

ИЗВЕШТАЈ СА ЈАВНЕ РАСПРАВЕ
О НАЦРТУ ЗАКОНА О РАЗМЕНИ ПОДАТАКА, ДОКУМЕНАТА И
ОБАВЕШТЕЊА У СЛУЧАЈУ НАСТУПАЊА ПРИВРЕМЕНЕ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА
РАД КОРИШЋЕЊЕМ СОФТВЕРСКОГ РЕШЕЊА „Е-БОЛОВАЊЕ -
ПОСЛОДАВАЦ”

1. Увод

Јавна расправа о Нацрту закона о размени података, докумената и обавештења у случају наступања привремене спречености за рад коришћењем софтверског решења „е-Боловање – Послодавац” спроведена је у периоду од 12. септембра до 1. октобра 2025. године, на основу Закључка Одбора за привреду и финансије Владе 05 Број: 011-9860/2025 од 9. септембра 2025. године. Јавну расправу је спровела Канцеларија за информационе технологије и електронску управу (у даљем тексту: Канцеларија).

У оквиру јавне расправе одржано је четири округла стола:

- 1) 16. септембра у просторијама Националне алијансе за локални економски развој (НАЛЕД);
- 2) 22. септембра у просторијама Привредне коморе Србије (ПКС);
- 3) 24. септембра у сарадњи са Већем страних инвеститора (енгл. *Foreign Investors Council – FIC*);
- 4) 29. септембра у просторијама Канцеларије за информационе технологије и електронску управу, у сарадњи са Унијом послодаваца Србије (УПС).

Учесници у јавној расправи су били представници релевантних државних органа и организација, удружења, привредних субјеката, стручне јавности, као и друге заинтересоване стране.

Програм јавне расправе о Нацрту закона, са Нацртом закона и прилозима утврђеним Пословником Владе, објављен је на интернет презентацији Канцеларије (www.ite.gov.rs). Предлози, сугестије, иницијативе и коментари су се могли доставити Канцеларији путем електронске поште на адресу електронске поште: office@ite.gov.rs

Претходно, Канцеларија је спровела јавне консултације у припреми овог нацрта закона. У складу са чланом 77. став 2. Закона о државној управи и чланом 32. Закона о планском систему Републике Србије („Службени гласник РС”, број 30/18), Канцеларија је 26. августа 2025 обавестила јавност да отпочиње израда овог нацрта закона и позвала представнике државних органа и организација, удружења, привредних субјеката, стручне јавности, као и друге заинтересоване стране да се упознају са текстом радне верзије овог нацрта закона и да најкасније до 11. септембра 2025. године дају своје коментаре, сугестије и предлоге. Уз Нацрт закона, на порталу еКонсултације и интернет презентацији Канцеларије објављене су и Полазне основе за припрему овог нацрта закона.

Први округли сто (НАЛЕД, 16. септембар 2025. године) окупио је следеће учеснике: Lidl Srbija, Medigroup, Erste Bank, Поштанска штедионица, Silbo д.о.о., Comtrade, IDC д.о.о.,

Frikom, Nestlé Adriatic, Telenor, Coca-Cola HBC, Комора здравствених установа Србије, Апатинска пивара, Entel Solutions, Nites, Roche, Mutatina Trustbelt, HLC, Atlantic Grupa, Fagorist, Coop Group, Heliview, Minsit Astro, Tetra Pak Production, Голубовић Адвокати, Арекс Solutions, HLC и НАЛЕД.

На другом округлом столу (ПКС, 22. септембар 2025. године) учествовали су представници следећих организација: АД Полет ИГК Нови Бечеј, Adriatic Bank а.д. Београд, компаније АЛКАЛОИД, АМАН д.о.о. Београд, Backoffice MSG d.o.o. Београд, Banca Intesa а.д. Београд, Berlin-Chemie A. Menarini Distribution d.o.o., Clever Finance, COI, Coing д.о.о, ДДОР-ГАРАНТ а.д. Београд, Дунав осигурање а.д.о., ESENSA д.о.о. Београд, Фармацеутска комора Србије, FASHION COMPANY д.о.о., FEROMONT INŽENJERING д.о.о. Београд, FRIKOM, HBIS GROUP Serbia Iron & Steel, HEMOFARM а.д. Вршац, Indoadriatic Industry д.о.о. Инђија, IN-FORMO д.о.о. Љубовија, INPHARM CO д.о.о., Johnson Electric, KEPROM д.о.о. Београд, KIM-ТЕС д.о.о. Београд, KONCERN BAMBI а.д. Пожаревац, MEDICA LINEA PHARM д.о.о., MILENIJUM-OSIGURANJE а.д.о. Београд, огранак PWO S.P.A., ОТП банка Србија а.д., TARKETT д.о.о. Бачка Паланка, Унија poslodavaca Srbije, UNITEC CNC д.о.о. Београд, Yettel Bank а.д. Београд, Paragraph lex д.о.о., NIS а.д. Нови Сад и NALED, као и стручњаци Жарко Птичек и адв. Катарина Павловић.

