



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca

MINISTARSTVO ZDRAVSTVA

PREDMET: Prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju

- očitovanje, dostavlja se

Poštovani,

u nastavku dostavljamo očitovanje Hrvatske udruge poslodavaca (dalje: HUP) na novine koje se predlažu predmetnim zakonodavnim prijedlogom koji nam je dostavljen na očitovanje 11. travnja 2025. godine.

Prijedlog:

Predlažemo dodati novi članak 2. u Prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju kojim će se predvidjeti izmjena članka 40. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju na način da se smanji broj dana privremene nesposobnosti za rada (dalje: bolovanje) na teret poslodavca s 42 na 7 dana.

Alternativno, predlažemo smanjiti broj dana bolovanja na teret poslodavca i ograničiti ga na način da se u jednoj kalendarskoj godini može koristiti 12 dana bolovanja na teret poslodavca.

Obrazloženje:

Sustav bolovanja u Hrvatskoj je uređen na način koji potiče zlouporabu bolovanja, štetan je za većinu radnika koji savjesno obavljaju svoje poslove jer trpe posljedice takve zlouporabe te je štetan za produktivnost rada u Hrvatskoj zbog apsolutno neprimjerene izdašnosti u usporedbi s drugim državama članicama Europske unije (dalje: EU).

HUP smatra da nitko ne bi trebao raditi ako nije u optimalnom zdravstvenom stanju, što i promoviramo. No, svakako je nužno uspostaviti sustav bolovanja na pravedniji način zbog čega u nastavku izlažemo probleme koje uzrokuje trenutačni sustav bolovanja.

Problem zlouporabe bolovanja

Posljednjih godina primijećeni su naponi kontrolora Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (dalje: HZZO) u suzbijanju zlouporabe bolovanja, što HUP pozdravlja. Unatoč tome, smatramo kako do pravog i značajnijeg smanjenja takvih zlouporaba može doći jedino zakonodavnim

Središnji ured: Radnička cesta 37a, 10000 Zagreb, tel: 01 48 97 555, fax: 01 48 97 556, e-mail: hup@hup.hr, www.hup.hr
žiro račun: 2340009-1100151718, IBAN: HR92 2340 0091 1001 5171 8, matični broj: 0410128, OIB: 80978339255

Podružnica Osijek: Vukovarska ulica 31 (Eurodom, IV kat), 31000 Osijek, tel: 031 370 074, 031 370 076, e-mail: hup-osijek@hup.hr

Podružnica Rijeka: Dolac 8/II, 51000 Rijeka, tel: 051 321 494/495, fax: 051 321 499, e-mail: hup-rijeka@hup.hr

Podružnica Dalmacija: Bernardinova 1, 21000 Split, tel: 021 368 288/296, tel/fax: 021 368 212, e-mail: hup-split@hup.hr

Podružnica Varaždin: Zagrebačka 89, 42000 Varaždin, tel/fax: 042 352 034, e-mail: hup-varazdin@hup.hr



promjenama koje bi uklonile poticaje za korištenje takvih zlouporaba zbog izdašnosti našeg sustava bolovanja.

Osim što postoje dobro poznata iskustva o neopravdanim bolovanjima kako kroz podatke HZZO-a¹ tako i kroz brojne slučajeve koji su medijski popraćeni, poslodavci ističu kako se radnici koji ne djeluju u dobroj vjeri znaju vratiti na posao nekoliko dana prije isteka 42. dana te da bi nakon nekoliko dana ponovno otišli na bolovanje. Na taj način osiguravaju kontinuirano primanje naknade plaće u iznosu od minimalno 70% svoje plaće, a sve kako ne bi „pali“ na naknadu s HZMO-a koja je manja od naknade plaće. Istovremeno, oni izbivaju s poslu dulje vremensko razdoblje i njihove poslove u pravilu preuzimaju oni radnici koji savjesno obavljaju svoje poslove.

Nadalje, zakonski okvir iz područja rada (*Zakon o radu*), u pogledu bolovanja je takav da potiče zlouporabu bolovanja zato što onemogućuje istek otkaznog roka kojim prestaje radni odnos. Naime, članak 121. ZOR-a propisuje kako otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu na bolovanju **počinje teći od dana prestanka njegovog bolovanja, kao da niti otkazni rok ne može teći za vrijeme bolovanja**. Iznimno je to moguće ako je poslodavac prije početka bolovanja otkazao ugovor o radu i radnika oslobodio obveze rada u otkaznom roku, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno. No, to je uvjet koji je u praksi dosta teško ispuniti zato što nadređeni radnici u pravilu neformalno najave radnicima otkaz u svrhu lakše tranzicije na tržište rada, a onda dio radnika idući dan otiđe na bolovanje. Ono što je posebno zabrinjavajuće je pojava zlouporaba bolovanja u situacijama kada takvi zlonamjerni radnici počine moralno i pravno teško obranjiva kršenja radnih obaveza zbog kojih znaju da im predstoji otkaz. Tome često svjedočimo iz medijskih natpisa koji su otkrili kako se takve situacije događaju u slučajevima zlostavljanja u odgojno-obrazovnom sustavu, kaznenih djela nad maloljetnicima, zloupotrebe povjerenja pacijenata, krivotvorenja dokumenata, itd. Apsolutno je nedopustivo u takvim situacijama omogućiti i zloupotrebu bolovanja koja odgađa kažnjavanje te, dapače, omogućuje primanje plaće za vrijeme prijavljenog bolovanja.

