj vročanja ter roki

Vroča se od 6. do 22. ure, elektronsko pa se vroča 24 ur na dan. Vroča se seveda samo na delovni dan, kar pomeni, da se ne vroča v nedeljo in na državne praznike. Vprašanje je, ali se lahko pravočasno vroča v soboto. Po našem mnenju se v soboto lahko vroča, ne more pa se rok izteči na soboto. Roki se računajo po dnevih, mesecih in letih. Če je rok določen po dnevih, se ne všteje dan vročitve ali sporočitve oziroma dan dogodka, od katerega je treba šteti rok, temveč se vzame za začetek roka prvi naslednji dan. Če

⁷ Prav tam.

⁸ Prav tam.

⁹ Zupančič Čokert, L., nav. delo.

¹⁰ Kežmah, U., nav. delo.

je zadnji dan roka sobota, nedelja, praznik ali drug dela prost dan, ki ga določa zakon o praznikih, se izteče rok s pretekom prvega prihodnjega delavnika (111. člen ZPP). Roki, ki so določeni po dneh, in roki, ki so določeni v mesecih ali letih, se razlikujejo po pričetku teka roka. Če je rok določen v dneh, se začetek roka računa naslednji dan od dneva vročitve (če je npr. sodba vročena 15. aprila, začne rok teči 16. aprila).¹¹

Naslov vročanja

Člen 26 ZPPreb-1¹² določa:

- Če ima posameznik le stalno ali le začasno prebivališče, ta naslov šteje za naslov za vročanje.
- Če ima posameznik stalno in začasno prebivališče, ob prijavi stalnega ali začasnega prebivališča določi, kateri od teh dveh naslovov šteje za naslov za vročanje. Če naslova za vročanje ne določi, šteje za naslov za vročanje naslov stalnega prebivališča.
- Če začasno prebivališče, na katerem je imel posameznik iz prejšnjega odstavka naslov za vročanje, preneha, šteje za naslov za vročanje naslov njegovega stalnega prebivališča.
- Če stalno prebivališče, na katerem je imel posameznik [...] naslov za vročanje, preneha zaradi stalne naselitve v tujini, šteje za naslov za vročanje naslov njegovega začasnega prebivališča.
- Če ima posameznik prijavljeno začasno prebivališče v zavodu za prestajanje kazni, prevzgojnem domu, vzgojnem zavodu, zavodu za usposabljanje oziroma njihovih dislociranih oddelkih, ta naslov šteje za naslov za vročanje.

Ustavno sodišče je leta 2009 razsodilo o neustavnosti določb glede vročanja na formalno prijavljenem naslovu, če naslovnik tam ne živi. Vrhovno sodišče je v več primerih poudarilo, da mora vročanje izhajati iz dejanskega prebivališča naslovnika, fikcija vročitve pa je dopustna le, ko pisanje ni bilo prevzeto zaradi lastne malomarnosti naslovnika (U-I-279/08-14 z dne 9. julija 2009; II Ips 71/2021 z dne 18. avgusta 2021).

Elektronska sredstva

Pogosto se dogaja tudi, da se delavec izogiba vročitvi pisanj v delovnopravnih postopkih. V takšnem primeru lahko delodajalec poleg vročanja na podlagi pravil pravnega postopka delavca seznani z vročanjem pisanj tudi na vse druge razumne načine (npr. z obvestilom po mobilnem telefonu, elektronskih sredstvih, družbenih omrežjih, ki omogočajo pošiljanje zasebnih sporočil, npr. Facebook Messenger, Viber, WhatsApp itd.; obvestilo naj vsebuje podatke o tem, da se delavcu vroča pisanje, kdaj in kdo mu je vročal ter kje je pisanje puščeno). Pri tem naj si delodajalec za potrebe morebitnega sodnega postopka shrani dokazno gradivo takšnih obvestil (npr. fotografije oz. zaslonsko sliko telefona ali računalnika). Prav tako naj si zagotovi priče, ki lahko potrdijo, da si je delodajalec prizadeval delavcu vročiti pisanje. Takšni neformalni načini vročanja ne predstavljajo uradnega in zakonitega vročanja skladno s pravili ZPP, ampak zgolj dodatno izkazujejo dejstvo, da je delodajalec delavcu pravočasno in ustrezno vročal pisanje. Posebej je treba poudariti, da izogibanje vročitvi odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne vpliva na potek roka za podajo redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi na podlagi določb 89. oz. 109. člena ZDR-1.¹³ Če delodajalec jasno in verodostojno izkaže, da je poskušal pravočasno vročiti odpoved pogodbe o zaposlitvi, vendar je bila odpoved zaradi izogibanja delavca vročitvi vročena po poteku roka za podajo odpovedi, se šteje, da je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu zakonita.¹⁴

Sklep

Zakonitost celotnega postopka je odvisna od pravilne vročitve. Stranki morata biti zagotovljeni pravica do sodelovanja v postopku in pravica do izjave, ki je pogojena s pravico do informacije in je lahko uresničena šele s pravilno vročitvijo. Stranke v pravnem postopku morajo vedno imeti dostop do pravnih sredstev zoper nepravilno vročitev. Hudim posledicam, ki lahko za stranko nastanejo zaradi nepravilne vročitve, mora slediti možnost strank v pravnem postopku, da vložijo pravna sredstva, kot sta vrnitev v prejšnje stanje in obnova postopka.

V sodni praksi slovenskih sodišč glede vročanja je najbolj zastopan problem fikcije vročitve. Močno povezan s fikcijo vročitve je problem vročanja osebi na dejanskem naslovu prebivališča namesto na formalno prijavljenem naslovu. Najpomembnejša odločba pri vročanju na naslovu dejanskega prebivališča je odločba Ustavnega sodišča, ki je določila vročitev na formalno prijavljenem, a ne dejanskem naslovu za prekomeren poseg v pravico toženca. Od takrat so sodišča dosledno in enotno upoštevala prakso vročanja na dejanskem naslovu ter ob ugotovljeni kršitvi razveljavila in vrnila postopek na prvo stopnjo. Druga sprememba sodne prakse je

¹¹ Prav tam.

¹² Ur. l. RS, št. 52/16 in nasl.

¹³ Ur. l. RS, št. 21/13 in nasl.

¹⁴ Zupančič Čokert, L., nav. delo.

praksa računanja poteka 15-dnevnega roka za fikcijo vročitve. Sodišča so sprva računala potek fikcije na prvi naslednji delovni dan, medtem ko novejša sodna praksa upošteva potek fikcije z zadnjim, 15. dnevom roka, ne glede na to, ali je dneva prost dan ali ne.¹⁵

Osebno vročanje po pravilih ZPP torej zagotavlja večjo verjetnost, da se bo lahko delavec dejansko seznanil z vročitvijo in vsebino odpovedi, s tem pa tudi zakonitost celotnega delovnopравnega postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Dokazno breme za opravo pravilne in pravočasne vročitve je vedno na strani delodajalca. Zaradi oteženega načina vročanja pisanj delavcu, zlasti ko niso v delovnih prostorih delodajalca, in v izogib pomotam ter nepravilnemu vročanju s strani delodajalcev je priporočljivo in učinkovito, da vročanje pisanj delavcu opravi pooblaščen in licencirana detektivska agencija. Detektivske agencije imajo bogate izkušnje s pravilnim izpolnjevanjem vročilnice in ovojnice po ZPP ter učinkovitim vročanjem pisanj, s čimer minimizirajo tveganja za nastanek napak, ki bi lahko privedle do nezakovitosti celotnega postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi, hkrati pa delodajalcem prihranijo veliko časa.¹⁶

¹⁵ Gačeša, N., nav. delo.

¹⁶ Zupančič Čokert, L., nav. delo.

Reševanje zlorabe prepovedanih drog na delovnem mestu s pomočjo detektiva

Avtorica: Bernarda Škrabar Damnjanović, mag. varstvoslovja, doktoranda varstvoslovja, direktorica podjetja Detektivsko varnostna agencija, d. o. o., detektivka od leta 2006, certificirana mednarodna preiskovalka, častna dekanja detektivske šole v Bukarešti, članica izvršnega odbora Council of International Investigators.

1. Uvod

Delavec se prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. S svojim ravnanjem ne sme škodovati (materialno, moralno) poslovnim interesom delodajalca. Upoštevati mora predpisane varnostne ukrepe, uporabljati mora predpisana sredstva in opremo za osebno varnost pri delu. Odzvati se mora na zdravstvene preglede. Če delavec ne ravna tako, se šteje, da ogroža svojo varnost in zdravje ter varnost in zdravje drugih, s čimer huje krši obveznosti iz delovnega razmerja. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Ur. l. RS št. 43/2011) v 51. členu določa prepoved dela pod vplivom alkohola, drog in drugih substanc, in sicer določa, da delavec ne sme delati ali biti na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc.

Delavec ne sme delati ali biti pod vplivom zdravil, ki lahko vplivajo na psihofizične sposobnosti, na tistih delovnih mestih, na katerih je zaradi večje nevarnosti za nezgode pri delu tako določeno z izjavo o varnosti z oceno tveganja. Delodajalec ugotavlja navedeno stanje po postopku in na način, določenima z internim aktom delodajalca. Delodajalec mora odstraniti z dela, delovnega mesta in iz delovnega procesa delavca, ki je delal ali je bil na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali prepovedanih substanc¹. Delodajalci si lahko bistveno pripomorejo z detektivom. Detektivi so zapolnili vrzeli na področjih, s katerimi se zaradi različnih razlogov država ni ukvarjala.² Eno izmed pomembnih področij je zagotovo tudi izvajanje alkotestov in testov na prepovedane droge. Slednje je novo področje, ki se je pričelo v detektivski dejavnosti razvijati po letu 2015 oz. 2014, ko so se na tem področju pričeli usposabljeni prvi zainteresirani detektivi. V naši agenciji smo bili prvi, ki smo operacionalizirali in sistemizirali način, kako detektiv preizkusi delavca na prepovedane droge. S tem smo opredelili proces testiranja in zagotovili učinkovito ter varno testiranje, ki ima procesno vrednost v nadaljnjih delovno pravnih in sodnih postopkih. Testiranje na prepovedane droge je namreč zahtevnejše od preizkusov alkoholiziranosti, velja pripomniti, da sodne prakse na predmetnem področju še ni, medtem, ko je na področju preizkusov alkoholiziranosti že precej sodb³. Preizkusi alkoholiziranosti so klasična detektivska storitev, ki je širši slovenski javnosti že znana, da je med diapazonom detektivskih storitev. Medtem pa je področje testiranja na prepovedane droge novo, večini podjetjem neznano področje.

a. Upravičenja detektiva

Detektivi so osebe, ki jim je država s podelitvijo licence prenesla upravičenja, da zbirajo informacije za potrebe naročnikov in opravljajo varnostno-svetovalne naloge za zaščito ljudi in premoženja.⁴ Področja dela so natančno predpisana v 26. členu ZDD-1. Zato mora detektiv imeti široko obzorje ter mnogotera znanja, biti mora visoko profesionalen in etičen, ter se stalno izobraževati in usposabljeni.⁵

Detektiv pridobiva informacije o:

- osebah, ki so pogrešane ali skrite in o povzročiteljih premoženjskih in nepremoženjskih škod;
- anonimnih pisanjih – o piscih in odpošiljateljih anonimnih pisanj;
- dolžnikih in njihovem premoženju;
- predmetih, ki so pogrešani ali izgubljeni;
- dokaznem gradivu in dejstvih, potrebnih za zavarovanje ali dokazovanje pravic in upravičenj stranke pred sodišči, drugimi

1 Škrabar Damnjanović, D. (2023). Reševanje zlorabe prepovedanih drog na delovnem mestu s pomočjo detektiva. Pridobljeno s spletnega mesta: <https://www.e-kadrovik.si/vsebine/varstvo-pri-delu-in-promocija-zdravja/promocija-zdravja/re%C5%A1evanje-zlorabe-prepovedanih-drog-na-delovnem-mestu-s-pomo%C4%8Djo-detektiva/>

2 Škrabar, B., Dular, P.: Vloga detektiva pri preprečevanju organizacijske odklonosti. Pravna praksa, 2020, 35-36/17-19/č.