На трећем округлом столу (FIC, 24. септембар 2025. године) били су заступљени представници следећих организација: Delta Holding, NIS а.д. Нови Сад, Datalab SR, G4S Secure Solutions д.о.о. Београд, Marbo Product д.о.о. Београд, Grundfos Srbija д.о.о. Београд, Yettel, Knauf Insulation д.о.о., Frikom д.о.о., Marbo Product д.о.о. Београд, Belgrade Airport, Ernst & Young Consulting д.о.о. Београд, Acta Media, Nemačko-srpska privredna komora, Rio Sava Exploration д.о.о. Београд, KPMG A.A.S. д.о.о. Београд, Hemofarm а.д. Вршац, Beyond Business, Nestle Adriatic S д.о.о., Karanovic & Partners, Tarkett д.о.о. Бачка Паланка, Драшковић, Поповић & Партнери а.о.д. Београд, HALKBANK а.д. Београд, K&F Адвокати, Delhaize Serbia, Gebruder Weiss, Sky Towers infrastructure, IKEA Srbija д.о.о. и НАЛЕД.

На четвртом округлом столу (УПС, 29. септембар 2025. године) учествовали су представници следећих организација: Telekom Srbija, Erste банка, АИК банка, Eurobank Direktna банка, Банка Intesa, Комора здравствених установа Србије, Medigroup, Дунав осигурање, Карпа Star Group, INFOSTAN, Апатинска пивара, CETIN д.о.о., Институт за водопривреду „Јарослав Черни“, Hilton Belgrade, Foundever, NCR (Atleos / Voyix / NCR д.о.о. Београд), Comtrade, Roche, KPMG, PwC, Deloitte, UNIQA осигурање, ProCredit Bank, UniCredit Bank, Београдска берза (BELEX), Савез рачуновођа и ревизора, Paragraf Lex, Masterplast, АС „Браћа Станковић“, Bechtel Enka UK Limited, Agent Plus д.о.о., Medica Linea Pharm, AFI Management, Seyfor д.о.о., Drenim ND д.о.о. и НАЛЕД.

Добијени коментари, питања и предлози су размотрени и сагледана је могућност њиховог интегрисања у текст Нацрта закона.

2. Коментари, питања и предлози учесника на јавној расправи и у јавним консултацијама са одговорима

- Савет страних инвеститора (FIC)

1. Коментар/питање/предлог:

Постоји потреба за јасним дефинисањем обавеза послодаваца у погледу чувања потврда и дознака. Уколико систем „е-Боловање” омогућава трајно чување докумената, предлажемо да се укине обавеза локалног архивирања код послодаваца.

Одговор:

Електронске потврде и дознаке ће се генерисати и чувати трајно у софтверском решењу „еБоловање – Здравље”, као једној од три компоненте информационог система „еБоловање“. Послодавци ће имати приступ компоненти „еБоловање – Послодавац”, у оквиру које ће моћи да приступе електронским потврдама и дознакама и да их сачувају. Тако сачуване електронске документе послодавци немају обавезу да штампају, чувају и архивирају у папирном облику, него чувају и архивирају у електронском облику, у складу са Законом о архивској грађи и архивској делатности („Службени гласник РС“, број 6/20), пратећим подзаконским прописима и општим актом. За послодавце је ово чување докумената нарочито значајно у случају исплате накнаде зараде запосленом којем је касније престао радни однос, а за коју потражују рефундацију од Републичког фонда здравственог осигурања (у даљем тексту: РФЗО), које потраживање застарева у року од три године од дана доспелости права, у складу са чланом 109. став 2. Закона о здравственом осигурању („Службени гласник РС“, бр. 25/19 и 92/23). У случају престанка радног односа одређеног запосленог, послодавац губи право приступа његовој документацији о привременој спречености за рад у софтверском решењу „еБоловање – Послодавац”, па ако није раније сачувао електронске потврде и дознаке неће имати доказе за рефундацију накнаде зараде од РФЗО.

2. Коментар/питање/предлог:

Молимо појашњење о томе да ли ће послодавци добијати обавештења о новим дознакама путем е-поште или ће морати да се пријављују на портал ради провере.

