

# Nadzor bolniške odsotnosti, normativna ureditev in dobre prakse

Odsotnost delavca z dela zaradi bolezni, poškodbe ali nege družinskega člana (v nadaljnjem besedilu: bolniška odsotnost) neposredno vpliva na sposobnost delodajalca za obvladovanje svojih delovnih procesov. V gospodarskih dejavnostih je to neposredno povezano z zmanjšano proizvodnjo, v storitvenih in negospodarskih dejavnostih pa z zmanjšano zmožnostjo zagotavljanja storitev. V skladu z veljavno zakonodajo ima delavec v primeru bolniške odsotnosti z dela pravico do nadomestila plače, neodvisno od trajanja zavarovanja ob nastopu razloga za bolniško.

**Avtor:**  
Simon Savski,  
univ. diplomirani pravnik  
Sekretar - svetovalec za varnost,  
Ministrstvo za pravosodje

Vzrok za glavnino bolniških odsotnosti je poslabšanje zdravja, zaradi katerega je zaposleni nezmožen za delo. Dodatno k temu prispeva tudi stres zaradi negotovih kriznih razmer, ki slabša tako duševno kot telesno zdravje. Podatki iz bolniških listkov kažejo, da je povprečno 45 % delavcev v Sloveniji vsaj enkrat letno na bolniški. Analiza podatkov kaže tudi, da proizvodne panoge v Sloveniji, katerih težave so bile medijsko najbolj izpostavljene, kažejo izrazite spremembe v bolniški odsotnosti. Pred napovedanim odpuščanjem delavcev ali stečajem podjetja je običajen porast bolniške odsotnosti, zato lahko govorimo tudi o pozitivni korelaciji med poslovanjem podjetij v krizi in bolniško odsotnostjo.

[Pomembno je razumeti, da je podjetje vedno produktivno in zdravo ravno toliko kot njegovi delavci, zaradi česar zdravi zaposleni predstavljajo pomembno primerjalno prednost.<sup>1</sup>](#)

Za naš prispevek so zanimive predvsem **zlorabe bolniške odsotnosti**, ki povzročajo velike stroške in organizacijske težave delodajalcem, pa tudi v sistemu porabe javnih finančnih sredstev za zagotavljanje pravic (nadomestil) iz obveznega zdravstvenega zavarovanja. Upoštevanje minimalnih zahtev normativne ureditve tega področja ter dobrih praks na področju nadzora<sup>2</sup> bolniške odsotnosti delavcev pa je pomembno tudi zaradi zmanjšanja možnosti zlorab delavcev. Predvsem preventivnim aktivnostim za zagotavljanje **oziroma ohranjanje zdravja delavcev** bi morali delodajalci posvečati več pozornosti.<sup>3</sup>

V povezavi s tem področjem bomo poskusili odgovoriti predvsem na naslednja vprašanja:

**1**  
**KAKŠNE SO POSEBNOSTI**  
**NORMATIVNE UREDITVE**  
**NADZORA BOLNIŠKE**  
**ODSOTNOSTI Z DELOVNEGA**  
**MESTA (NORMATIVNA**  
**UREDITEV IN MEDSEBOJNO**  
**RAZMERJE TER SKLADNOST**  
**IN POSLEDICE UGOTOVITVE**  
**ZLORAB)?**

**2**  
**KAKO V PODJETJU**  
**USTREZNO PRISTOPITI**  
**K NADZORU ZLORABE**  
**BOLNIŠKE ODSOTNOSTI Z**  
**IZBIRO NAJUSTREZNEJŠIH**  
**METOD IN DOBRIH PRAKS**  
**(TRANSPARENTNOST**  
**NADZORA, USTREZNA IZBIRA**  
**IZVAJALCA)?**

**3**  
**KDAJ LAHKO ŠTEJEMO,**  
**DA DELAVEC ZLORABLJA**  
**BOLNIŠKO ODSOTNOST?**

V osnovi je pomembno že uvodoma razjasniti vsaj posledice oziroma vpliv bolniške odsotnosti na različne akterje. Poudariti je potrebno, da bolniška odsotnost sama po sebi ni tako problematična, temveč problem predstavljajo predvsem zlorabe bolniške odsotnosti:

**Bolniška odsotnost delavca vpliva na obvladovanje delovnih procesov delodajalca, saj je potrebno prilagoditi organizacijo dela, posledično pa je prizadet tudi finančno (zaradi izplačevanja nadomestila bolniške odsotnosti do 30 dni, zaradi izpada opravljenega dela oziroma zmanjšane proizvodnje, potreb po nadomeščanju idr.).**

**V skladu z zakonodajo ima delavec v primeru bolniške odsotnosti z dela pravico do nadomestila plače, kar finančno obremenjuje sistem zagotavljanja pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja (v primerih bolniške odsotnosti nad 30 dni).**

### NORMATIVNA UREDITEV NADZORA/KONTROLE NAD BOLNIŠKO ODSOTNOSTJO DELAVCEV V SLOVENIJI

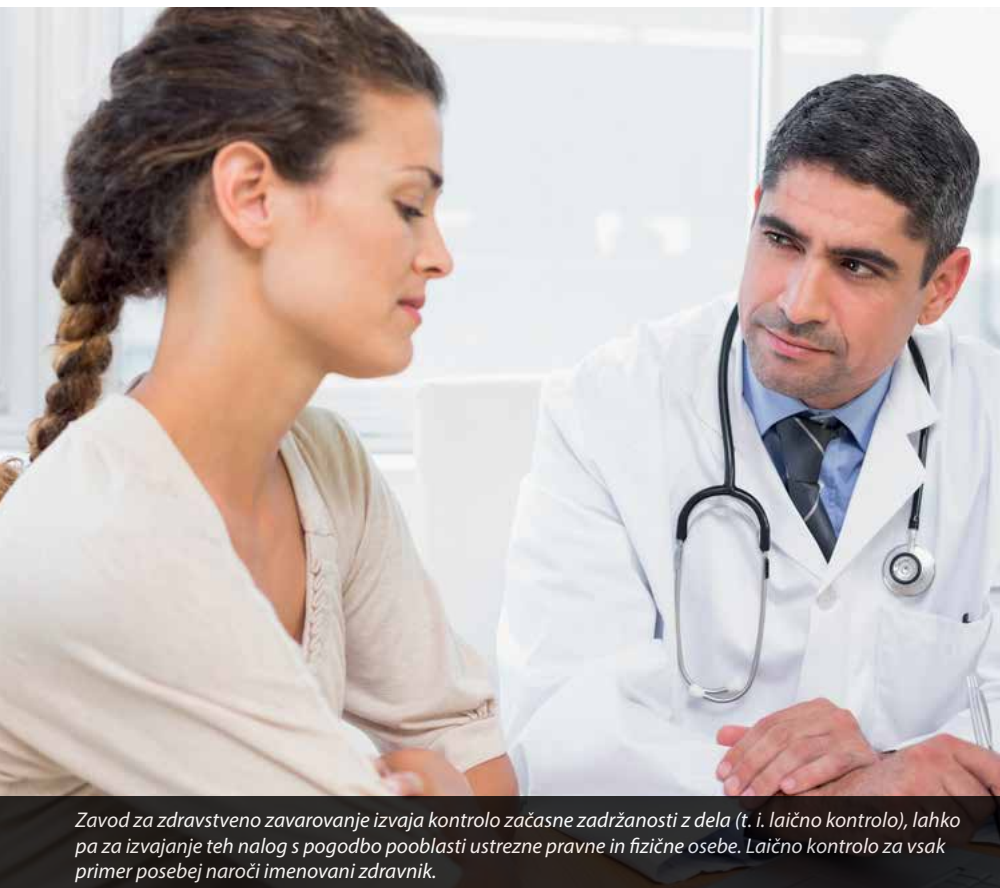
Za področje normativne ureditve nadzora bolniške odsotnosti so pomembni predvsem Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (v nadaljnjem besedilu: ZZVZZ) ter Pravila o obveznem zdravstvenem zavarovanju (v nadaljnjem besedilu: Pravila), Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljnjem besedilu: ZDR-1), ki za to področje predstavljajo osnovno ureditev, posredno pa sta s tem področjem v določenem delu povezana tudi Zakon o detektivski dejavnosti (v nadaljnjem besedilu: ZDD-1) in Zakon o javnih uslužbencih (v nadaljnjem besedilu: ZJU).