3 Škrabar Damnjanović, D. (2023). Reševanje zlorabe prepovedanih drog na delovnem mestu s pomočjo detektiva. Pridobljeno s spletnega mesta: <https://www.e-kadrovik.si/vsebine/varstvo-pri-delu-in-promocija-zdravja/promocija-zdravja/re%C5%A1evanje-zlorabe-prepovedanih-drog-na-delovnem-mestu-s-pomo%C4%8Djo-detektiva/>

4 Čas, T. in Nač, S.: Zasebni detektivi in analiza njihove dejavnosti, v: Šifrer, J. (ur.), Javna in zasebna varnost, Zbornik prispevkov / 9. slovenski dnevi varstvoslovja, Bled, 5.–6. junij 2008, str. 12–13. Fakulteta za varnostne vede Univerze v Mariboru, Ljubljana 2008.

5 Škrabar, B.: O detektivu. Detektiv, 8(1), 2011, str. 19–24.

pravosodnimi organi in drugimi organi oziroma organizacijami, ki v postopkih odločajo o teh pravicah;

- uspešnosti in poslovnosti poslovnih subjektov;
- kaznivih dejanjih, ki se preganjajo na zasebno tožbo ter o njihovih storilcih;
- zlorabah pravice do zadržanosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe, zlorabah uveljavljanja pravice do povračila stroškov prevoza na delo in z dela, dela pod vplivom alkohola ali prepovedanih drog ter o drugih disciplinskih kršitvah in kršilcih.

Detektiv vroča pisemske in druge pošiljke naslovnikom. Kadar vročanje pošilk urejajo posebni predpisi, mora detektiv izpolnjevati pogoje v skladu s temi predpisi.

“Detektiv je varuh pravičnosti, poštenosti in reda.”

Detektiv svetuje fizičnim in pravnim osebam na področju preprečevanja kaznivih ravnanj.

Detektiv načrtuje in izvaja zaščito poslovnih skrivnosti, informacijskih sistemov, ekonomskih in osebnih podatkov in informacij.

Detektiv opravlja upravičenja, ki so mu podeljena z drugimi zakoni.

Detektiv lahko pri svojem delu uporablja upravičenja, ki jih predpisuje 27. člen ZDD-1. Torej lahko:

- zbira podatke od oseb ali iz javno dostopnih virov;
- pridobiva podatke iz evidenc;
- osebno zaznava;
- uporablja tehnična sredstva.

Upravičenja so v zakonu taksativno naštet, tj. od upravičenja, ki najmileje posega v človekove pravice do upravičenja, ki najbolj posega v človekove pravice. Detektiv se lahko pri svojem delu po načelu taktičnega preudarka posluži enega ali vseh, s tem, da mora seveda upoštevati načelo sorazmernosti, kar bo moral, če bo potrebno, retroaktivno dokazovati⁶.

2. Prepovedane droge

Na področju prepovedanih drog imamo v Republiki Sloveniji sprejeta dva zakona, in sicer Zakon o preprečevanju uporabe prepovedanih drog in o obravnavi uživalcev prepovedanih drog (Ur. l. RS št. 98/1999) ter Zakon o proizvodnji in prometu s prepovedanimi drogami (Ur. l. RS št. 108/1999). Navedena zakona opredeljujeta prepovedane droge kot rastline ali substance naravnega ali sintetičnega izvora, ki imajo psihotropne učinke ter lahko vplivajo na telesno ali duševno zdravje ali ogrožajo primerno socialno stanje ljudi in so opredeljene v zakonu, ki ureja proizvodnjo in promet s prepovedanimi drogami. Pri prepovedanih drogah gre za snovi, ki jih zakonodaja nekaterih držav prepoveduje ali omejuje glede na proizvodnjo, distribucijo, prodajo ali uporabo zaradi potencialnih nevarnosti za zdravje, varnost ali družbeni red.

Večini ljudi so dobro znane številne negativne posledice uživanja alkohola in prepovedanih drog. Uživanje alkohola in prepovedanih drog na delovnem mestu lahko privede do zmanjšane produktivnosti, večjega tveganja za nesreče (pri čemur lahko delavec poškoduje bodisi sebe in/ali drugega delavca, stranko) vedenjskih težav in konfliktov med zaposlenimi, pogostejše odsotnosti, bolniškega staleža in zamud, zdravstvenih težav, povečanih stroškov za delodajalca, pravnih posledic, slabega ugleda podjetja, psihološkega vpliva na druge zaposlene. Zato mnoga podjetja izvajajo stroge politike glede uživanja teh substanc. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) določa, da predstavlja delavec, ki dela ali je na delovnem mestu pod vplivom alkohola ali prepovedanih drog, za delodajalca tveganje za globo v višini od 2.000 do 40.000 EUR⁷.

Iz statističnih podatkov je razvidno, da alkoholne pijače uživa 86 odstotkov ljudi, starejših od 15 let. Največ alkohola se popije v dejavnostih, kot so gradbeništvo, proizvodnja, vozniki tovornjakov, priprava hrane in pijače. Kar 80 odstotkov težav na delu povzročijo občasni uživalci in ne odvisniki. Tveganja so 3,5-krat večja za pogostost napak in nesreč pri delu. Odsotnost z dela je kar 16-krat večja. Povprečna odsotnost z dela zaradi vzrokov alkohola je kar 35,3 dneva. V delovnem razmerju je 19,2 odstotka odvisnikov od prepovedanih drog. Samo 38 od 96 delodajalcev ima ugotavljanje dela pod vplivom drog urejeno v internih aktih. Najpogostejše zaužita droga na delovnem mestu je marihuana.⁸

6 Škrabar Damjanovič, D. (2023). Reševanje zlorabe prepovedanih drog na delovnem mestu s pomočjo detektiva. Pridobljeno s spletnega mesta: <https://www.e-kadrovik.si/vsebine/varstvo-pri-delu-in-promocija-zdravja/promocija-zdravja/re%C5%A1evanje-zlorabe-prepovedanih-drog-na-delovnem-mestu-s-pomo%C4%8Djo-detektiva/>

7 Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), Ur. l. RS št. 43/2011

8 Revija Pod lupo, 2020. Detektivsko varnostna agencija, d. o. o.

Tabela 3.1: Razširjenost uporabe prepovedanih drog med prebivalci Slovenije

Kazalnik	 (%)	 (%)	 (%)	Ocena števila ljudi
Konoplja	24,7	16,5	20,7	280.700
Kokain	3,6	1,6	2,6	35.800
Ekstazi	3,6	2,2	2,9	39.500
LSD	2,9	1,4	2,2	29.200
Amfetamin	3,2	1,4	2,3	31.200
Heroin	0,7	0,2	0,5	6.300

Vir: NIJZ, Nacionalna raziskava o uporabi tobaka, alkohola in drugih drog 2018

Nacionalni inštitut za javno zdravje je v letu 2018 izvedel drugo Nacionalno raziskavo o uporabi tobaka, alkohola in drugih drog med prebivalci Slovenije v starosti 15–64 let. Po podatkih raziskave je 21 odstotkov prebivalcev Slovenije že kdaj v življenju uporabilo katero izmed prepovedanih drog, najbolj razširjena prepovedana droga ostaja konoplja, ki jo je že kdaj v življenju uporabilo 20,7 odstotka prebivalcev Slovenije. Ekstazi je že kdaj v življenju uporabilo 2,9 odstotka prebivalcev Slovenije, kokain 2,6 in amfetamin 2,3 odstotka.⁹ O tem, da je že kdaj v življenju uporabilo več drog ob eni priložnosti, je v raziskavi poročalo 8,9 odstotka prebivalcev Slovenije v starosti 15–64 let. Med njimi je najvišji odstotek poročal o uporabi alkohola in konoplje (92 %), sledi uporaba kombinacije alkohola, konoplje in vsaj ene stimulativne droge (10 %). Psihoaktivna zdravila sta v zadnjem letu uporabila 2 odstotka prebivalcev Slovenije; med njimi jih je 16,6 odstotka hkrati uporabilo psihoaktivna zdravila in alkohol, 6,4 odstotka psihoaktivna zdravila in prepovedane droge, 4,6 odstotka pa vse tri snovi.¹⁰

Primerjava razširjenosti uporabe prepovedanih drog kadarkoli v življenju med prebivalci Slovenije v starosti 15–64 let med letoma 2012 in 2018 pokaže, da se je razširjenost uporabe prepovedanih drog zvišala, in sicer predvsem na račun konoplje. Nacionalni inštitut za javno zdravje beleži porast uporabe sintetičnih prepovedanih drog. Navedeni porast je najverjetneje posledica lažjega dostopa do prepovedanih drog prek svetovnega spleta, saj je na temnem spletu mogoče enostavno in hitro kupiti katerokoli prepovedano drogo. Pri tem se cene gibljejo že od 15 evrov za gram, pa tudi do 80 evrov za gram, odvisno od prepovedane droge in kakovosti le te. Zaradi nižje cene so vse bolj priljubljene sintetične prepovedane droge, ki nudijo podoben občutek kot druge t. i. klasične prepovedane droge, kot na primer kokain. Primerjava cene je tudi zelo mamljiva, saj sintetične prepovedane droge stanejo že od 15 evrov za gram, kokain dosega cene do 100 ali več evrov za gram, odvisno od lokacije nakupa in kakovosti oz. čistosti.¹¹

3. Vloga detektiva pri reševanju zlorabe prepovedanih drog na delovnem mestu

Delodajalec je dolžan poskrbeti za zdravo in varno delovno okolje ter za promocijo zdravja na delovnem mestu. Vprašanja o tveganjih, ki jih na delovno mesto prinaša uporaba psihoaktivnih snovi, so kompleksna, in kadar je treba reševati posamezne primere, je pogosto več vprašanj kot enostavnih odgovorov. Od sprejema Zakona o varnosti in zdravju na delovnem mestu (ZVZD-1) je preteklo že več let, v podjetjih so pripravljeni in sprejeti interni akti, v katerih je bolj ali manj podrobno opisano, kako postopati v primeru pojava alkohola na delovnem mestu, a mnogokrat le okvirno, kako ravnati v primeru prepovedanih drog, pa ne.¹²

Dejavniki tveganja pri delu so raznoliki in mnogoteri, posledično prihaja do delovnih nesreč oz. nesreče pri delu. Vsak delodajalec in tudi delavec se praviloma zavzemata za zmanjšanje tveganj pri delu. Eden večjih dejavnikov pri delovnih nesrečah je delo pod vplivom alkohola ali prepovedanih drog. Da bi se delodajalci zaščitili pred odgovornostjo in tudi zaradi izpolnjevanja predpisanih norm, se odločajo za opravljanje preventivnih alkotestov in vse pogosteje tudi testov na prepovedane droge. Tako ob pozitivnem rezultatu osebo izločijo iz delovnega procesa in poskrbijo tako za varnost te osebe, kot tudi za varnost ostalih zaposlenih. Delavca,

9 NIJZ. Nacionalna raziskava o tobaku, alkoholu in drugih drogah 2018. Dostopno na: <https://www.nijz.si/sl/podatki/nacionalna-raziskava-o-tobakualkoholu-in-drugih-drogah>.