Неопходно је прецизирање начина достављања обавештења како би се обезбедила правовременост и одговорност у комуникацији. Предлог је да систем аутоматски шаље обавештења (путем електронског сандучета, мејла или SMS) о отварању, продужењу или затварању боловања, како би се обезбедила правовремена реакција послодаваца.

Одговор:

Софтверско решење „еБоловање – Послодавац” ће на крају дана генерисати и слати нотификације (обавештења) путем електронске поште оним послодавцима чији запослени су тог дана отворили боловање, како би знали да се пријаве на Портал еУправа и приступе потврдама о привременој спречености за рад. Ово питање ће бити уређено правилником предвиђеним у члану 8. овог нацрта закона.

Систем ће омогућити унос две адресе електронске поште: 1) компанијска (која се преузима из АПР) и 2) комуникацијске адреса, што ће омогућити услове за унутрашњу организацију компанија/послодаваца у погледу обавештавања.

Систем ће, такође, пацијентима слати СМС подсетник дан раније да се јаве изабраном лекару наредног дана ради закључења боловања, па ако се не јаве – систем ће сам аутоматски закључивати боловање.

3. Коментар/питање/предлог:

Већина компанија користи HR и ERP системе за обрачун зарада и евиденцију одсустава. Предлажемо да се омогући директна интеграција „е-Боловања” са тим системима, како би се избегло ручно уношење података и смањила могућност грешке.

Потребно је дефинисати механизме преузимања података и могућност њиховог учитавања у интерне апликације (нпр. SAP, ERP).

Одговор:

Да би се омогућило повезивање интерних софтвера послодаваца (нпр. информациони системи за управљање људским ресурсима, платама и одсуствима, као што су SAP, ERP, HR и Канцеларко) са софтверским решењем „е-Боловање - Послодавац”, потребно је прилагођавање тих интерних софтверских решења, што је посао који је на страни послодавца, док ће Канцеларија обезбедити универзални апликативни програмски интерфејс (API) у циљу повезивања система.

4. Коментар/питање/предлог:

Посебно је важно омогућити upload података о основици и периоду накнаде у стандардизованом формату, као и download агрегираних података о боловањима по категоријама и периодима.

Одговор:

Ове функционалности ће бити омогућене у софтверском решењу.

5. Коментар/питање/предлог:

Укидање папирне документације: Послодавци траже јасну информацију о статусу образаца као што су ОЗ-7, ОЗ-10, платне листе и други документи који се тренутно физички достављају РФЗО-у. Предлог је да се у потпуности укине обавеза штампања и архивирања ових докумената, уколико су доступни у електронском облику.

Постоји нејасноћа око тога да ли ће РФЗО аутоматски вршити рефундацију или ће послодавци и даље достављати додатну документацију.

Предлог је да се стандардизују захтеви РФЗО испостава, јер тренутно постоје разлике у прихватању одређених врста исплата (бонуси, регреси и сл.).

Послодавци траже механизам за добијање детаљне спецификације уплата и могућност корекције грешака на дознакама (нпр. ОЗ-6), уз јасно дефинисане рокове.

Потребно је појашњење да ли ће РФЗО вршити обрачун и исплату свих врста боловања, без обзира на узрок, или само оних која су предмет рефундације. Уколико се предвиђа обрачун свих врста боловања, неопходно је дефинисати да ли ће исплата бити вршена директно запосленима на текући рачун или послодавцу на наменски рачун, са кога ће он вршити даљу расподелу. Уколико РФЗО буде вршио директну исплату запосленима, неопходно је да послодавац добије документ који потврђује износе који су исплаћени, ради евиденције и усклађивања са интерним системима.

Послодавци траже јасно дефинисање обавезе достављања података РФЗО-у ради обрачуна и исплате накнаде зараде, као и прецизирање који су то подаци (нпр. основица, период накнаде, врста одсуства).

Послодавци указују на потребу да РФЗО уважи интерне акте којима се дефинише исплата накнаде зараде у већем проценту од законом прописаног (нпр. 70% уместо 65%) за боловања до 30 дана.

Одговор:

Овим законом укида се коришћење папирних докумената. У прелазном периоду послодавци ће достављати и папир и електронски документ, а након тога папир се укида и софтверско решење „е-Боловање – Послодавац” ће обезбедити електронски еквивалент ОЗ-7 и ОЗ-10, са јединственим обрасцем и пољима. Увођењем обавезног електронског канала за размену докумената, потреба за папирном документацијом губи смисао. Сваки документ у систему добија временски жиг и електронски потпис, што обезбеђује већу правну сигурност од папира.

