

DELAVEC NI OPRAVIL ZDRAVNIŠKEGA PREGLEDA KAKO PRAVILNO POSTOPATI V TEM PRIMERU?

ZDRAVNIŠKI PREGLED

Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev (Ur.l.RS, št. 87/02,29/03,124/06) določa, da se zdravstveni pregledi delavcev opravljajo zaradi varovanja življenja, zdravja in delovne zmožnosti delavca, preprečevanje nezgod in poškodb, poklicnih bolezni, bolezni v zvezi z delom in preprečevanje invalidnosti.

Preventivni zdravstveni pregledi se opravljajo zaradi ugotavljanja delavčevega zdravja in zmožnosti za opravljanje določenega dela v delovnem okolju.

Podlaga za določitev vrste, obsega. Vsebine in rokov posameznega preventivnega pregleda je ocena tveganja.

Preventivni pregledi so:

- Predhodni preventivni zdravstveni pregledi
- Usmerjeni obdobjni preventivni zdravstveni pregledi
- Drugi usmerjeni preventivni zdravstveni pregledi

Predhodni pregled opravi delavec:

- Pred prvo zaposlitvijo
- Po prenehanju opravljanja določenega dela na določenem delovnem mestu za več kot 12 mesecev

Usmerjeni pregled se opravlja v določenih obdobjih, določenih v izjavi o varnosti z oceno tveganja.

Delodajalec je dolžan na pregled poslati delavce tudi v določenih drugih primerih, kot npr:

- Po poškodbi pri delu, ki je zahtevala daljše zdravljenje
- Če obstaja sum, da je prišlo do okvare delavčevega zdravja zaradi dela pri delodajalcu
- Če gre za delavce, ki so se pri delodajalcu poškodovali trikrat ali več v enem letu
- Pred začetkom dela z drugačnimi zdravstvenimi zahtevami
- Pred napotitvijo na strokovno usposabljanje za drugo delo ali prekvalifikacijo z drugačnimi zdravstvenimi zahtevami.

Najpogostejša napaka delodajalcev je, da delavca pošljejo na predhodni zdravstveni pregled potem, ko je že sklenjena in podpisana pogodba o zaposlitvi in delavec prijavljen v zavarovanje. Ko dobijo negativno spričevalo zdravnika medicine dela, nastane nerešljiv problem, saj imamo delavca zaposlenega, a na delovnem mestu, kjer ga rabimo, ne sme delati.

Kaj sedaj?

Če gre za situacijo, ko je delavec začasno nezmožen za delo zaradi bolezni ali poškodbe, je upravičen do nadomestila v skladu s 137. Členom ZDR-1, oziroma do ustreznega nadomestila iz naslova obveznega zdravstvenega zavarovanja.

Nikakor ne smete začeti postopka redne odpovedi, saj začasno nezmožnost za delo, ugotovljeno po predpisih o zdravstvenem zavarovanju, zakon izrecno opredeljuje za neutemeljen razlog.

Če gre za zdravstvene težave takšnega obsega in narave, da jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali drugimi ukrepi medicinske rehabilitacije, bi se za delavca ugotavljajo njegova zmanjšana delazmožnost in upravičenost do pravic iz naslova pokojninskega oziroma invalidskega zavarovanja. Šele takrat bi lahko delavcu odpovedali pogodbo o zaposlitvi, a ne iz razloga nesposobnosti, ampak iz razloga invalidnosti.

Zaradi vseh opisanih težav je nujno, da predhodni zdravstveni pregled delavci res opravijo predhodno in ne šele takrat, ko smo jih že zaposlili.

Težave pa lahko nastopijo tudi kasneje, ko delavce pošiljamo na obdobje preventivne zdravstvene preglede. Če pooblaščen zdravnik medicine dela ugotovi njegovo

- začasno nezmožnost za delovno mesto, se njegov položaj rešuje v skladu z zgoraj navedenimi določbami. Kakršnokoli drugačno obravnavanje zaposlenih je diskriminatorno, odpoved pogodbe o zaposlitvi pa neveljavna.
- Za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz tega razloga je potrebna trajna nezmožnost izpolnjevanja zahtevanih pogojev (Odl. 85/2014 z dne 30. januarja 2014, odl. 842/2014 z dne 23. oktobra 2014 in odl. VIII Ips 8/2015 z dne 8. junija 2015)