10 Ibid.

11 Škrabar Damjanovič, D. (2023). Reševanje zlorabe prepovedanih drog na delovnem mestu s pomočjo detektiva. Pridobljeno s spletnega mesta: <https://www.e-kadrovik.si/vsebine/varstvo-pri-delu-in-promocija-zdravja/promocija-zdravja/re%C5%A1evanje-zlorabe-prepovedanih-drog-na-delovnem-mestu-s-pomo%C4%8Djo-detektiva/>

12 Zorec Karlovšek, M.: Testi za določanje prepovedanih drog v slini. Revija Delo in varnost, 2016, str. 28–35.

ki dela pod vplivom alkohola ali prepovedanih drog, je treba nemudoma izločiti iz delovnega procesa. Pomembno je, da so ustrezni postopki in posledice konkretno opredeljeni v pravilniku, ki skrbi za urejanje tega področja znotraj podjetja. Pri pojavu odklonskega vedenja delavcev se nadrejeni reševanja lotijo v večini kurativno, namesto, da bi imeli uvedene preventivne tehnike in bi na tak način preprečili pojav že v osnovi ter na takšen način tudi zmanjšali tveganja poškodb na delu, absenzizma itd. ter posledično tudi zmanjšali stroške podjetja oz. organizacije. Eno izmed glavnih preventivnih orodij je uvedba preventivnih nenapovedanih alkotestov in testov na prepovedane droge. Dokazano je, da se zloraba alkohola in prepovedanih drog v podjetjih ter organizacijah prepolovi. To pa seveda pomeni bistveno zmanjšanje stroškov podjetja oz. organizacije. Svetuje se, da podjetje oz. organizacija redno periodično preverja alkoholiziranost in delo pod vplivom prepovedanih drog na delovnem mestu. S tem tudi zagotavlja ustrezne delovne pogoje in skrbi za varstvo in zdravje na delovnem mestu. Ne nazadnje lahko delodajalca doleti visoka kazen Inšpektorata za delo, v kolikor ne bi ustrezno ukrepal¹³.

a. Priprava na izvedbo postopka

Podjetje oz. organizacija mora detektiva pred postopkom pisno pooblastiti, v skladu z Zakonom o detektivski dejavnosti (2011). Delodajalec s tem svojo pravico in tudi dolžnost, da za delavce zagotavlja varno delovno okolje, prenese na detektiva, ki nato izvede bodisi preizkus alkoholiziranosti in/ali test na prepovedane droge. Preizkus na prepovedane droge s hitrim testom je hiter in učinkovit, kar je izredno pomembno in ključno, ko delodajalec naleti na sum, da je nekdo od zaposlenih pod vplivom alkohola in/ali vplivom prepovedanih drog. Skozi več kot 17-letno prakso dela na detektivskem področju smo se uspeli na urgentne klice odzvati tako, da smo bili na mestu in opravili alkotest in/ali test na prepovedane droge v roku pol ure do ene ure od klica. Postopek mora biti pravilno izveden, saj lahko detektiv le na takšni podlagi pridobi ustrezne dokaze, ki v morebitnih nadaljnjih postopkih vzdržijo tudi sodno presojo. Postopek se izvede z ustreznimi napravami, ki morajo biti kalibrirane v skladu s predpisi, in z ustreznimi testi. Detektiv mora biti ustrezno usposobljen za rokovanje z alkotesterjem in testi na prepovedane droge, imeti mora tudi ustrezna potrdila o tem¹⁴.

Testi za droge v slini ne morejo nadomestiti urinskih imunokemijskih testov, a omogočajo opredelitev nedavne uporabe droge in tako z večjo verjetnostjo napovedujejo zmanjšanje psihofizičnih sposobnosti, torej stanja, ko obstaja večje tveganje za nastanek nezgod na delovnem mestu in pri vožnji motornega vozila. Odvzem sline poteka pod stalnim nadzorom, kar onemogoča zamenjavo vzorcev, adulteracijo vzorca z dodajanjem določenih kemikalij, pa tudi problematiko izbire spola osebe, ki odvzem nadzoruje. Koncentracija prepovedanih drog in psihoaktivnih zdravil v krvi ali slini je 10- do 100-krat nižja kot v urinu.¹⁵

Slina je biološka tekočina, ki pridobiva na pomenu pri kliničnih in forenzičnih testiranjih na psihoaktivne snovi, saj omogoča higieničen, neinvaziven odvzem ali več zaporednih odvzemov, ki jih je mogoče ves čas nadzorovati. Rezultati merjenja dajejo informacijo o nedavni uporabi nekaterih najpogostejše uporabljenih skupin prepovedanih drog: kanabisa, opiatov, kokaina, amfetaminov, metamfetaminov, benzodiazepinov, metadona in drugih pogosto uporabljenih snovi. Naraščajoča priljubljenost je nedvomno posledica tehnoloških izboljšav tako pri hitrih imunokromatografskih testih kot tudi pripravi za odvzem vzorca sline, kar je vse mogoče narediti ob preiskovancu, na delovnem mestu, na cesti in ne nazadnje v laboratorijskih postopkih, ki so sposobni v majhnih vzorcih sline izmeriti večje število analitov.¹⁶

Glede na sodno prakso lahko v primeru odklonitve preizkusa alkoholiziranosti delodajalec alkoholiziranost delavca dokazuje s pričami. Gre torej za laično izjavo prič, ki so zaznale določene znake vinjenosti pri delavcu, kot je npr. zadah po alkoholu, opotekajoča se hoja in upočasnjene reakcije, zapletajoč se govor. Veliko težje je samo z izpovedbo prič dokazovati delo pod vplivom prepovedanih drog. Zelo težko je namreč reči, katero vrsto prepovedane droge je delavec konzumiral. Lahko se zgodi, da zmotno prepoznamo znake, ko je delavec pod vplivom prepovedanih drog, pa to pripišemo alkoholiziranosti. Delodajalci se bistveno redkeje odločajo za testiranje na prepovedane droge, ker bodisi področja nimajo urejenega v internih aktih ali pa so prepričani, da v njihovem podjetju oz. organizaciji delavci ne delajo pod vplivom prepovedanih drog. Zakon o varnosti in zdravju pri delu nalaga, da delodajalec s pravilnikom uredi postopek in način ugotavljanja stanja delavcev, če ti delajo ali so na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc. Pri tem pa velja pripomniti, da je področje prepovedanih drog precej zahtevno, posebno še, če vzamemo v obzir, da morajo dokazi, ki se zberejo zoper delavca, ki je pod vplivom prepovedanih drog v delovnem procesu, vzdržati tudi morebitne sodne presoje.¹⁷

13 Škrabar Damjanovič, D. (2023). Reševanje zlorabe prepovedanih drog na delovnem mestu s pomočjo detektiva. Pridobljeno s spletnega mesta: <https://www.e-kadrovik.si/vsebine/varstvo-pri-delu-in-promocija-zdravja/promocija-zdravja/re%C5%A1evanje-zlorabe-prepovedanih-drog-na-delovnem-mestu-s-pomo%C4%8Djo-detektiva/>

14 Škrabar Damjanovič, D. (2023). Reševanje zlorabe prepovedanih drog na delovnem mestu s pomočjo detektiva. Pridobljeno s spletnega mesta: <https://www.e-kadrovik.si/vsebine/varstvo-pri-delu-in-promocija-zdravja/promocija-zdravja/re%C5%A1evanje-zlorabe-prepovedanih-drog-na-delovnem-mestu-s-pomo%C4%8Djo-detektiva/>

15 Zorec Karlovšek, M.: Testi za določanje prepovedanih drog v slini. Revija Delo in varnost, 2016, str. 28–35.

16 Ibid.

17 Škrabar Damjanovič, D. (2023). Reševanje zlorabe prepovedanih drog na delovnem mestu s pomočjo detektiva. Pridobljeno s spletnega mesta: <https://www.e-kadrovik.si/vsebine/varstvo-pri-delu-in-promocija-zdravja/promocija-zdravja/re%C5%A1evanje-zlorabe-prepovedanih-drog-na-delovnem-mestu-s-pomo%C4%8Djo-detektiva/>

b. Izvedba postopka

Delo s hitrimi testi je sestavljeno iz naslednjih postopkov:

- odvzem vzorca sline,
- prenos sline do reagentov, pri čemer se pri nekaterih testih uporabljajo dodatne raztopine, imunokromatografija s prikazom (optičnih) rezultatov.¹⁸

V primeru suma, da je določen delavec v delovnem procesu pod vplivom prepovedanih drog, je obveznost vodje, da se mu zagotovi varno mesto, kje se počaka na prihod detektiva, ki izvede postopek. Delavcu mora biti zagotovljena zasebnost ob postopku testiranja v smislu, da pri postopku ni prisotnih tretjih, nepooblaščenih oseb. Zato je pomembno, da se postopek izvede npr. v pisarni, kjer so prisotni delavec, ki se ga testira, detektiv kot izvajalec in priča na strani delodajalca. V kolikor gre npr. za delovišče na prostem ipd., se zagotovi tak prostor npr. v osebnem vozilu oz. nekje, kjer je to primerno. Najprej se od delavca vzamejo osebni podatki in se ga vpraša o tem, ali se strinja s postopkom. To se v zapisniku tudi ustrezno označi. Če delavec s postopkom ne soglaša, se stanje dela pod vplivom prepovedanih drog ugotavlja po drugih znakih ali se ga usmeri na strokovni pregled. Če testirane s postopkom soglaša, se postopek izvede s tehničnimi sredstvi, ki so kalibrirana in atestirana za ugotavljanje stanja pod vplivom alkohola oz. z imunokemijskimi testi na prepovedane droge. Pozitiven rezultat pomeni kršitev in delavca je treba odstraniti z delovnega mesta. Detektiv celoten postopek dokumentira na način, da sestavi strokovni detektivski zapisnik. V kolikor delavec oz. testirane z rezultatom ne soglaša, mu je treba ponuditi možnost strokovnega pregleda v ustreznem referenčnem laboratoriju. Nadaljnji postopek delodajalca pa je odvisen od tega, kako ima slednji sankcije opredeljene v pravilniku oz. internemu aktu. Slovenski delodajalci imajo to zelo različno opredeljeno, nekaterim delavcem se izreče opomin, nekaterim sledi odpoved delovnega razmerja.¹⁹

4. Zaključek

Neprimerno vedenje ali neustrezna usposobljenost delavca lahko za podjetje predstavlja obsežno breme v smislu finančnih in operativnih stroškov. Delavci, ki ne izpolnjujejo svojih delovnih obveznosti ali se vedejo delinkventno, lahko povzročijo neposredne izgube zaradi zmanjšane produktivnosti, morebitnih odškodninskih zahtevkov ali stroškov ponovnega usposabljanja. Poleg tega lahko takšno vedenje povzroči tudi posredne stroške, kot so zmanjšana moralna vrednost zaposlenih, slabša delovna klima ali negativna percepcija podjetja v javnosti. Zdravstvena in varnostna tveganja so prav tako pomembna skrb. Delavec, ki se ne drži varnostnih protokolov ali je pod vplivom alkohola in/ali prepovedanih drog, lahko ogrozi ne le svoje zdravje in življenje, ampak tudi zdravje in življenje svojih sodelavcev. Takšne situacije lahko privedejo do resnih poškodb, dolgotrajnih bolniških odsotnosti in celo smrtnih primerov, kar lahko povzroči dodatne stroške za podjetje in nepopravljivo škodo njegovemu ugledu.