Ова питања нису предмет уређења овог нацрта закона, који уређује (само) размену података, докумената и обавештења у случају наступања привремене спречености за рад коришћењем софтверског решења „е-Боловање - Послодавац”, а та питања су уређена Законом о здравственом осигурању (чл. 72 – 102). Између осталог, чланом 76. став 1. тог закона прописано је да спреченост за рад осигураника наступа даном када изабрани лекар утврди да осигураник није способан за обављање свог рада због болести или повреде, односно даном када изабрани лекар утврди потребу за негу члана уже породице осигураника или када установи други прописани разлог за привремену спреченост за рад осигураника.

Такође, чланом 102. Закона о здравственом осигурању прописано је да послодавац исплаћује и накнаду зараде запосленима која се обезбеђује из средстава обавезног здравственог осигурања, у складу са овим законом, те да послодавац доставља филијали захтев за исплату накнаде зараде са свим доказима потребним за исплату за запослене, а филијала утврђује право на накнаду зараде, висину накнаде зараде и најкасније у року од 21 дана од дана пријема захтева за исплату накнаде зараде са свим доказима потребним за исплату врши обрачун накнаде зараде, који доставља послодавцу и преноси одговарајући износ средстава на посебан рачун послодавца. Ова средства послодавац је дужан да исплати осигуранику најкасније у року од седам дана од дана њиховог пријема, а уколико исплата у наведеном року није извршена послодавац је дужан да врати средства филијали са каматом за која су средства увећана док су се налазила на посебном рачуну послодавца. Послодавац може из својих средстава да исплати накнаду зараде и када се та накнада обезбеђује из средстава обавезног здравственог осигурања, с тим да је филијала дужна да исплаћене износе накнади послодавцу у року од 15 дана од дана предаје захтева филијали, уплатом на посебан рачун послодавца. Рокови из овог члана рачунају се од дана достављања комплетне документације филијали.

Остваривање права на накнаду зараде за време привремене спречености за рад осигураника ближе је уређено чл. 80 - 86. Правилника о начину и поступку остваривања права из обавезног социјалног осигурања („Службени гласник РС“, бр. 10/10, 18/10 - исправка, 46/10, 52/10 - исправка, 80/10, 60/11 - одлука УС, 1/13, 108/17, 82/19 - др. правилник, 31/21 - др. правилник и 4/24 - др. правилник).

6. Коментар/питање/предлог:

У случајевима када документација за боловања која су до сада била предмет рефундације није потпуна (нпр. нега детета до 3 године без потврде супружника који не ради), потребно је прецизно дефинисати ко је надлежан за поступање - да ли изабрани лекар неће моћи да изда дознаку, да ли запослени губи право на накнаду или ће послодавац бити у обавези да накнаду исплати на свој терет?

Одговор:

Изабрани лекар, по природи ствари, цени уредност документације, односно нема овлашћење да цени финансијске услове (нпр. да ли је приложена потврда супружника). Он утврђује само медицинску оправданост привремене спречености за рад и издаје потврду/дознаку у складу са утврђеним здравственим стањем. Због тога би било непримерено и ризично да лекар „блокира“ издавање дознаке ако недостаје неки финансијски услов (нпр. потврда супружника, потврда о незапослености и сл), будући да је то супротно његовој професионалној улози и одговорности. Запослени у оваквим случајевима не губи право на накнаду зараде по самом закону, јер је медицинска спреченост за рад констатована. Међутим, остваривање рефундације од РФЗО може бити условљено доставом додатне документације. Ако она није достављена, запослени и даље има право на накнаду зараде од послодавца, као право из радног односа, али послодавац ризикује да неће моћи да изврши повраћај средстава од РФЗО. Послодавац је, у складу са Законом о раду и Законом о здравственом осигурању, дужан да исплати накнаду зараде запосленом. Ако документација није комплетна (нпр. изостане потврда супружника), послодавац има могућност да исплати накнаду на свој терет (без могућности рефундације од РФЗО) или да привремено задржи исплату до достављања комплетне документације (што отвара правне ризике за послодавца у односу на запосленог).

Према нашем мишљењу, изабрани лекар је увек у обавези да изда потврду и дознаку када медицински утврди неспособност за рад, без обзира на финансијске прилоге, док послодавац увек исплаћује накнаду зараде запосленом, јер је то право и обавеза која проистиче из радног односа, а у поступку рефундације РФЗО врши проверу да ли је документација комплетна (нпр. потврда супружника), па кко није, РФЗО доноси решење о одбијању или делимичном одобравању рефундације, а послодавац сноси тај терет. На овај начин се јасно раздвајају надлежности и послови, тако што је лекар одговоран за медицинску оправданост, а РФЗО за финансијску прверу. Према томе, изостанак пратеће документације не утиче на обавезу изабраног лекара да изда електронску потврду и извештај о привременој спречености за рад, нити на право запосленог на накнаду зараде од послодавца; надлежност за оцену потпуности документације за рефундацију средстава је искључиво на Републичком фонду за здравствено осигурање.