ZZVZZ kot temeljni predpis na tem področju med drugim ureja sistem zdravstvenega varstva in zdravstvenega zavarovanja, za pričujoče razmišljanje pa so pomembne predvsem določbe v zvezi z uveljavljanjem pravic iz zdravstvenega zavarovanja. Zdravstveno varstvo obsega sistem družbenih, skupinskih in

individualnih aktivnosti, ukrepov in storitev za krepitev zdravja, preprečevanje bolezni, zgodnje odkrivanje, pravočasno zdravljenje, nego in rehabilitacijo zbolelih in poškodovanih, obsega pa tudi pravice iz zdravstvenega zavarovanja, s katerimi se zagotavlja socialna varnost v primeru bolezni, poškodbe, poroda ali smrti. Med drugim določa tudi, kdo so zavarovane osebe.<sup>4</sup>

Pravila o obveznem zdravstvenem zavarovanju podrobneje urejajo vrste in obseg pravic, obveznosti zavezancev in zavarovanih oseb, pogoje in postopke za uresničevanje pravic, standarde zdravstvenih storitev in medicinskih pripomočkov, varstvo pravic zavarovanih oseb ter za nas najpomembnejše poglavje (XV. poglavje), ki opredeljuje nadzor uresničevanja pravic in obveznosti. Pravila zavezujejo predvsem Zavod za zdravstveno zavarovanje (v nadaljnjem besedilu: Zavod) k organizaciji in izvajanju nadzora nad uveljavljanjem pravic in obveznosti iz obveznega zavarovanja ter v nadaljevanju določajo, da Zavod izvaja kontrolo začasne zadržanosti od dela (t. i. laično kontrolo), lahko pa za izvajanje teh nalog s pogodbo pooblasti ustrezne pravne in fizične osebe. Laično kontrolo za vsak primer posebej naroči imenovani zdravnik.

Pri nadzoru izvajalci nadzora ugotavljajo, ali je ravnanje zavarovanca v skladu z navodili osebnega zdravnika oziroma imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije, pri tem pa nimajo pravice vpogleda v zdravstveno dokumentacijo.<sup>5</sup> Na podlagi tega lahko nadzor izvaja Zavod takrat, ko gre za bolniško odsotnost nad 30 dni, analogno s tem pa lahko postavimo trditev, da ta določba velja tudi za delodajalca, ki ima na ta način pravico izvajati kontrolo delavčeve bolniške odsotnosti, ki traja do 30 dni.<sup>6</sup> Ker delodajalec plačuje nadomestilo plače za čas delavčeve odsotnosti z dela zaradi bolezni, tudi za njega smiselno veljajo pravila o nadzoru nad uresničevanjem pravice iz zdravstvenega zavarovanja, kot so urejena v 265. do 276. členu Pravil. Zato lahko tudi on opravlja nadzor delavcev, ki koristijo bolniško odsotnost.



*Zavod za zdravstveno zavarovanje izvaja kontrolo začasne zadržanosti z dela (t. i. laično kontrolo), lahko pa za izvajanje teh nalog s pogodbo pooblasti ustrezne pravne in fizične osebe. Laično kontrolo za vsak primer posebej naroči imenovani zdravnik.*

Ista sodba pa posebej izpostavi, da se izvajanje nadzora bolniške odsotnosti ne more neomejeno uresničevati, saj je na drugi strani omejen z delavčevo pravico do zasebnosti in sorazmernostjo. Ustavno sodišče je v povezavi z izvajanjem nadzora nad bolniško odsotnostjo odločilo, da se lahko posega v zasebnost posameznikov pod pogojem, da gre za doseg ustavno dopustnega cilja ter da je v skladu z načeli pravne države, in sicer s tistim od teh načel, ki prepoveduje čezmerne posege (splošno načelo sorazmernosti).<sup>7</sup>

ZDR-1 je zlasti pomemben zaradi določil o obveznosti delavca za vestno opravljanje dela, spoštovanje in izvajanje zakonov, predpisov in internih splošnih aktov delodajalca ter možnosti izredne odpovedi delovnega razmerja v primeru, če delavec naklepno ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja.