Številne raziskave poudarjajo ključno vlogo zaposlenih v uspešnosti in trajnosti podjetja. Zaposleni niso le vir delovne sile, ampak tudi ambasadorji podjetja, nosilci korporativne kulture in ključni dejavnik v odnosih s strankami. Zato je nujno, da podjetja vlagajo v pravilno izbiro, usposabljanje in motivacijo svojih zaposlenih ter vzpostavljajo učinkovite mehanizme za prepoznavanje in obravnavanje morebitnih težav. Pomembno je, da so v internih aktih navedena navodila, kako postopati v različnih situacijah, ki se pojavljajo: na primer, kaj storiti v primeru, če je hitri test na droge pozitiven, ali v primeru, če je test na droge negativen, sum na stanje pod vplivom psihoaktivnih snovi pa kljub temu obstaja.²⁰ V statistiki industrijsko razvitih držav je alkohol tista psihoaktivna snov, ki je najpogostejši vzrok prometnih nezgod in nezgod na delovnem mestu. Kar 10 odstotkov ljudi, starejših od 12 let, pa je bolj ali manj pogostih uporabnikov tudi drugih psihoaktivnih snovi; 75 odstotkov uporabnikov t. i. drugih psihoaktivnih snovi je tudi zaposlenih: redno, začasno ali priložnostno. Alkohol, prepovedane droge in psihoaktivna zdravila naj bi bila soudeležena pri 25 do 35 odstotkov vseh nezgod in smrti na delovnem mestu. Škoda zaradi zlorabe psihoaktivnih snovi na delovnem mestu se v Evropski uniji ocenjuje na več sto milijard evrov. Po poročilih podjetij se je leto dni po uvedbi testiranja na droge na delovnem mestu pogostnost pozitivnih rezultatov prepolovila.²¹

Detektivska dejavnost predstavlja kompleksno in multidisciplinarno področje, ki zahteva poglobljeno razumevanje različnih aspektov preiskovalnega dela. Da bi detektiv dosegel visoko stopnjo strokovnosti, je nujno, da preživi več let v intenzivnem praktičnem delu, kjer pridobi dragocene izkušnje in se srečuje z različnimi izzivi. Eden izmed ključnih aspektov detektivskega dela je tudi sposobnost izvajanja in interpretacije preizkusov alkoholiziranosti ter testiranj na prepovedane droge. To ne zahteva le tehničnega

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Škrabar Damjanovič, D. (2023). Reševanje zlorabe prepovedanih drog na delovnem mestu s pomočjo detektiva. Pridobljeno s spletnega mesta: <https://www.e-kadrovik.si/vsebine/varstvo-pri-delu-in-promocija-zdravja/promocija-zdravja/re%C5%A1evanje-zlorabe-prepovedanih-drog-na-delovnem-mestu-s-pomo%C4%8Djo-detektiva/>

²⁰ Zorec Karlovšek, M.: Testi za določanje prepovedanih drog v slini. Revija Delo in varnost, 2016, str. 28–35.

²¹ Ibid.

znanja o uporabi in delovanju relevantnih naprav, temveč tudi razumevanje fizioloških in farmakoloških procesov, povezanih z vnosom alkohola in drog v človeško telo. Poleg tega je potrebno biti seznanjen z zakonodajo in pravilniki, ki urejajo to področje, ter razumeti pravne posledice, ki izhajajo iz rezultatov testov. Poleg teh tehničnih in znanstvenih kompetenc je za detektiva ključnega pomena tudi razvijanje veščin komunikacije, analitičnega razmišljanja in etičnega delovanja. Vsaka situacija, s katero se srečuje v svoji karieri, prispeva k njegovemu profesionalnemu razvoju in mu omogoča, da postane bolj učinkovit in zanesljiv strokovnjak na svojem področju. Zato je za resnično strokovno delovanje na detektivskem področju nujna kombinacija formalnega izobraževanja, praktičnega usposabljanja in neprestanega profesionalnega razvoja.

ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE, PP25, 2.KOL

Kako zlorabe bolniških staležev slabijo družbeno pravičnost

Bernarda Škrabar Damnjanović, mag. varstvoslovja, doktorandka varstvoslovja, direktorica Detektivsko varnostne agencije, članica izvršnega odbora Council of International Investigators, ZDA.

Na začetku velja poudariti, da je večina bolniških odsotnosti delavcev z dela upravičenih. Nemogoče pa se je izogniti dejstvu, da se pojavlja vedno več zlorab bolniškega staleža, in da delavci absolutno preveč pogosto izrabljajo bolniško odsotnost za oddih od dela, celo za odhod na počitnice, tudi v tujino ali pa celo za opravljanje pridobitne dejavnosti. Ob tem pa se o tem celo radi pohvalijo na družbenih omrežjih, da spretno krmarijo med zdravniki, zlasti če nimajo svojega izbranega osebnega zdravnika. Vse to je v posmeh tistim delavcem, ki spoštujejo obveznosti iz delovnega razmerja, ter seveda delodajalcu, ki mora pokriti plačilo nadomestila plače za čas delavčeve odsotnosti z dela ter najti zamenjavo zanj.

Za take primere je pomembno, da se delodajalci zavedajo svojih možnosti, ki jim jih daje zakonodaja, in da so večši pravil in postopkov, na podlagi katerih lahko preprečijo zlorabe bolniškega staleža s strani (običajno vedno istih) delavcev.¹ Namen prispevka je opozoriti na razsežnosti problema zlorab bolniškega staleža, predstaviti normativnopravni ter praktični okvir spopadanja s to problematiko in možne sistemske rešitve.

1. NIVO: Kadar pogosta odsotnost in posledica bolezni ali nege

Vzrokov odsotnosti delavcev in frekvence odsotnosti ni mogoče iskati samo v boleznih ali poškodbah, saj gre za zapleten pojav, na katerega vplivajo različni dejavniki. Briner² je predstavil naslednje modele, s katerimi se lahko pojasnjuje absentizem:

- zdravstveni model (bolezen, poškodba, nega),
- model deviantnosti (lenoba, pomanjkanje pripadnosti),
- model umika (sovražno delovno okolje, demoraliziranost v delovnem okolju),
- ekonomski model (prosti čas, druge aktivnosti, razmere na trgu delovne sile) in
- kulturni model (sprejeta vedenja v organizaciji), značilnosti delovnega okolja (preobremenjenost, reorganizacija, samostojnost, participacija, norme v organizaciji) in individualni vplivi (pripadnost organizaciji, moralne vrednote).

Pomembna informacija je zagotovo tudi, da posameznik prilagodi svoje vedenje absentizmu v skupini.³ Torej, če bo videl druge, da deviantno ravna, bo bodisi to videl kot zavržno in sam izstopil iz takšnega podjetja ali bo izgubil zaupanje v ugled podjetja. V kolikor je sam vsaj semi-delikventen, pa bo tudi sam pričel zlorabljati bolniški stalež ali pa druge predpise, kot je recimo podajšanje časa za malico, goljufanje pri izrabi delovnega časa, zamujanje na delo, predčasno odhajanje z dela itn.

“Pravičnost sistema je na preizkušnji vsakič, ko nekdo zlorablja bolniški stalež.”

Zloraba bolniškega staleža je v Sloveniji postala pereč in družbeno zelo škodljiv fenomen, ki ima pomembne pravne, finančne in etične posledice tako za delovno okolje in socialno varnost državljanov. V letu 2014 je bilo iz tega naslova približno 225 milijonov izdatkov iz zdravstvene blagajne, lani pa že skoraj 700 milijonov evrov. Skupna finančna bremena zaradi bolniških odsotnosti v EU znašajo več milijard evrov, pri čemer Slovenija glede na višje deleže odsotnosti od povprečja verjetno nosi ekonomsko breme, ki presega 1 % BDP.

Dolgotrajne odsotnosti povečajo pritisk na javne finance, predvsem ZZZS, ki pokriva neomejeno obdobje nadomestil, brez jasnega prehoda v delovno rehabilitacijo. Dodatni, tihi stroški gospodarske dodane vrednosti, kot so nižja produktivnost in stroški

1 Škrabar Damnjanović, B., Bohl, T.: Možnosti delodajalca pri presoji utemeljenosti bolniške odsotnosti, PP, št. 27/2024, str. 8–11.

2 Briner, R. B.: ABC of work related disorders. absence from work. British Medical Journal 313 (7061), 1991, str. 874–878.

3 Bokenblom, M., in Ekblad, K.: Sickness absence and peer effect - evidence from a Swedish municipality Working paper No. 11. Örebro University, Örebro, 2007, <http://ideas.repec.org/p/hhs/oruesi/2007_011.html>.

zamenjav, niso neposredno evidentirani, vendar znatno prispevajo k družbeni izgubi.⁴ Gre za enormna povečanja. Visok absentizem neposredno krni sredstva za zdravstvene storitve,⁵ kajti več denarja kot gre za bolniške staleže, manj ga ostane za preventivo in zdravljenje.

Slovenija se uvršča med države z najvišjim deležem bolniških odsotnosti v EU. Hkrati ima kot ena redkih (poleg Bolgarije) sistem, ki ne omejuje dolžine trajanja bolniškega staleža. Bolniški stalež lahko tako traja neomejeno, kar pa ob neustreznem nadzoru omogoča sistemske zlorabe. K temu pa velja prišteti še zmanjšano produktivnost gospodarstva in dodatne stroške za nadomestilo plač in pa reorganizacijo dela (bolnega delavca je potrebno nadomestiti, zaposliti drugega oz. naučiti drugega itn.). V organizaciji naj bi odsotnega nadomestili s prerazporeditvijo ali dodatno obremenitvijo prisotnih delavcev, kar posledično pripelje do preobremenjevanja prisotnih delavcev in lahko vodi tudi v nove odsotnosti, slabšo kakovost dela in nezadovoljstvo. Odsotnega lahko nadomestijo z novo zaposlitvijo, kar za organizacijo ni poceni, saj je potreben celoten postopek kadrovanja, pomeni dodaten strošek dela, vprašljiva je kakovost dela itd. V času odsotnosti odsotni prejema denarno nadomestilo, ki je tudi strošek organizacije, tudi po preteku 30 dni, saj prejema regres, božičnico in druge nagrade. Nenazadnje pa odsotnost pomeni tudi strošek za celotno družbo, ki solidarno plačuje bolniško odsotnost in druge socialne pravice odsotnega, posledično je manjši tudi BDP, manj je prilivov v državni proračun.⁶

Gre za obsežen sistemski problem, kjer se meja med pravico in zlorabo nagne v škodo sistema in poštenih posameznikov. Tega problema z mehкими ukrepi varnosti in zdravja pri delu ne bomo rešili!

1. NIVO: Pravni vidiki in posledice absentizma

V skladu z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1)⁷ ima delavec pravico do začasne odsotnosti z dela zaradi bolezni, za čas zdravljenja oz. okrevanja. Ta pravica je ena izmed temeljnih stebrov socialne varnosti. Ob tem pa je potrebno upoštevati, da delavec v času bolniškega staleža nima samo pravic, ampak tudi obveznosti. V tem času mora namreč dosledno upoštevati zdravniška navodila oz. navodila za zdravljenje, imenovana tudi bolniški red. Delavec ne sme ravnati v nasprotju s temi navodili. Odsotnost od doma je možna ob odhodu na zdravniški pregled, terapijo oziroma v primerih, ko odsotnost ne vpliva negativno na potek zdravljenja oziroma če zdravnik ali imenovani zdravnik ali zdravstvena komisija to odredi ali dovoli. Za odhod iz kraja bivanja je vedno potrebna odobritev. Ta mora biti vpisana v bolniški karton delavca od začetka delavčeve zadržanosti od dela, kar pomeni, da je nepravilno ravnanje osebnih zdravnikov, ki v delavčev osebni karton navodila za čas zdravljenja vpišejo šele, ko sumijo, da bi lahko delodajalec preverjal bolniški stalež.