7. Коментар/питање/предлог:

Уколико послодавац ангажује екстерну агенцију за обрачун зарада, предлог је да се омогући овлашћивање екстерне агенције да у име послодавца подносе захтеве РФЗО-у за обрачун накнаде.

Предлог је да се уведе механизам за овлашћивање више лица за рад на порталу у име послодавца, слично постојећим ПЕП обрасцима.

Одговор:

Софтверско решење ће омогућити ову опцију/функционалност.

8. Коментар/питање/предлог:

Послодавци траже да РФЗО приликом исплате накнаде боловања доставља документ из кога се јасно и недвосмислено види на који период се исплата односи. Тренутно се добија само информација о укупном износу, што отежава књижење и праћење, посебно имајући у виду да је рок за рефундацију три године.

Одговор:

Ово питање није предмет уређења овог нацрта закона, него прописа и општих аката из области здравственог осигурања. Свакако, сматрамо да би тим прописима/актима требало уредити/утврдити да РФЗО уз обрачун и исплату накнаде послодавцу доставља електронски документ (извештај/обрачун) који садржи име и презиме запосленог, ЈМБГ или други идентификатор, период боловања (од – до), број дана и укупан износ који се рефундира. Овај документ је потребно да уградити у софтверско решење „е-Боловање – Послодавац” и достављати у виду структурисаног извештаја (нпр. PDF за правну ваљаност и Excel/CSV за књижење), како би се обезбедила транспарентност, јасна веза између исплате и периода боловања, лакше књижење и ревизија, као и могућност аутоматског извоза, тј. увоза одговарајућих података у финансијске системе послодаваца.

9. Коментар/питање/предлог:

Потребно је дефинисати начин на који запослени добијају приступ систему, узимајући у обзир различите техничке услове у привредним друштвима.

Одговор:

Софтверско решење ће омогућити да приступ софтверском решењу „е-Боловање – Послодавац” имају она физичка лица (напомена: само физичка лица, а не могу правна лица) која законски заступник на то овласти (овлашћење преко роле у систему „Законски заступник“). Према архитектури система, „Законски заступник“ је улога коју има законски заступник који ће први имати приступ софтверском решењу након регистрације; ова рола има приступ свим функционалностима, као и могућност управљања корисничким улогама (енгл. *user management*) за доделу улога осталим корисницима. Систему се приступа искључиво електронским сертификатом (високом нивоом поузданости електронске идентификације), а на послодавцу је одговорност у погледу заштите података и тога ко користи сертификат за приступ систему, при чему је пожељно да ова питања уреди интерним актом.

10. Коментар/питање/предлог:

Потребно је прецизирати који субјекти могу користити софтверско решење, узимајући у обзир да одређени правни субјекти немају запослене и да би њихова обавеза коришћења система била неоснована, само у период док немају запослене, тј. привремено. Такође, препоручује се предвиђање изузетака од евентуалног кажњавања у овом случају, односно у случају промене статуса корисника.

Одговор:

У члану 2. став 1. овог нацрта закона је утврђено да се одредбе овог закона примењују на послодавца који запошљава, односно код кога је на раду, на служби или обавља послове осигураник који има право на накнаду зараде, односно накнаду плате у складу са законом

којим се уређује рад и законом којим се уређује здравствено осигурање. Уколико неко привредно друштво или други правни ентитет нема запослене, оно тада није послодавац.

11. Коментар/питање/предлог:

Закон мора узети у обзир техничке капацитете свих корисника, узимајући у обзир мање субјекте на тржишту, предузетнике и МСП и предвидети период прилагођавања. Препоручује се увођење прелазног периода и флексибилнији датум почетка примене.

Одговор:

Капацитети и друга питања техничке, управљачке и економско-финансијске природе су анализирана у оквиру ex-ante анализе ефеката овог нацрта закона и законска решења су обликована саобразно налазима и закључцима те анализе.

12. Коментар/питање/предлог:

Закон би требало да прецизно утврди рокове за доставу података, обраду дознака и рефундацију боловања, како би се избегла конфузија и кашњења. Уколико је трајно, сматрамо да послодавац нема потребе да чува у својој евиденцији.