V povezavi s tem je potrebno omeniti tudi določbe, ki omejujejo delodajalca v povezavi z bolniško odsotnostjo glede odpovedi in določanja presežnih delavcev:

**Med neutemeljene odpovedne razloge šteje odpoved zaradi začasne odsotnosti z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnosti z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu.**<sup>8</sup>

**Zčasna odsotnost delavca z dela zaradi bolezni ali poškodbe, nege družinskega člana ali težje prizadetega invalida, starševskega dopusta ter nosečnosti ne sme biti kriterij za določanje presežnih delavcev.**<sup>9</sup>

Glede izplačevanja nadomestila plače za čas odsotnosti delavca je določeno, da delodajalec iz lastnih sredstev plača nadomestilo v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem

letu. V času daljše odsotnosti z dela delodajalec izplača nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja. Pri presoji upravičenosti do bolniške odsotnosti z dela v primerih začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe se uporablja predpise o zdravstvenem zavarovanju.<sup>10</sup>

Odvisno od teže kršitve, ugotovljenih okoliščin in posledic se delodajalec lahko odloči za ugotavljanje disciplinske ali odškodninske odgovornosti, lahko pa tudi za odpoved delovnega razmerja.<sup>11</sup> Pri tem sta izredno pomembna sorazmernost kazni in dejstvo, da delavci pogosto, ko so jim izrečene disciplinske sankcije, kršitev več ne ponavljajo. Delodajalec lahko sicer delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi med drugim tudi, če 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.<sup>12</sup>

ZDD-1 je za nadzor bolniške odsotnosti pomemben predvsem v primerih, ko je potrebno preverjanje utemeljenosti razlogov za sum, da delavec zlorablja bolniško odsotnost in so za zakonito izvedbo postopka nadzora ter kasneje uspešnosti disciplinskega postopka potrebna posebna strokovna znanja in upravičenja, ki jih posedujejo le detektivi. Detektivi lahko med drugim pridobivajo informacije o zlorabah pravice do zadržanosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe.<sup>13</sup> Detektiva lahko na podlagi določb 266. člena Pravil najame neposredno Zavod, lahko pa ga najame delodajalec; v primeru, da je delodajalec iz javnega sektorja, ima dodatno pravno podlago v ZJU.<sup>14</sup> Posebej je potrebno poudariti, da določbe ZDD-1 glede nadzora bolniške odsotnosti (in tudi nekatere druge, kot so nadzor nad uveljavljanjem pravice do povračila stroškov prevoza na delo in z dela, dela pod vplivom alkohola ali prepovedanih drog ter nadzor drugih disciplinskih kršitev in kršilcev) niso v izključni pristojnosti detektivov, temveč gre za dodana področja, ki



imajo osnovno pravno podlago v drugih predpisih.<sup>15</sup>

Ker za primer nadzora bolniške odsotnosti delodajalci pogosto sklenejo pogodbo z zunanjim izvajalcem nadzora, je potrebno posebej omeniti še obveznost spoštovanja določil zakona, ki ureja varstvo osebnih podatkov, predvsem glede pogodbene obdelave osebnih podatkov, kar so dolžni upoštevati vsi izvajalci nadzora.

### NADZOR ZLORABE BOLNIŠKE ODSOTNOSTI – DOBRE PRAKSE

Utemeljenost razlogov za sum, da delavec zlorablja pravico do bolniške odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, lahko delodajalec v določenih primerih dovolj zanesljivo preveri le z izvedbo nadzora. Praviloma naj bi predstojnik delavca pred začetkom izvajanja takega nadzora z delavcem opravil pogovor ter mu s tem omogočil, da se o tem opredeli, in šele kasneje pristopil k izvedbi.<sup>16</sup> Nujno je proaktivno delovanje delodajalca v smeri preprečevanja zlorab, predvsem v obliki predhodnih pogovorov z delavci ter z ugotavljanjem vseh dejstev in okoliščin, potrebnih za nadaljnje odločitve. V zahtevnejših primerih ugotavljanja zlorab bolniške odsotnosti je dobra odločitev, da se za nadzor uporabi detektiva, saj so lahko pri nadzoru zlorabe bolniške