Takih primerov je v praksi žal veliko. Težava, ki je v praksi izredno pogosta in na katero je opozorila že sodna praksa, pa je, da so navodila osebnih zdravnikov (in seveda tudi imenovanih zdravnikov ter zdravniških komisij) pogosto nejasna oz. iz njih ne izhaja dovolj jasno, katera so tista ravnanja, ki so za posameznega zavarovanca/delavca dopustna.⁸ Kršitve teh navodil oz. zloraba pravice bolniške odsotnosti iz dela (denimo opravljanje dela ali nedovoljeni odhodi v tujino) predstavljajo hujšo kršitev obveznosti iz delovnega razmerja. Opravljanje dela je temeljna obveznost delavca, kot je razvidno že iz same definicije delovnega razmerja (prvi odstavek 4. člena ZDR) kot tudi iz ostalih določb ZDR-1 (zlasti 33. člen ZDR-1).⁹

“Bolniška ni bonus, ampak pravica – njena zloraba pa je udarec vsem, ki jo resnično potrebujejo.”

Gre za kršitve delovnih obveznosti, ki lahko pripeljejo do izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Kot vidimo, so normative določbe nesporne, zalomi pa se v praksi. Neupravičene bolniške odsotnosti vplivajo negativno na delovno klimo v podjetjih in organizacijah. Delavci, ki ostanejo na delovnem mestu, morajo nadomeščati neupravičeno odsotnega delavca, bodisi v drugi izmeni, delati nadure, delati več oz. drugo delo in so seveda pod pritiskom. Negativno vpliva tudi to, ko videvajo delavca, kako hodi okrog, brez kakršnihkoli sankcij. To počasi načne delovno klimo tudi v posledici, da se delavci, ki načeloma niso delinkventni, počasi tudi oni ostanejo doma ter neupravičeno koristijo bolniški stalež za počitek, zasebne opravke ipd.

4 Lotrič Dolinar, A., Žvan, B., Došenović Bonča, P.: Productivity losses due to migraine in Slovenia: An analysis of absenteeism and presenteeism costs based on administrative and self-reported data. *Slovenian Journal of Public Health*, 59(2), 2020, 94–101, <<https://doi.org/10.2478/sjph-2020-0012>>.

5 <<https://www.24ur.com/novice/dejstva/na-bolniski-je-iz-leta-v-leto-vec-ljudi-rekorder-pa-ze-12-let.html>>

6 Škrabar Damjanović, B., Dular, P.: Obvladovanje absentizma s pomočjo detektiva, PP, št. 20/2023, priloga.

7 Ur. l. RS, št. 21/13 in nasl.

8 Republika Slovenija, Računsko sodišče, Revizijsko poročilo Obvladovanje dolgotrajnega bolniškega staleža za leto 2023, str. 56–57, <https://www.rs.si/fileadmin/user_upload/Datoteke/Revizije/2023/dolgotrajne-bolniske/Bolniske-Revizijsko-P.pdf>.

9 VDSS Sodba in sklep Pdp 515/2019.

Veliko delavcev v tovrstnem okolju ne zdrži tovrstne erozije delovne etike in si poiščejo novo zaposlitev. Higiena podjetja mora biti, da skrbi za dobro delovno klimo in da vzpodbuja zdravo delovno okolje, v kar sodijo tako mehki ukrepi pri obvladovanju absentizma, kakor tudi trdi na področju, kjer se sumijo zlorabe. Pošteni delavci so s tem zadovoljni, saj vidijo, da se podjetje tega sistemsko loteva, da ima ničelno toleranco do zlorab in prevar.

1. NIVO: Zdravstveni sistem

Tudi določeni zdravniki prispevajo k problemu absentizma s preveč ohlapnim odpiranjem bolniških staležev brez ustreznega nadzora. Problematične so tudi ambulate za neopredeljene paciente. Tam si pacienta podajajo različni zdravniki in nepošten delavec zlahka izrablja to za neupravičen bolniški stalež. Pacienti, ki nimajo osebnega zdravnika, pogosto urejajo bolniško kar preko telefona ali elektronske pošte, brez potrebne zdravstvene ocene. Zagotovo pa je izziv zdravstvenih ambulant v povečani količini administrativnega dela in vse več obiskov bolnikov. To pa ne bi smelo vplivati v nekritično odpiranje bolniških staležev. Zoper odločitve zdravniške stroke glede presoje utemeljenosti bolniške odsotnosti oz. v primeru, ko dejansko pride do zlorabe bolniškega staleža, imajo delodajalci na voljo nekaj različnih sredstev, ki jih lahko uporabijo in so odvisna od tega, kdo je izdal odločbo o utemeljeni odsotnosti. Primarno lahko vložijo zahtevo za presojo mnenja osebnega zdravnika o začasni nezmožnosti za delo, lahko se pritožijo zoper odločbo imenovanega zdravnika ali vložijo tožbo pred pristojnim sodiščem.¹⁰

1. NIVO: Vloga detektiva pri obvladovanju absentizma in primeri iz detektivske prakse

Upravičenost do izvajanja kontrol bolniške odsotnosti izhaja iz uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, in sicer 110. člena ZDR-1, ki v osmi alineji določa, da lahko delodajalec delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika ali zdravstvene komisije. Enako velja tudi, če oseba v tem času opravlja pridobitno delo ali če brez odobritve pristojnega zdravnika ali zdravstvene komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja. Odsotnost z doma je namreč načeloma mogoča le ob odhodu na zdravniški pregled, terapijo in na napotene preglede, podatki o tem pa so razvidni iz zdravstvenega kartona.

“Učinkovit nadzor bolniških odsotnosti ni represija, ampak zagotovilo pravičnosti.”

Ravnanja delavca v času bolniškega staleža lahko preverja detektiv. Detektivovo delovno področje, zakonsko regulirano v 34. členu ZDD-2¹¹ v deveti točki drugega odstavka navaja, da lahko detektiv pridobiva informacije o zlorabah pravice do zadržanosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe, zlorabah uveljavljanja pravice do povračila stroškov prevoza na delo in z dela, dela pod vplivom alkohola ali prepovedanih drog ter o drugih disciplinskih kršitvah in kršilcih v skladu z zakonodajo, ki ureja delovna razmerja. Prakseološko govorimo o dveh oblikah in sicer kontroli ter nadzoru bolniškega staleža. Kontrola bolniškega staleža se opravi na naslovu prebivališča delavca. Gre za preventivno delo, katerega glavni namen je zmanjšati število bolniške odsotnosti, pri tem pa se ugotavlja, ali delavec spoštuje bolniški red in pridobi relevantne podatke v zvezi z odsotnostjo z dela.¹² Pri kontroli detektiv z delavcem opravi razgovor in ga povpraša o tem, od kdaj do kdaj je v bolniškem staležu, kdaj ima kontrole pri zdravniku ali termine za terapijo, kakšna so navodila za zdravljenje – bolniški red in kdo je njegov izbrani osebni zdravnik ter če so še kakršnekoli posebnosti, ki bi jih delavec izpovedal. V kolikor delavca ni doma, se lahko kontrola poljubno, po taktičnem preudarku, v dogovoru z naročnikom, ponovi. Delavcu se v hišnem predalčniku in/ali na vhodnih vratih pusti naznanilo o opravljeni kontroli s pozivom, naj detektiva takoj po prejemu kontaktira.

Nadzor bolniškega dopusta je kompleksnejši in predstavlja operativno delo detektiva. Z nadzorom delavca se ugotovi, kaj ta dejansko počne v času bolniške odsotnosti. Gre za opazovanje delavca, ne da bi bil ta s tem seznanjen. Detektiv dokumentira kršitve (delo na črno, zapustitev kraja bivanja idr.). Po zaključku nadzora se izda uradno poročilo, delodajalec pa se na podlagi zbranih ugotovitev odloči o ukrepih. V primeru ugotovljenih kršitev delavca lahko njegovo dejanje tudi sankcionira (opozorilo, odpoved delovnega razmerja). V detektivski praksi opazujemo skokovito povečanje zlorab bolniškega staleža, ki meji na predrznost. Primeri segajo od lokalnih odsotnosti zaradi domačih kmečkih opravil (sajenje, spravilo sena, trgatve, koline), do ekstremnih primerov, ko se delavci nonšalantno med bolniško odpravijo celo na druge kontinente, morje, v tujino na smučanje, po drugih opravkih. Iz tovrstnih ugotovitev, gre upravičeno sklepati, da dejansko niso bolni ali poškodovani. Velik problem, ki ga zaznavamo, je to, da se tovrstne zlorabe skoraj normalizirajo kot sprejemljivo vedenje. Delavcem je na voljo bolniška, da jo »pokoristijo«, kar tudi predrzno napovejo delodajalcu, da bodo v primeru, neodobritve rednega letnega dopusta odšli na bolniški dopust. Spodaj navajamo nekaj področij, s katerimi se pri detektivskem delu soočamo dnevno.

¹⁰ Škrabar Damjanovič, B., Bohl, T., nav. delo.

¹¹ Ur. l. RS, št. 45/24.

¹² Škrabar Damjanovič, B., Dular, P. nav. delo.

2. NIVO: Nezdravstveni razlogi za izkoriščanje bolniškega staleža

Različni nezdravstveni razlogi, zakaj gredo delavci na bolniško (in niso povezani z boleznijo): delavci imajo delo doma (več absentizma je v mesecih, ko je čas spravila sena/siliranja/kolin/trgatve). Na eni strani imamo tako delavce, ki delajo prek zmožnosti, z zlomljeno kostjo, z vročino po drugi strani pa imamo delavce, ki ostanejo doma zaradi rahle utrujenosti, ker morajo doma generalno pospraviti stanovanje ali pa gredo v bolniški stalež in obiščejo nakupovalna središča, da si spočijejo.

Beg v bolniški stalež imamo, ko delavec ne dobi odobrenega dopusta in gre načrtno v bolniški stalež. Tudi zloraba bolniškega staleža za podaljšanje dopusta je zelo pogosta. Klasičen primer so zaposleni, ki tik pred praznikom ali kolektivnim dopustom »zbolijo« in tako združijo praznične dni z bolniškim staležem, da si ustvarijo podaljšane počitnice. Statistično se v Sloveniji okoli praznikov in t. i. premostitve vmesnih delovnih dni (praznik v sredo, bolniška v četrtek in petek ipd.) beleži porast kratkotrajnih bolniških odsotnosti. Takšna ravnanja so očitna kršitev bolniškega režima.

Bolniški stalež v času praznikov, ko zaposleni pogosto izkoristijo bolniški stalež kot podaljšan dopust. Kot že omenjeno, vzorci pogostejših obolenj tik pred prazniki, ob petkih ali po daljših vikendih lahko nakazujejo zlorabo. Zdravniki poročajo, da posumijo na zlorabo, kadar se pacient ne oglasi na kontrolo ob dogovorjenem času med prazniki ali ko odsotnost javi šele po koncu domnevne bolezni. To pomeni, da je bolnik »zbolel« ravno za čas prostih dni in zdravnika ni obiskal, potem pa zahteva potrdilo za nazaj. Takšne situacije bi bilo potrebno poostreno preverjati in v primeru ugotovitev zlorabe uvesti ustrezne sankcije.

Vikend bolniški stalež (ponedeljek in/ali petek bolniška so posebej problematične, ker zdravniki ne delajo, posledično nadzora nad tem, če je bil delavec dejansko bolan, ni.

Bolniški stalež iz maščevanja v primeru, ko gre delavec na bolniško takoj, ko je premeščen na drugo delovno mesto/delovišče/linijo, osebne zamere do nadrejenega, sodelavcev. Sem lahko prištejemo tudi pogojevanje: »če ne bo po moje, grem pa v bolniško«, kar se ne dogaja tako redko.