Svakako je bitno i spomenuti otežane uvjete pod kojima poslodavci mogu unazad godine dana zatražiti kontrole bolovanja uz navođenje opravdane sumnje ili prilaganja dokaza o takvim zlouporabama, što je rezultat novog *Pravilnika o nadzoru i kontroli Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje*.

Unatoč svim mjerama prevencije, uključujući zaštitu na radu, redovne sistematske preglede i cijepljenja na teret poslodavca, poslodavci su svjesni da kod jednog dijela radnika uvijek može doći do bolovanja. Upravo kako bi povećali zdravstveno stanje zaposlenika, ali i neizravno pokušali spriječiti zlouporabe, sve veći broj poslodavaca nudi radnicima različite zdravstvene pakete koji uključuju razne zdravstvene preglede, plaćene sportske aktivnosti i *wellness* usluge. S druge strane, izravni pokušaji sprječavanja zlouporaba i pokušaji nagrađivanja radnika koji su

¹ „Tijekom 2021. godine evidentirano je rekordnih 20,1 milijun dana bolovanja u Hrvatskoj, unatoč tome što su kontrolori HZZO-a zatvorili 35 posto pregledanih bolovanja.“, Poslovni.hr, Beroš najavio strože mjere protiv lažnih bolovanja, evo što planira, [poveznica](#)



obavljali posao umjesto onih koji su zloupotrebljavali bolovanje smatraju se pravno spornima (npr. nagrade radnicima koji su u kalendarskoj godini imali skoro savršenu prisutnost na radu).

Stoga, smatramo kako će smanjenje dana bolovanja na teret poslodavca doprinijeti sprječavanju zlouporabe bolovanja jer će:

- smanjiti iznos naknade koja se prima na teret poslodavca,
- smanjiti mogućnost vraćanja na posao pred istek 42. dana i onda ponovno korištenje bolovanja nakon nekoliko dana rada,
- motivirati ranije uključivanje HZZO-a u postupke provjere korištenja takvih bolovanja.

Međunarodne usporedbe sustava bolovanja

Sukladno informacijama iz Međusobnog informacijskog sustava o socijalnoj zaštiti (MISSOC) EU-a², države s kojima se Hrvatska uspoređuje po produktivnosti rada ili ukupnoj ekonomskoj snazi, kao što su Poljska, Češka, Slovenija, Slovačka ili Mađarska, **imaju znatno manji broj dana bolovanja na teret poslodavca**. U nastavku je pregled broja dana bolovanja na teret poslodavaca po odabranim državama članicama:

- **HRVATSKA – 42 dana**
- Poljska – 33 dana u kalendarskoj godini (u slučaju ako je osiguranik stariji od 50 godina onda 14 dana);
- Slovenija - 30 dana;
- Belgija – iznos naknade bolovanja na teret poslodavca ovisi o tome je li radnik tzv. „bijeli ili plavi ovratnik“, ali u svakom slučaju bolovanje na teret poslodavca nije dulje od jednog mjeseca;
- Danska – ako nije određeno kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na novčanu naknadu za bolovanje od poslodavca tijekom prvih 30 dana ako ima najmanje radno vrijeme od 74 sata tijekom 8 tjedana koja prethode bolesti;
- Španjolska – 15 dana;
- Mađarska – 15 dana u kalendarskoj godini;
- Češka – 14 dana;
- Švedska – 14 dana;
- Slovačka – 10 dana;
- Finska – 9 dana, ako je osiguranik u radnom odnosu minimalno jedan mjesec (moguće je kroz kolektivne ugovore ugovoriti dulje razdoblje, što je i praksa);
- Latvija – 9 dana;
- Estonija – od 4. do 8. dana;
- Rumunjska - 5 dana;
- Irska – 5 dana;
- Bugarska – 2 dana;
- Litva – 2 dana;

² Web stranica - <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/>



- Cipar i Portugal – nema bolovanja na teret poslodavca.