Одговор:

Подаци и електронски документи који се достављају кроз софтверско решење „е-Боловање – Послодавац” достављају се аутоматски, применом функционалности овог софтверског решења - дакле, без одлагања, тј. одмах. Рокови су уређени су Законом о здравственом осигурању (видети одговор на претходно питање са овом садржином – питање број 5, као и чл. 72 - 102. Закона о здравственом осигурању). У другом делу питања упућујемо на одговор дат на претходно питање ове садржине (питање број 1).

13. Коментар/питање/предлог:

Послодавци траже транспарентан увид у статус докумената и процедуре за исправке у случају грешака.

Одговор:

Софтверско решење ће омогућити ову опцију/функционалност на начин да ће послодавац приликом припреме, односно израде документа имати могућност измене и допуне документа, до тренутка слања преко софтверског решења „е-Боловање – Послодавац”. Такође указујемо да послодавац неће имати могућност измене или допуне докумената који су му доступни у оквиру наведеног софтверског решења, али ће путем приговора, односно захтева имати могућност да оствари права на начин за који сматра да је одговарајући.

14. Коментар/питање/предлог:

Посебан акценат стављен је на заштиту података о личности. Закон мора јасно да дефинише која врста података треба да буде предмет обраде, ко има приступ подацима и како се обезбеђује приватност.

Одговор:

Питање заштите података о личности је свеобухватно уређено другим законима који се примењују на рад у овом софтверском решењу.

Закон о правима пацијената, у делу овог закона који уређује право пацијента на приватност и поверљивост, прописано је да пацијент има право на поверљивост свих личних информација, које је саопштио надлежном здравственом раднику, односно здравственом сараднику, укључујући и оне које се односе на стање његовог здравља и потенцијалне дијагностичке и терапијске процедуре, као и право на заштиту своје приватности током спровођења дијагностичких испитивања и лечења у целини. Такође је забрањено да надлежни здравствени радник, односно здравствени сарадник, саопшти другим лицима наведене личне информације о пацијенту.

Закон о заштити података о личности, а на чију примену упућују и Закон о електронској управи и Закон о здравственом осигурању, забрањује неовлашћено баратање здравственим подацима. Заправо, тим законом забрањена је, између осталог, обрада података о здравственом стању. Ови подаци о личности се сврставају у посебну врсту података о личности (према раније важећем закону – „нарочито осетљиви подаци“), код којих су строжији критеријуми за њихову обраду, тј. прописан је виши степен заштите њихове тајности и приватности лица. Ови подаци се, дакле, могу обрађивати само под посебно прописаним процедурама и условима.

Ти посебни услови у области рада су уређени тако да је обрада посебно осетљивих податка (где спадају и они о здравственом стању) дозвољена само ако је неопходна у сврху превентивне медицине или медицине рада, ради процене радне способности запослених, медицинске дијагностике, пружања услуга здравствене или социјалне заштите, односно управљања здравственим или социјалним системима, на основу закона или на основу уговора са здравственим радником, ако се обрада врши од стране или под надзором здравственог радника или другог лица које има обавезу чувања професионалне тајне прописане законом или професионалним правилима, који услови су испуњени у случају коришћења софтверског решења „е-Боловање – Послодавац”.

На посебан режим заштите здравствених података упућује и Закон о здравственој документацији и евиденцијама у области здравства, којим је у члану 38. прописано да подаци из медицинске документације пацијента представљају посебну врсту података о личности, те да су здравствене установе, приватна пракса и друга правна лица дужни да прикупљање и обраду података о личности пацијента врше на начин којим се обезбеђује остваривање права на приватност и права на поверљивост података о личности пацијента, у складу са законом којим се уређују права пацијената и законом којим се уређује заштита података о личности. И одредбама овог закона којима се уређује е-Картон прописује се посебна заштита података о личности. Такође, чланом 53. овог закона прописано је да су здравствене установе, приватна пракса и друга правна лица дужни да успоставе и одржавају систем безбедности који обухвата мере за обезбеђење сигурности података које оне поседују у складу са овим законом, законом о информационој безбедности, ИСО стандардима и законом којим се уређује заштита података о личности.

15. Коментар/питање/предлог:

РФЗО би требало да има алате за проверу сумњивих случајева.

Одговор:

Софтверско решење „е-Боловање – Послодавац” ће омогућити транспарентност, преглед, статистику и аналитику у области привремене спречености за рад, тако да ће, између

осталог, једноставно путем овог система моћи да се види број боловања по лекару, запосленом, основу боловања, период боловања и др. релевантни подаци (као што и сада у систему „е-Здравље” може да се види који лекар преписује који лек), које здравствена инспекција може једноставно путем овог алата да прикупи по службеној дужности ради планирања инспекцијских надзора и припреме за вршење надзора. Податке и аналитику система може да користи и РФЗО за вршење надзора из своје надлежности. Ове функционалности система имаће и психолошки превентиван ефекат на актере у процесу да се уздрже од злоупотреба.