“Odsotnost nadzora je dovoljenje za zlorabo.”

Bolniški stalež po dogovoru z neposrednim nadrejenim, kjer gre za primere ko nadrejeni, ki ima v podjetju že narejen plan za naslednje dni, reče delavcu v bolniškem staležu, naj s staležem ne zaključi recimo do konca tedna ipd. V nekaterih primerih nadrejeni celo predlagajo ali zahtevajo od delavcev, da gredo v bolniški stalež zaradi lažjega organiziranja dela (recimo, ko je manj dela ipd.). Gre tudi za primere, ko problematičnega ali odvečnega delavca pošljejo v bolniški stalež, namesto da bi reševali težavo po formalnih poteh. Razlog je lahko izogibanje konfliktom ali pa finančni interes delodajalca, saj prvih 30 dni strošek nadomestila nosi delodajalec, po tem obdobju pa ZZZS. Če se neformalno dogovorita, da bo delavec dalj časa odsoten (npr. do izteka pogodbe ali upokojitve), stroške po 30 dneh krije država. Takšna praksa navidezno ustreza obema stranema, a gre za zlorabo sistema socialne varnosti.

Lažni ali pretirani zdravstveni razlogi v primerih, kjer si nekateri zaposleni priskrbijo bolniški stalež z navajanjem težko preverljivih simptomov (npr. bolečine v križu, glavoboli, stres) ali pretiravanjem pri blagih obolenjih. Po izkušnjah zdravnikov so posebej problematične odsotnosti brez pregleda. Po epidemiji covid-19 se množično odpirajo bolniški staleži preko telefonov in celo preko elektronske pošte. Zdravnik pacienta sploh ne vidi, pa mu za nekaj dni odobri bolniško na podlagi opisov simptomov. Tudi zdravniki priznavajo, da je odločitev o bolniški veliko težja, če pacienta ne poznajo osebno, vendar se je tega problema potrebno lotiti v praksi.

Problem ambulant za neopredeljene: V ambulantah za neopredeljene paciente, kjer se zdravniki menjavajo, je možnosti za prepoznavo simuliranja zelo malo, nepošteni delavci pa to na veliko izkoriščajo.

Odhodi v tujino v času bolniškega staleža. Imamo dva ekstrema, na eni strani imamo ljudi, ki že več mesecev niso videli svoje družine v tujini, ker zaradi bolniškega staleža ne smejo iz države, na drugi pa imamo ljudi, ki gredo iz tega razloga v bolniški stalež. V letošnjem letu zaznavamo celo ekstreme, ko so delavci odpotovali na drug kontinent, s povezovalnimi leti. Sprašujemo se, kako bolan človek zmore tako dolgo pot?!

Detektivi imajo ključno vlogo pri preverjanju zakonitosti bolniških odsotnosti. Njihova naloga ni zgolj represivna, ampak predstavlja nujno obliko družbene pravičnosti in zaščite poštenih delavcev, ki trpijo posledice neupravičenega absentizma sodelavcev. Delodajalec ima zakonito pravico preverjati spoštovanje bolniškega staleža, detektivska poročila pa imajo značaj dokaza in procesno vrednost v nadaljnjem disciplinskem in sodnem postopku, detektiv pa je lahko vabljen na pričanje kot kvalificirana priča.

1. NIVO: Sistemske rešitve

Učinkoviti ukrepi za obvladovanje absentizma so med drugim sledeči:

- merjenje dejavnikov absentizma in neželenih vedenj v organizaciji,
- ustrezen nadzor nad zaposlenimi,
- ustrezen izbor managerjev,
- ustrezna kaznovalna politika in
- ustrezen izbor kadrov in usposabljanje zaposlenih za delo.¹³

Prav tako je pomembno, da podjetja uvedejo učinkovite mehanizme za spremljanje in nadzor bolniških odsotnosti. Z uvedbo ustreznih kontrolnih mehanizmov bi lahko zmanjšali število neupravičenih bolniških odsotnosti in s tem pripomogli k večji produktivnosti ter znižanju stroškov, povezanih s tem. Ob tem bi vplivali na delovno vzdušje in pogoje, saj je neupravičena bolniška odsotnost sankcionirana. Eden izmed ukrepov preprečevanja absentizma v smislu preprečevanja, odkrivanja in sankcioniranja neupravičene odsotnosti z dela je angažiranje detektiva.

Gre po definiciji za trd ukrep zmanjševanja absentizma s kontrolo na domu v času bolniške odsotnosti, preverjanjem upravičenosti odsotnosti, nadzorom delavca v času bolniške odsotnosti in disciplinskimi ukrepi zaradi zlorabe pravice do odsotnosti.¹⁴ Detektiva lahko delodajalec najame zaradi generalne prevencije ali pa kurativno, ko že sumi, da delavec izkorišča bolniško odsotnost. V prvem primeru je delo detektiva pomembno, saj se z naključnimi kontrolami bolniškega staleža dokazano zmanjša delež neupravičenih bolniških odsotnosti v podjetju. V drugem primeru pa delodajalec detektiva najame, da zbere ustrezno dokazno gradivo za nadaljnji disciplinski postopek ali za odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki je storil hujše kršitve v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe. Gre za skrajni, vendar po našem mnenju potreben ukrep. Z njim delodajalec svojim zaposlenim jasno sporoči, da zlorab izostankov od dela ne bo toleriral.¹⁵

2. NIVO: Možni načini reševanja

Zlorabe bolniškega staleža so kompleksen izziv na področju delovnega prava, zdravstvenega sistema in družbene etike. Za učinkovito omejitev je potreben sklop sistemskih ukrepov, ne le kaznovanje posameznikov. Na podlagi strokovnih priporočil in izkušenj iz prakse izpostavljamo nekatere možne smeri reševanja.

Okrepitev nadzora je zagotovo neizogiben ukrep. Potreben je bolj intenziven in sistematičen nadzor bolniških odsotnosti, vključno z možnostjo takojšnjega ukrepanja ob sumu zlorabe. Posledično gre za zmanjšanje proračunskega deleža v namen neupravičenih bolniških staležev. Gre za poostren nadzor nad delavci, ki zlorablajo sistem, kar je posledično podpora poštenim ljudem, ki namesto izkoriščevalcev delajo. Na dolgi rok vodi to tudi v zmanjšanje izgorelosti in bolniških staležev zaradi izčrpanosti, ker določen odstotek zaposlenih manjka itd. Pri načrtovanju kontrol in nadzorov nam lahko pomaga podatkovna analitika v smislu spremljanja sumljivih vzorcev (vikend bolniške, večkratne kratke bolniške, bolniške pred ali po praznikih itn.).

Transparentnost in odgovornost zdravnikov je prav tako zelo pomemben dejavnik. Uvedba jasnejših smernic za zdravnike pri odobritvi bolniških staležev in večja odgovornost za neutemeljene odsotnosti. Ravno zdravniki so prvi v verigi preverjanja upravičenosti delavca do bolniškega staleža. Zato je njihova odgovornost pri presoji še toliko bolj pomembna in mora biti preiščljena. Pri tem nimajo samo odgovornosti do delavca oz. do svojega pacienta, ampak do delodajalca tega pacienta in družbeno odgovornost. Menimo, da bi morali zdravnike izobraževati o prepoznavanju znakov zlorab bolniškega staleža. Ko se odkrije, da je zdravnik neupravičeno odobril bolniško (npr. po pregledu imenovanega zdravnika ZZS), bi bilo smiselno uvesti tudi notranji nadzor nad delom zdravnika (strokovni nadzor, pogovor, v skrajnih primerih sankcije, če bi se ta dejanja ponavljala).

Optimizacija čakalnih dob v smislu zmanjšanja čakalnih dob v zdravstvu bi pomembno vplivala na krajše trajanje dolgotrajnih bolniških odsotnosti. Potrebno bi bilo uvesti delno zmožnost za delo, v smislu, da se posameznika lahko vključi v delovni proces recimo za dve uri na dan na prilagojeno delovno mesto. Podjetja naj delajo na krepitvi pripadnosti v smislu spodbujanja delovne kulture, kjer zaposleni čutijo odgovornost in pripadnost do delodajalca, kar dokazano zmanjšuje neupravičene odsotnosti. Obenem pa je potrebno tudi jasno komunicirati, da se zlorabe bolniških staležev sankcionirajo. Doslednost pri tem izloči delinkvente iz delovnega okolja, na druge delavce pa to deluje generalno preventivno. Delodajalci imajo prav tako možnost, da sprožijo postopek

¹³ Dular, P.: Percepcija managerjev o vplivu neželenih vedenj na absentizem. Magistrska naloga. Fakulteta za management, Univerza na Primorskem, Koper 2010.

¹⁴ Škrabar Damjanovič, B., Dular, P., nav. delo.

¹⁵ Prav tam.

preveritve bolniške pri imenovanem zdravniku ZZZS. Kjer namreč menijo, da je odločitev osebnega zdravnika vprašljiva, lahko formalno zahtevajo presojo. Pri tem naj se zavedajo, da to ne pomeni nezaupanja do zdravnika, ampak gre za mehanizem, ki ščiti tudi delodajalca pred dolgotrajnimi spornimi odsotnostmi.

Na družbeni ravni bi bila koristna kampanja ozaveščanja, da je zloraba socialnih pravic, med katere sodi tudi bolniška družbeno škodljivo dejanje, primerljivo z zlorabo katere koli druge ugodnosti. Gre za zavržno ravnanje delavca, ki je zdrav, po drugi strani pa recimo drugi ljudje, ki bi to potrebovali (recimo konkreten primer spremstvo bolnega otroka v samoplačniško ambulantno, ker so bile redne čakalne vrste predolge, ne dobi odobrenega bolniškega staleža, ampak si mora za to vzeti dopust). Posledice nosimo vsi v smislu daljših čakalnih vrst, višjih prispevkov, manj denarja za zdravljenje itd. Za učinkovitost sankcij bi veljalo razmisliti o uvedbi denarnih kazni za zlorabe (npr. obveznost povrnitve stroškov bolniške blagajne), kar bi imelo odvračilni učinek. V primeru dokazane goljufije zlorabe naj goljuf nosi posledice, saj je izigral zaupanje zdravnika, delodajalca in sistema. V podjetjih in organizacijah pa je rešitev v oblikovanjem protokolov obvladovanja absenzizma ter celostnim pristopom za učinkovito zmanjšuje deleža bolniških odsotnosti.

1. NIVO: Sklepno

Bolniški stalež ni dopust, ampak čas za zdravljenje in okrevanje. Zlorabe tega instituta predstavljajo resno breme za celoten družbeni sistem, zato je nujno, da družba jasno obsodi in omeji take prakse. Zlorabe bolniškega staleža plačujemo mi vsi in sicer z višjimi stroški zdravstvenega zavarovanja, z manj dostopnimi zdravstvenimi storitvami in z večjimi obremenitvami za tiste, ki tega instituta ne zlorabljam. V kolikor država nima ustreznih kontrolno nadzorstvenih mehanizmov in področje nadzora posledično preveč ohlapno regulira, se goljufije vedno bolj razširjajo, čemur smo trenutno priča na področju obvladovanja absenzizma. V letošnjem letu detektivi, ki se ukvarjajo s tem delovnim področjem, zaznavajo izjemen porast delinkventnih ravnanj delavcev na bolniškem staležu ter tudi predrznost v smislu, da le-ti odpotujejo celo na druge kontinente. Detektivi so pomemben člen v tej verigi, saj s svojim delom prispevajo k zmanjševanju neupravičenih odsotnosti ter s tem ščitijo poštene zaposlene in družbeno pravičnost. Sistem mora najti ravnotežje med zaupanjem in kontrolo. Bolnim ljudem je seveda potrebno zaupati, a ne naivno. Potrebno je kontrolirati, a ne z nezaupanjem do vseh. Ko družba začne odobravati taktike izmikanja delu kot iznajdljivost in se delati, da tega problema ni, izgublamo osnovno zaupanje v poštenje, solidarnost in smisel napora. Odzivi na objave z dopustniških delovnih mest bi morali sprožiti razpravo, ne o tem, kako še bolj optimalno izigrati sistem, temveč kako zaščititi tiste, ki delo vsakodnevno jemljemo resno!