*Če so denimo delavca med bolniško odsotnostjo videli na avtobusu mestnega potniškega prometa, še ne pomeni, da gre za zlorabo bolniške. V primeru, da gre na zdravniško predpisano terapijo, je tako ravnanje seveda upravičeno.*

odsotnosti za razliko od drugih uspešnejši ravno zaradi upravičenj, ki jim jih daje ZDD-1. Zadostne strokovne izkušnje s področja preiskovanja kaznivih ravnanj in pri izvajanju različnih predpisov še dodatno utemeljujejo pravilnost odločitve, da se takšne naloge zaupa detektivu. Delodajalec mora pri izvajanju svoje pravice nadzora bolniške odsotnosti spoštovati zasebnost delavca in biti pri nadzoru sorazmeren. Primeri ponavljajočega se nadzora večkrat na dan ter nepotrebni posegi v zasebnost delavca kljub temu, da ni niti osnovnih informacij o tem, da naj bi delavec zlorabljal bolniško odsotnost, ne pomenijo sorazmernosti, vendar pa je občasen nadzor na podlagi določb Pravil tudi v tem primeru utemeljen predvsem zaradi razlogov preprečevanja zlorab izplačevanja nadomestil (bodisi iz sredstev delodajalca ali iz javnih sredstev). Delodajalec praviloma ne ve in niti nima pravice vedeti vseh podatkov o zdravstvenem stanju delavca, ima pa pravico izvedeti, do kdaj je odobrena bolniška odsotnost in kakšna navodila je delavcu dal osebni zdravnik. Težavno je izvajanje nadzora v primerih, ko delavec delodajalcu ne sporoči razloga bolniške odsotnosti in navodil zdravnika.

Sodišče je pri presoji ugotovljenih dejstev in okoliščin samostojno ter bo v vsakem posamičnem primeru

## ZLORABA BOLNIŠKE ODSOTNOSTI?

### DA

Osnovna merila o tem, kdaj gre za zlorabo bolniške odsotnosti, opredeljujejo že Pravila, ki določajo, da morata osebni zdravnik ali imenovani zdravnik ali zdravstvena komisija zavarovancu dati navodila o ravnanju v času zadržanosti od dela (režim življenja, strogo ležanje, počitek, sprehodi ...) ter ZDR, ki dodatno določa, da delodajalec lahko izredno odpove delovno razmerje delavcu tudi, če ta ne spoštuje navodil zdravnika, če v tem času opravlja pridobitno delo ali če brez odobritve pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja. Odsotnost z doma je možna ob odhodu na zdravniški pregled ali 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 izven kraja bivanja je vedno potrebna odobritev osebnega zdravnika.<sup>17</sup>

Za primer zlorabe gre, če na primer delavec delodajalcu sporoči, da ga boli hrbtenica in da mora mirovati, videli pa bi ga, ko je hodil po mestu, opravljal fizična dela oziroma na kakršen koli drug način kršil navodila osebnega zdravnika.

### NE

Nekateri navedeni primeri imajo podlago v sodni praksi, posamezni primeri pa so plod logičnega razzlogovanja – ne gre za zlorabo, če:

- delavec koristi bolniško odsotnost za nego otroka, zvečer, ko je domov prišel zakonski partner pa je opravljal delo na vrtu (ali pridobitno dejavnost), pri čemer ga je zalotil nadzornik;
- odsotnost od doma v času nadzora ne vpliva negativno na potek zdravljenja in je celo glede na zavarovančevo zdravstveno stanje in priporočila lečečih zdravnikov potrebna in utemeljena in kot taka vpisana v zdravstveni karton delavca;
- je delavec na podlagi navodila zdravnika odšel na terapijo in so ga videli na avtobusu mestnega potniškega prometa;
- je nadzornik delavca videl na rekreaciji, vendar je iz navodila zdravnika specialista razvidno, da naj bo delavec čim bolj aktiven, da naj se ne zapira doma in se naj ukvarja z določenimi aktivnostmi;
- je osebni zdravnik delavcu priporočil kopanje v morski vodi z vidika zdravljenja, ni zadržka, da delavec letuje na morju;
- je delavec na njivi blizu doma pobral nekaj krompirjev za kosilo s tem ni kršil navodila zdravnika, saj njegovo ravnanje ni bilo v nasprotju s splošnimi navodili za zdravljenje poškodbe komolca (počitek, hlajenje z ledom, jemanje analgetikov), niti ni opravljal pridobitne dejavnosti.

prosto presoja zbrana dejstva in dokaze (pričanje prič, pričanje izvajalca nadzora, fotografije, poročila o nadzoru, število in pogostost opravljenih nadzorov, pretiran poseg v zasebnost delavca idr.).

## SKLEP

Glede na dejstvo, da bolniška odsotnost delavcev neposredno vpliva na sposobnost delodajalca za obvladovanje svojih delovnih procesov in na njegove ter javne finance (nadomestilo plače), je nadzor zlorab nujen, pri tem pa je pomembno upoštevanje minimalnih zakonskih zahtev ter sodne prakse na tem področju.

## BOLNIŠKA ODSOTNOST DELAVCEV NEPOSREDNO VPLIVA NA SPOSOBNOST DELODAJALCA ZA OBVLADOVANJE SVOJIH DELOVNIH PROCESOV TER NJEGOVE IN JAVNE FINANCE, ZATO JE NADZOR NUJEN.

Presoja določb predpisov, ki urejajo področje nadzora zlorabe bolniške odsotnosti, in sodna praksa sicer ne narekujeta nujnosti normativnih sprememb, saj je mogoče nadzor bolniške odsotnosti ustrezno izvajati ob pravilnem razumevanju medsebojnega razmerja med zakoni in predpisi, uporabo logičnega razlogovanja ter upoštevanjem sodne prakse.

Osnovno pravno podlago za izvajanje nadzora bolniške odsotnosti morajo predstavljati ZZVZZ in predpisi, izdani na njegovi podlagi, iz katerih bi moralo nedvoumno izhajati, kdo je tisti, ki lahko izvaja nadzor bolniške odsotnosti, kakšne pogoje mora izpolnjevati, da bo nadzor izvajal strokovno in sorazmerno brez nepotrebnih posegov v delavčevo zasebnost ter kakšne pravice ima pri nadzoru bolniške odsotnosti. Slednje je pomembno predvsem v luči zavedanja o pomembnosti varovanja zasebnosti in jasne določitve pogojev, kdaj se sme posegati v zasebnost delavca. Slednje bi bilo lahko tudi predmet urejanja posebnega zakona. [50](#)

## LITERATURA IN VIRI

- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju – ZZVZZ (Uradni list RS, št. 9/92 s spremembami)
- Zakon o delovnih razmerjih ZDR-1 (Uradni list RS, št. 21/13 in 78/13 – popr)
- Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 in spremembe)
- Zakon o detektivski dejavnosti (uradni list RS, št. 17/11)
- Pravila o obveznem zdravstvenem zavarovanju (Uradni list RS, št. 79/94 s spremembami)
- Spremljanje zdravja v gospodarski krizi na primeru bolniške odsotnosti, spletna stran Nacionalnega inštituta za varovanje zdravja RS, leto 2011
- Odsotnost z dela zaradi zdravstveno opravičenih razlogov, spletna stran Nacionalnega inštituta za varovanje zdravja RS, leto 2007