16. Коментар/питање/предлог:

Предлог је да се обезбеди техничка подршка (help-desk) и организују обуке за HR службе и администраторе.

Одговор:

Канцеларија ће истренирати виртуелног асистента (chat-bot) за пружање подршке у односу на употребу софтверског решења „е-Боловање – Послодавац”, а подршка ће бити омогућена и преко запослених у контакт центру/канцеларији за подршку. Обука лица за рад у систему ће бити спроведена преко Канцеларије путем ангажовања непосредног извођача.

17. Коментар/питање/предлог:

Посебно је битно уредити ситуације које уређују поступање у случају техничких проблема, без обзира код ког корисника наступе и то: пријављивање, поступање, алтернативна решења, евентуалне асистенције итд.

Одговор:

Ова питања ће бити размотрена у оквиру припреме предлога подзаконског прописа (правилника) и општих аката за извршавање овог закона. Такође, у случају да не ради систем, обезбедиће се алтернативни механизам, док систем не проради поново.

18. Коментар/питање/предлог:

Послодавци траже информацију о временском оквиру имплементације система, као и могућност приступа тестној апликацији пре званичне примене. Наводи се датум 1. јануар 2026. као потенцијални почетак примене, али је потребно званично потврђивање.

Одговор:

Почетак примене ће се спровести фазно. Рокови почетка примене деле се према функционалностима и корисницима софтверског решења, и то:

- 1) Према функционалностима, рокови за почетак примене овог закона су следећи:
 - пријем потврда и дознака и остале функционалности везане за ове поступке, као и пријем обавештења о оцени првостепене лекарске комисије – 1.1.2026;
 - подношење захтева за обрачун и пријем обрачуна од стране РФЗО, подношење приговора и захтева везаних за спречености за рад, као и остале функционалности везане за ове поступке – 31.3.2026;
- 2) Према обвезницима, рокови за почетак примене овог закона су следећи:
 - привредно друштво или друго правно лице, државни орган, орган јединице локалне самоуправе и аутономне покрајине, јавни бележник и јавни извршитељ – 1.1.2026;
 - предузетник који запошљава једно или више лица – 1.1.2027.

Рокови за почетак примене уређени су постојећим чланом 11. Нацрта закона.

19. Коментар/питање/предлог:

Предлог је да се обезбеди послодавцу да користи софтверско решење „е-Боловање - Послодавац” за сврху утврђивања здравствене способности запосленог и то у вези са свим механизмима прописаним Законом о здравственом осигурању (приговор на оцену привремене спречености за рад; обнова поступка оцене привремене спречености за рад; вештачење у вези са остваривањем права из обавезног здравственог осигурања, укључујући и вештачење о здравственом стању осигураног лица).

Одговор:

Послодавци ће моћи да користе софтверско решење „е-Боловање - Послодавац” у погледу свих механизма (приговора и захтева) прописаних Законом о здравственом осигурању, а који се односе на привремену спреченост за рад, што је наведено у члану 4. ст. 1. и 2. овог нацрта закона.

20. Коментар/питање/предлог:

Предлажемо да се изврши анализа усклађености са NIS 2 Директивом Европске уније, будући да ова директива усклађује сајбер безбедност и поступање субјеката у дигиталном окружењу. Имајући у виду да ће систем „е-Боловање – Послодавац” обрађивати осетљиве податке о личности и функционисати као део критичне дигиталне инфраструктуре, неопходно је да се обезбеде адекватне мере управљања ризицима, реаговања на инциденте и техничке и организационе мере заштите, у складу са захтевима NIS 2.

Одговор:

Законом о електронској управи и пратећим подзаконским прописима утврђено је да информациони системи, електронске комуникационе мреже и опрема која се користи у електронској управи морају да испуњавају услове и стандарде информационе безбедности, у складу са прописима. Чланом 8. став 3. овог закона прописано је да послове који се односе на заштиту од инцидента у оквиру Јединствене информационо-комуникационе мреже електронске управе обавља Центар за безбедност информационо-комуникационих система републичких органа (ЦЕРТ) у оквиру Канцеларије. Прописи и највиши стандарди информационе безбедности се примењују у Канцеларији и Државном центру за управљање и чување података (Државни дата центар). Канцеларија није само администратор софтверских решења, него и гарант примене највиших безбедносних стандарда, који штите осетљиве здравствене и радноправне податке запослених.