Intervju z Bernardo Škrabar Damnjanović, mednarodno priznana detektivko in direktorico Detektivsko varnostne agencije

Bolniški stalež brez zdravnika, bolniška kot podaljšek dopusta, prisotnost alkohola in prepovedanih drog na delovnem mestu – vse toniso izjeme, ampak realnost, s katero se kadroviki srečujejo vsak dan. Kaj lahko storimo?

V intervjuju z mednarodno priznano detektivko Bernardo Škrabar Damnjanović, direktorico Detektivsko varnostne agencije in eno od govork letošnjega HR&M festivala — slišali jo boste v Areni delovnega prava in Areni zdravega dela — razkrivamo ozadje zlorab, sistemskih luknje, ki to omogočajo, in predvsem konkretne rešitve, ki jih lahko podjetja uvedejo še danes.

Kako pogosto se v Sloveniji srečujete s primeri zlorab bolniških odsotnosti?

Zlorabe bolniških odsotnosti so v Sloveniji bistveno pogostejše, kot si javnost predstavlja. V naši agenciji dnevno izvajamo kontrole (pri katerih obiščemo delavce na domu) in nadzore (kjer delavce opazujemo in ob tem zbiramo dokazno gradivo o kršitvah, predvsem fotografije), kar pomeni, da ne mine dan brez tovrstnih primerov. Glede na to, da je v naši agenciji zaposleno več detektivov, dnevno obravnavamo več primerov hkrati, pri čemer se v času praznikov ali podaljšanih vikendov ter pomladnih ali jesenskih opravil zunaj delež še poveča. Ugotavljamo, da odsotnosti pogosto niso povezane z zdravstvenim stanjem, ampak z namenom podaljšanja prostega časa ali opravkov ter podaljšanja dopustov. V posameznih primerih govorimo celo o večletnih odsotnostih brez objektivnih zdravstvenih razlogov.

“Zlorabe so sistemski problem.”

Kaj so po vašem mnenju glavni razlogi, da do zlorab prihaja? Kje vidite največje luknje v sistemu – zakonodaja, praksa, nadzor?

Zlorabe omogočajo predvsem trije dejavniki in sicer je to pomanjkljiva zakonodaja, nedelujoč nadzor in preobremenjenost zdravstvenega sistema. Slovenija nima zgornje časovne omejitve trajanja bolniške, kar pomeni, da lahko posameznik teoretično ostane na bolniški več let. Druga težava, ki se pojavlja, je to, da zdravniki pogosto odobrijo stalež zgolj na podlagi subjektivne ocene bolnika, v zadnjem času kar preko elektronske pošte ali celo aplikacije. Delavca tako sploh ne vidijo, niti ne slišijo. In tretjič nadzor. Ne obstaja učinkovit mehanizem, ki bi sistematično preverjal upravičenost odsotnosti. Pri tem pa delavci, ki zlorabljajo sistem to seveda vedo in dopustniku je, medtem, ko poštene delajo.

Kakšne pa so vaše ugotovitve glede urejanja bolniške na daljavo, ki ga je prinesla korona – da do treh dni bolniške ni potreben obisk zdravnika?

V teoriji je bil namen ukrepa razumljiv, in sicer je šlo za razbremenitev zdravstva ob virozah in prehladih. V praksi pa se je izkazalo, da je odprl vrata številnim zlorabam. Opažamo primere, ko zaposleni preko elektronske pošte ali pa aplikacije zgolj najavijo svojo odsotnost, brez kakršnegakoli stika z zdravnikom. Zdravstvena presoja tako sploh ni izvedena. Imamo primere oseb, ki so v tujini na dopustu in tam »zbolijo«, da si lahko podaljšajo dopust. Drugi navedejo, da jim je slabo, so bili utrujeni ali jih je »opeklo sonce«, zato so si na ta način uredili nekaj dni bolniške, dejansko pa gre za nadomestek dopusta. Ko jih kontroliramo, pa jih ne najdemo doma in pri preverjanju pogosto ugotovimo, da so odpotovali bodisi na morje ali pa kam dlje v tujino. Takšen sistem spodbuja selektivno in nekontrolirano izkoriščanje pravic. Če želimo zagotoviti pravičnost in preprečiti sistemske zlorabe, mora vsaka oblika bolniške odsotnosti temeljiti na objektivni medicinski presoji.

Kdaj lahko podjetje pokliče detektiva in kakšen je postopek?

Delodajalec lahko detektiva najame kadarkoli, tako pri kratkotrajni bolniški odsotnosti, kot pri dolgotrajni, torej od prvega dne dalje. Postopek se začne s pisnim pooblastilom, ki ga podjetje izda detektivu in v katerem se določi obseg, namen preverjanja in opredeli upravičenja. Pomembno je, da to pooblastilo sledi določbam Zakona o detektivski dejavnosti (ZDD-2). Detektiv nato v skladu z zakonom opravi bodisi kontrolo bolniškega staleža (obišče delavca na domu) ali pa opravi nadzor, ki pomeni v praksi opazovanje – diskretno, na javno dostopnih mestih, brez poseganja v zasebne prostore. Preverja, ali oseba spoštuje bolniški red: ali je doma v času, ko bi morala biti; ali upošteva navodila zdravnika (na primer mirovanje); ali ne opravlja pridobitne dejavnosti ali fizičnega dela, ki je v nasprotju z razlogom za stalež; in ali se ni brez dovoljenja zdravnika oddaljila iz kraja bivanja.

Vsako ugotovitev detektiv dokumentira z zakonito zbranimi fotografijami, video posnetki in časovno natančnimi poročili, ki imajo procesno vrednost v nadaljnjih postopkih. Poročilo se nato preda delodajalcu, ki lahko na tej osnovi sproži nadaljnje postopke – razgovor z zaposlenim, disciplinski postopek, opomin, do odpovedi pogodbe o zaposlitvi, če gre za hujšo kršitev.

Katere ukrepe lahko delodajalci uvedejo, da bi zmanjšali zlorabe absentizma?

Ključni prvi korak je vzpostavitev jasnih notranjih pravilnikov, ki opredeljujejo postopek nadzora bolniških odsotnosti. To vključuje ne samo pravico delodajalca do nadzora, ampak tudi dolžnosti zaposlenega. Te določbe morajo biti jasno zapisane v pogodbah o zaposlitvi, internih aktih in kadrovskih protokolih. Pravna doslednost pri urejanju teh dokumentov je nujna, saj zagotavlja pravno podlago za ukrepanje ob sumih zlorab. Poleg tega podjetjem svetujem, da že preventivno vzpostavijo sodelovanje z usposobljeno detektivsko agencijo z dovolj detektivi, ki bodo lahko nudili 24/7 odzivnost, kar vam bo bistveno, ko delavca recimo na petek popoldan ne bo v izmeno in bo lahko detektivska agencija takoj odreagirala. Ko pride do primera suma, ni časa za iskanje rešitev – takrat je ključno, da imate že vzpostavljeno povezavo z zaupanja vrednim strokovnjakom, ki lahko takoj ukrepa v skladu z zakonom. Sama s svojo ekipo nudim prav takšno podporo – od priprave notranjih pravilnikov, vzpostavitve protokolov za nadzor, do konkretnih preiskav in svetovanja pri nadaljnjih postopkih.

Prav tako priporočam oblikovanje rednih analiz odsotnosti, kjer lahko hitro prepoznamo ponavljajoče se vzorce, kot so bolniške pred vikendom, sumljivo visoka odsotnost v določenih oddelkih ali nenadne pogoste kratkotrajne bolniške. Na osnovi takšnih analiz vam lahko pomagamo pripraviti personaliziran sistem za obvladovanje absentizma, prilagojen strukturi vašega podjetja. Nenazadnje, vodstveni kader mora biti ustrezno usposobljen za zgodnje prepoznavanje indikatorjev zlorab. V sodelovanju z naročniki izvajamo tudi ciljno usmerjena izobraževanja, kjer vodjem predstavimo zakonitosti, opozorilne znake in možnosti zakonitega ukrepanja. Gre za celosten pristop, ki dolgoročno krepí notranjo kulturo odgovornosti in varuje delodajalčeve resurse. Če povzamem – z ustrezno pravno podlago, preventivnim sodelovanjem z detektivsko agencijo, rednim spremljanjem odsotnosti in usposabljanjem vodstva lahko bistveno zmanjšate število zlorab in hkrati poskrbite za pošteno in zakonito obravnavo vseh zaposlenih. Ravno v tej smeri nudimo celovite storitve, ki temeljijo na dolgoletni praksi, pravem znanju in bogatih izkušnjah iz konkretnih postopkov.

Ste v stalnem stiku z detektivi iz tujine – kako se s to problematiko spoprijemajo drugje?

Ena najmočnejših mednarodnih povezav je Council of International Investigators v ZDA, v kateri sem ena izmed izvršnih direktorjev – kot zanimivost, edina ženska in edina iz EU. Ta združuje več kot 400 preverjenih in certificiranih članov iz celega sveta.

Opazam pomembne razlike glede preverjanja bolniških odsotnosti. Splošno gledano, ponekod v tujini uporabljajo sistemsko in strukturirano preverjanje bolniških odsotnosti z jasno določenimi vlogami zdravnikov, delodajalcev, detektivov in zavarovalnic, kar je učinkovitejši model od trenutne slovenske prakse.

Lahko delite kakšen primer dobre prakse iz tujine, ki bi ga lahko preslikali v Slovenijo?

Sistemi preverjanja bolniških se v posameznih državah močno razlikujejo. Kljub razlikam izstopajo nekateri skupni elementi, ki veljajo za dobre prakse, in sicer transparentna pravila v obliki jasno opredeljenih pogojev in postopkov za javljanje bolezni ter zahteve po dokumentaciji.

Na primer, marsikje je zakonsko določeno, kdaj mora delavec predložiti potrdilo. Pomembna je možnost neodvisne strokovne ocene glede delazmožnosti. Dobre prakse ne določajo zgolj ukrepov proti zlorabam, ampak tudi podporo obolelim pri ponovni vrnitvi na delo. Seveda je tudi pomembno, da se dosledno varuje zasebnost zdravstvenih podatkov. V tujini sistemi preverjanja bolniških odsotnosti kažejo na nujnost jasno opredeljenih pravil, kdo lahko izvaja nadzor in na kakšen način. Vztrajam pri tem, da smo v Sloveniji to zaradi izobrazbe, usposobljenosti in izkušenj lahko samo detektivi. Dobre prakse v državah, kot so Nemčija, Avstrija in Nizozemska, dokazujejo pomen strokovnosti, neodvisnosti in zakonitosti izvajalcev nadzora. V Sloveniji že obstaja specializiran in urejen okvir – Zakon o detektivski dejavnosti (ZDD-2), ki natančno opredeljuje pravice in dolžnosti detektivov pri preverjanju bolniških zlorab. Detektivi imajo potrebna pooblastila, ustrezno licenco in izobrazbo, kar zagotavlja strokoven in zakonit nadzor. V primeru suma zlorabe je tako pomembno vključiti detektive. Takšna praksa bi bila podobna nemškemu modelu, kjer imajo specializirane službe in preiskovalci jasno določene pristojnosti, kar zagotavlja pravno varnost in učinkovitost. Ključno je, da vsak nadzor temelji na zakonsko jasnih pogojih in strokovnih standardih.