- Zdravstveni absentizem v Sloveniji – Delovnopravne posledice bolniškega staleža, Nina Globočnik, Metka Penko Natlačén, Gospodarska zbornica Slovenije, junij 2009
- Savski, S., Grilc, B., Jarc, S. in Mele, Z., Zakon o detektivski dejavnosti s komentarjem in Zakon o zasebnem varovanju s komentarjem, Ljubljana, GV Založba, 2012
- Tolmačenje nekaterih določb ZDD-1, pojasnilo, MNZ, št. 2501-3/2014/5 z dne 5. 5. 2014
- Odsotnost z dela zaradi bolezni in nadzor po 33.a členu Zakona o javnih uslužbencih, MJU, št. 100-608/2010-1 z dne 28. 9. 2010
- Mnenje k predlogu zakon o spremembah in dopolnitvah ZJU, Državni svet RS, 1304-IV, ZJU-C z dne 21. 3. 2007

Sodbe sodišč: VS Sodba VIII Ips 455/2007, VS VIII Ips 108/2007, VS DS št. Pdp 1802/2003, VDS sklep Pdp 1059/2004, VDS sodba Pdp 1305/2004, VDS sodba Pdp 966/2006, VDS sodba Pdp 992/2006, VS DS št. Pdp 1201/2007, VDSS sodba Pdp 580/2012, VDSS sodba Pdp 729/2006, Upravno sodišče, št. U 1162/2008, Upravno sodišče št. I U 1293/2012

## OPOMBE

- <sup>1</sup> Spletna stran nacionalnega inštituta za varovanje zdravja
- <sup>2</sup> Enotno uporabljamo izraz nadzor ne glede na to, da nekateri avtorji navajajo tudi izraz kontrola, vendar za namen tega prispevka to ni pomembno.
- <sup>3</sup> Podrobneje o dejavnostih in značilnostih, ki vplivajo na bolniško odsotnost, v gradivu Spremljanje zdravja v gospodarski krizi na primeru bolniške odsotnosti.
- <sup>4</sup> Konkretnih določb glede nadzora bolniške odsotnosti ZZVZZ sicer nima, vendar gre za temeljni predpis, ki ureja to področje, kar je pomembno predvsem pri razumevanju medsebojnega razmerja med predpisi (predvsem pri odločitvi o tem, kdo je tisti, ki lahko izvaja nadzor nad bolniško odsotnostjo in v povezavi s tem razmerja do ZDD-1 – 26. člen in ZJU – 33a. člen).
- <sup>5</sup> 265. in 266. člen
- <sup>6</sup> Enako tudi sodba VDS Pdp 1171/2001 in 33a. člen ZJU
- <sup>7</sup> Odločba Ustavnega sodišča št. U-I-18/02 in OdI. US XII, 86
- <sup>8</sup> 90. člen ZDR-1
- <sup>9</sup> 102. člen ZDR-1
- <sup>10</sup> Več o tem 137. člen, pa tudi 167. člen ZDR-1, glede napatitve na predpise o obveznem zavarovanju pa sta pomembna predvsem ZZVZZ in Pravila o obveznem zdravstvenem zavarovanju.
- <sup>11</sup> Od 172. do 180. člena ZDR-1
- <sup>12</sup> 110. člen ZDR-1
- <sup>13</sup> ZDD-1, 26. člen
- <sup>14</sup> 33.a člen ZJU. Določba je sicer po sprejemu ZDD-1 povsem nepotrebna – dodatno o tem Mnenje k predlogu zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o javnih uslužbencih (ZJU-C) – druga obravnava, ki ga je 21. 3. 2007 pripravil Državni svet RS.
- <sup>15</sup> Te dejavnosti lahko opravlja v skladu s predpisi delodajalec sam, lahko pa sklene pogodbo s tretjo osebo, ki ni nujno detektiv. Več o tem: Tolmačenje nekaterih določb ZDD-1, pojasnilo, MNZ, št. 2501-3/2014/5 z dne 5. 5. 2014 in Sodba Upravnega sodišča, št. U 1162/2008.
- <sup>16</sup> Več o tem Savski, S., Grilc, B., Jarc, S. in Mele, Z., Zakon o detektivski dejavnosti s komentarjem in Zakon o zasebnem varovanju s komentarjem, Ljubljana, GV Založba, 2012, (stran 84 in 85).
- <sup>17</sup> 233. člen Pravil, podrobneje pa tudi Navodila za ravnanje zavarovancev časa začasne zadržanosti od dela, objavljena na spletni strani Zavoda.