Nadalje, **veći dio EU država članica ima neki od oblika ograničenja korištenja bolovanja, dok Hrvatska nema niti jedan.** Primjerice, u Hrvatskoj ne postoji ograničenje korištenja broja dana bolovanja na godišnjoj razini, što znači da broj dana na teret poslodavca na godišnjoj razini može biti i više od 42 dana. U drugim državama članicama EU postoji uglavnom neki od tri modela ograničenja kao što su:

- ograničenje broja dana bolovanja na teret poslodavca u jednoj kalendarskoj godini (npr. Poljska, Mađarska),
- ograničenje na način da pravo na naknadu postoji nakon određenog radnog staža kod poslodavca (npr. Njemačka, Francuska, Finska, Irska, Danska, Grčka),
- smanjenje iznosa naknade protekom vremena (npr. Belgija, Latvija, Slovačka, Španjolska).

Konačno, **mnoge EU članice plaćaju naknadu bolovanja u iznosu koji je značajno manji od naknade koje plaćaju hrvatski poslodavci.** Dok hrvatski poslodavci plaćaju naknadu u iznosu od minimalno 70% prosječne plaće, u npr. Češkoj oni plaćaju naknadu u iznosu od 60% prosječne plaće i to za 14 dana, u Slovačkoj od 25% pa do maksimalno 55% (ovisno o trajanju bolovanja), itd. S druge strane, u onim državama u kojima se plaća naknada u iznosu kao u Hrvatskoj ili više, bitno je spomenuti kako oni plaćaju naknadu u značajno kraćem razdoblju pa je bolovanje u Hrvatskoj opet veći trošak za poslodavca nego za poslodavce u drugim državama članicama EU.

Financijska opterećenost poslodavca

Nastavno na gore navedeno, potrebno je osvijestiti kako bolovanja predstavljaju **trostruko financijsko opterećenje** za poslovanje:

1. u svakom slučaju (neovisno je li radnik radi ili je na bolovanju) poslodavac plaća doprinos za zdravstveno osiguranje od 16,5% bruto I plaće;
2. poslodavac plaća naknadu plaće radniku koji je na bolovanju prva 42 dana, s time da je poslodavac dužan obračunati i isplatiti naknadu plaće i nakon 43. dana, ali uz zahtjev za povrat isplaćenih sredstava prema HZZO-u;
3. poslodavac mora osigurati nastavak obavljanja posla odsutnog radnika, što iziskuje dodatne financijske troškove zaposlenja novih radnika ili prekovremenog rada onih radnika koji preuzimaju poslove odsutnog radnika.

Iako se naknada na teret HZZO-a isplaćuje tek od nakon 42. dana bolovanja, bitno je spomenuti kako prosječno bolovanje traje 13 dana, sukladno podacima HZZO-a za 2023. godinu. Ovo znači da većina bolovanja ne dođu do faze plaćanja naknade na teret HZZO-a. Kao što je ranije navedeno, doprinose za zdravstveno osiguranje u Hrvatskoj plaćaju poslodavci u iznosu od 16,5% bruto I plaće što predstavlja glavni izvor prihoda HZZO-a. Dapače, na osnovu doprinosa na zdravstveno osiguranje (radnih odnosa!) tijekom 2024. je **uplaćeno okvirno 4 milijarde i 765 milijuna EUR što je za skoro jednu petinu (19,1%) više od prethodne godine.** Nadalje, HZZO



je na kraju 2024. godine imao **raspoloživ višak prihoda nad rashodima u iznosu od skoro 460 milijuna EUR-a!** Pored toga, bitno je napomenuti kako su početkom ove, 2025., godine **ukinute olakšice za plaćanje zdravstvenih doprinosa za mlade do 30 godina** čime će povećati upravo prihodi HZZO-a u iznosu od 80 milijuna EUR za 2025. godinu, 160 milijuna EUR za 2026. godinu i 240 milijuna EUR za 2027. godinu.³

Stoga, očigledno je kako sredstva HZZO-a mogu podnijeti smanjenje broja dana bolovanja na teret poslodavaca, pogotovo ako se nastavi dosadašnji trend zapošljavanja radnika i smanjenja neprijavljenog rada jer će isti dodatno povećati prihode HZZO-a.

Vjerujemo kako smo dostatno predstavili uvjerljive argumente za smanjene broja dana bolovanja na teret poslodavca i sprječavanje zlouporabe bolovanja, a što je konstantno jedan od glavnih problema s kojima se susreću poslodavci u Hrvatskoj. Ovim putem izražavamo i spremnost da Ministarstvu zdravstva detaljnije izložimo naše stavove i stavove naših članica po ovoj temi.

³ Vlada RH, Prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o doprinosima, 24. rujan 2024., Ocjena i izvori potrebnih sredstava za provođenje Zakona