Kakšne rešitve predlagate – tako s strani zakonodaje kot podjetij?

Z vidika zakonodaje je nujno, da Slovenija čim prej uvede zgornjo časovno mejo trajanja bolniškega staleža, podobno kot večina držav EU. Obenem bi bilo treba pospešiti invalidske postopke. Trenutno imamo primere, kjer posamezniki že več kot pet let prejema bolniško nadomestilo, ne da bi se njihovo zdravstveno stanje formalno razčistilo. Takšne anomalije destabilizirajo zavarovalni sistem in spodbujajo zlorabe.

Zakonodaja bi morala tudi jasneje urediti, kdo sme izvajati nadzor nad bolniško odsotnostjo. Danes imamo še vedno primere, kjer delodajalci brez pravne osnove pošiljajo na teren varnostnike ali kadrovice, kar je nezakonito pravic. Zato zagovarjam, da je nadzor bolniške lahko zakonito izvaja zgolj pooblaščen detektiv, ki ima to zakonsko pravico v lex specialis.

Na ravni podjetij pa priporočam več proaktivnosti – ne šele takrat, ko pride do zlorabe. To pomeni vzpostavitev internih pravilnikov, redno spremljanje odsotnosti s pomočjo statistik in algoritmov, ter oblikovanje sodelovanj z detektivsko agencijo že vnaprej. Pomembno je, da imajo delodajalci pripravljene odzivne protokole, ki jih lahko hitro aktivirajo, ko se pojavijo sumi. V tej fazi pogosto sodelujemo s podjetji – pomagam jim pri vzpostavitvi sistemske zaščite, ki je hkrati zakonita, učinkovita in transparentna.

Le s kombinacijo sistemske zakonodajne ureditve in operativne pripravljenosti podjetij bomo lahko zmanjšali zlorabe in zaščitili tudi tiste zaposlene, ki so resnično bolni in potrebujejo odsotnost.

Drugo področje, kjer prav tako delujete in opazate težave, so alkohol in prepovedane droge na delovnem mestu – koliko je tega v praksi in zakaj so droge večji izziv?

V praksi je prisotnost alkohola in prepovedanih drog na delovnem mestu bistveno večja, kot si upamo priznati – gre za tiho tveganje, ki ima lahko resne posledice za varnost, učinkovitost in ugled organizacije. Podatki iz naših preiskav kažejo, da se zlasti v določenih sektorjih – gradbeništvu, transportu, industriji, pa tudi v javnem sektorju – pojavljajo primeri, kjer so zaposleni pod vplivom alkohola ali prepovedanih drog med delovnim časom. Tega je več, kot kažejo uradne statistike, saj večina primerov ostane nezaznana ali pa jih delodajalci pometejo pod preprogo.

Prepovedane droge predstavljajo še posebej velik izziv zato, ker so težje zaznavne in ker podjetja tega področja pogosto sploh nimajo urejenega v internih aktih. Testiranje na prepovedane droge je pravno in postopkovno zahtevnejše kot testiranje na alkohol. Poleg tega delodajalci pogosto nimajo orodij, da bi testiranje izvedli zakonito in dokazno veljavno – in prav tu nastopimo mi.

Z ekipo smo bili med prvimi v Sloveniji, ki smo sistemizirali postopek testiranja na prepovedane droge. Naša metoda vključuje zakonito izvedbo postopka, ustrezno dokumentacijo in podporo delodajalcu v morebitnih delovno-pravnih postopkih. Vzpostavili smo model, kjer lahko delodajalec učinkovito zaščiti svojo organizacijo pred tveganji, obenem pa spoštuje pravice delavcev.

Posebej opozarjam, da zaposleni pod vplivom prepovedanih substanc niso le pravno tveganje, temveč tudi varnostna grožnja – sebi, sodelavcem in tretjim osebam. Zato to področje zahteva resno obravnavo, celovito ureditev v internih aktih in jasno ničelno toleranco, ki se odraža tudi v vsakdanji praksi.

Kakšna je razlika v regulaciji alkohola in prepovedanih drog znotraj podjetij?

Zakon o varnosti in zdravju pri delu v 51. členu jasno določa, da delavec ne sme delati ali biti prisoten na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih psihoaktivnih substanc. V praksi pa opazimo, da je regulacija alkohola bistveno bolj urejena – večina podjetij ima vsaj osnovne protokole za ugotavljanje alkoholiziranosti (npr. uporabo alkotesta, evidentiranje, začasno odstranitev z delovnega mesta). Izvedba je enostavna, sodna praksa pa je na tem področju že dobro vzpostavljena.

Ko govorimo o prepovedanih drogah, je slika bistveno drugačna. Večina podjetij nima internih aktov, ki bi omogočali hitro, zakonito in postopkovno korektno testiranje zaposlenih na prisotnost prepovedanih drog. Testiranje je dražje, kompleksnejše in pravno bolj občutljivo. Poleg tega sodna praksa še ni dorečena, zato delodajalci pogosto ne vedo, kako se pravilno lotiti ugotavljanja prisotnosti prepovedanih drog. Pri testiranju na prepovedane droge mora biti natančno določen postopek in tukaj vstopimo mi, kot specializirana detektivska agencija. Čeprav zakon obravnava alkohol in droge enako – kot prepovedane substance v delovnem okolju – je praksa pri drogah bistveno manj razvita. Ravno zato si prizadevamo podjetjem pomagati pri oblikovanju internih aktov in pri zakoniti izvedbi testiranja, da se izognejo pravnim pastem in zaščitijo svojo organizacijo.

Bi lahko delodajalci naredili več? In kako?

Delodajalci lahko naredijo bistveno več – predvsem na področju preventive, postopkovne pripravljenosti in zakonitega ukrepanja. Prvi korak je, da se zavedajo, da področje prisotnosti alkohola in prepovedanih drog na delovnem mestu ni samo osebna težava zaposlenih, temveč varnostno, pravno in poslovno tveganje za celotno organizacijo.

Kaj konkretno lahko naredijo:

- 1. Vzpostavijo jasne interne akte in pravilnike, ki določajo ničelno toleranco do zlorabe alkohola in prepovedanih drog ter predpisujejo postopek ukrepanja. Ti dokumenti morajo natančno opredeljevati način testiranja, kriterije za začasno odstranitev z dela in možnosti sankcioniranja.*
- 2. Usposobijo kadrovske in vodstvene kadre, da prepoznajo vedenjske znake, ki lahko kažejo na prisotnost substanc – motnje v koncentraciji, hitre spremembe razpoloženja, fizična nestabilnost, vonj, itd. Usposobljen kader lahko pravočasno zazna tveganje in ukrepa, še preden pride do nesreče ali hujšega incidenta.*
- 3. Vzpostavijo sodelovanje z usposobljeno detektivsko agencijo, ki lahko zakonito, hitro in profesionalno, 24/7, izvede testiranje.*
- 4. Uvedejo preventivne ukrepe, kot so redna ozaveščanja, svetovanja ali testiranja ob vključevanju v tvegane delovne procese. Pomembno je, da zaposleni vedo, da obstajajo posledice, a hkrati tudi podpora za tiste, ki se soočajo z zasvojenostjo.*

Skratka – odgovorno podjetje ne čaka na incident. Ustvari sistem, kjer so tveganja pravočasno zaznana, odzivi jasni in postopki zakoniti. In prav pri tem smo z dolgoletnimi izkušnjami in specializiranimi storitvami zanesljiv partner pri implementaciji takšnih rešitev.

Če bi imeli možnost predlagati eno spremembo zakona, ki bi najbolj pomagala pri zmanjšanju zlorab, katera bi bila to?

Če bi imela možnost predlagati eno samo spremembo zakona, ki bi imela največji vpliv na zmanjšanje zlorab bolniških odsotnosti, bi uvedla obvezno zgornjo časovno mejo trajanja bolniškega staleža, po kateri bi bilo nujno

sprožiti invalidski postopek. Poleg tega bi državi priporočila, naj za preverjanje upravičenosti bolniških odsotnosti sistemsko angažira detektive, saj gre za visoko usposobljene strokovnjake s preverjenimi kompetencami in dolgoletno tradicijo, ki že od leta 1994 v Sloveniji učinkovito odkrivamo in preprečujemo zlorabe na tem področju. To bi zagotovilo strokoven, neodvisen in zakonit nadzor ter bistveno izboljšalo učinkovitost sistema.

Predlagana sprememba bi uvedla določeno zgornjo mejo bolniškega staleža, po katerem bi moral Zavod za zdravstveno zavarovanje sprožiti uradni postopek za ugotavljanje delazmožnosti oziroma nadaljevanje nadomestila le v utemeljenih, strokovno potrjenih primerih. To bi preprečilo umetno podaljševanje odsotnosti, zmanjšalo finančne zlorabe in uvedlo večjo odgovornost vseh v verigi – zdravnikov, zavarovalnice in zavarovanca. Kratkotrajne bolniške pa bi ustrezno nadzirali z detektivi in tako bistveno zmanjšali zlorabe na tem področju. S takšno rešitvijo bi razbremenili sistem, zaščitili tiste, ki bolniško resnično potrebujejo, in zaprli vrata manipulacijam, ki izkrivljajo pravičnost sistema.

Kakšno sporočilo bi poslali HR-ovcem, ki se vsak dan ukvarjajo z ljudmi – tudi v najtežjih situacijah?

Bodite srce in hrbtenica organizacije hkrati. Vzpostavite kulturo spoštovanja, a ne tolerirajte zlorab. Ne bojte se ukrepati – z zakonitimi in strokovno podprtimi ukrepi lahko zaščitite tako poštene zaposlene kot celoten sistem. In nikoli ne pozabite, če sumite, da nekaj ni v redu, imate na voljo ustrezne strokovnjake, ki vam lahko to zakonito, strokovno in hitro preverijo.

HR-ovcem bi poslala jasno in iskreno sporočilo: vaša vloga je ključna – vi ste tisti, ki vsak dan nosite odgovornost za ravnovesje med skrbjo za ljudi in zaščito sistema. Ne podcenjujte svojega vpliva. Vi ste tisti, ki lahko z jasnimi pravili, pravočasnimi ukrepanjem in strokovnim znanjem ustvarjate kulturo zaupanja, hkrati pa postavljate meje.

Ne bojte se uporabljati vseh zakonitih orodij, ki so vam na voljo, vključno z detektivsko agencijo, ko je to potrebno. Zlorabe so sistemski problem, ki vpliva na vse zaposlene. Pošten sistem varuje tudi tiste, ki bolniško res potrebujejo.

Bodite dosledni, a človeški. Empatični, a odločni. In nikoli ne pozabite – z znanjem, pravnim okvirjem in pogumom lahko uresničite tisto, kar vsi potrebujemo: pravičen, varen in odgovoren delovni prostor.

Bernarda

ŠKRABAR DAMNJANOVIĆ

Bernarda Škrabar Damnjanović,
licencirana mednarodna preiskovalka

☎ +386 (0)1 292 77 95

✉ bernarda@bernarda.si

☎ +386 (0)40 713 216

🌐 www.bernarda.si

 [LinkedIn](#)

 [Facebook](#)

 [Instagram](#)



Detektivsko varnostna agencija d.o.o.
Brnčičeva ulica 13
1231 Ljubljana – Črnuče
Slovenija
www.detektiv-dva.si



Next Sight d.o.o.
www.next-sight.com



Inštitut za varnost in
strateške raziskave
www.ivsr.si

S partnerstvom in članstvu v številnih mednarodnih organizacijah in združenjih se ponašamo s kontakti v 186 državah sveta.



International
Intelligence
Network