Системи које развија и одржава Канцеларија (попут „е-Боловање - Послодавац”) подлежу највишим мерама техничке заштите: енкрипција података у складиштењу и преносу, контролисан приступ и аутентикација, системи за праћење активности и откривање злоупотреба. Примењују се принципи „приватност по самом дизајну“ и „сигурност по самом дизајну“ (енгл. *privacy by design* и *security by design*), што значи унапређивање безбедности и заштите података већ у фази пројектовања и имплементације система. Канцеларија обезбеђује да размена података између државних органа и организација, послодаваца и здравствених установа буде изведена преко сигурних канала, а што подразумева коришћење дигиталних сертификата, логовање и праћење свих трансакција, као и могућност ревизије поступања. Канцеларија, такође, редовно спроводи процене ризика, тестове отпорности (енгл. *penetration testing*) и усваја препоруке стручњака у

области информационе безбедности, а системи које развија се унапређују у складу са динамиком развоја технологија, појавом нових претњи и обавезама из међународних споразума. Поред техничке заштите, Канцеларија развија и програме обуке за кориснике, како би се унапредила безбедна употреба електронских сервиса и безбедносна култура, као и спречиле грешке људског фактора.

Директива (ЕУ) 2022/2555 (NIS2) даје нови заједнички регулаторни оквир Европске уније за подизање нивоа отпорности, безбедности и управљања мрежним и информационим системима у критичним и важним секторима. С обзиром на обавезу и потребу преноса ове директиве у домаћи правни поредак, у скупштинској процедури се налази Предлог закона о информационој безбедности, који садржи одредбе које ће омогућити примену и захтеве NIS2 директиве на територији Републике Србије.

Канцеларија ће, у складу са новим законом - након његовог усвајања, и у сарадњи са Канцеларијом за информациону безбедност (која ће преузети послове националног ЦЕРТ-а) - након њеног оснивања, имати важну улогу у обезбеђењу примене заштите информационо-комуникационих система у складу са NIS2 стандардима. Ово подразумева послове који се односе на контролу и надзор примене мера безбедности у ИКТ системима, укључујући и системе јавне управе и здравства, обезбеђивање да софтверско решење „е-Боловање - Послодавац” и други електронски сервиси испуњавају обавезу управљања ризицима, извештавања о инцидентима, заштите података и откривања слабости, као и техничку и организациону координацију, управљање безбедносним политикама и сарадњу са надлежним органима и европским телима за сајбер-безбедност.

21. Коментар/питање/предлог:

Потребно је јасно дефинисати казнене одредбе, посебно у погледу ситуације као пропуштање субјеката да се региструју, неприступања систему и некоришћења система, као и предвидети ослобађајуће околности у случају техничких проблема, више силе или прекида рада на страни државних органа.

Одговор:

Висина новчане казне за прекршај предвиђена овим нацртом закона ће бити коригована на износ у распону од 50.000 до 200.000 динара за послодавце – правна лица и у распону од 10.000 до 50.000 динара за предузетнике, који су издвојени као посебни субјекти прекршајне одговорности, у складу са Законом о прекршајима. Смањењем висине прописаних казни ће се, поред номиналног смањења запређене казне, створити услови за примену члана 42. став 3. Закона о инспекцијском надзору, којим је прописано да надлежни инспектор у ситуацији када је надзирани субјекат у остављеном року поступио према налогу, односно предлогу инспектора за отклањање незаконитости из члана 27. став 1. овог закона, ако се сматра да та незаконитост представља прекршај у складу са законом и другим прописом, против тог надзираног субјекта неће поднети захтев за покретање прекршајног поступка када највиши износ запређене казне за прекршај не прелази 200.000 динара и није прописана заштитна мера, под условом да штетне последице нису наступиле, као и када су такве последице наступиле, али их је надзирани субјекат отклонио или је штету надокнадио пре почињања поступка инспекцијског надзора, у току надзора пре изрицања мера на записник или у року из члана 27. став 1. овог закона. Код примене законског изузетка, практично ће прописани прекршај бити на нивоу претње у случају упорног оглушавања

послодавца на обавезу из овог нацрта закона – за шта, у најмању руку, сматрамо да је мало вероватно, имајући у виду све погодности које му ново софтверско решење нуди.

У односу на други део коментара указујемо да су у питању околности које искључују прекршајну одговорност окривљеног, у складу са одредбама Закона о прекршајима („Службени гласник РС“, бр. 65/2013, 13/2016, 98/2016 - одлука УС, 91/2019, 91/2019 - др. закон и 112/2022 - одлука УС). Ако би и дошло до подношења захтева за покретање прекршајног поступка у том случају, према нашем мишљењу, прекршајни суд ће одбацити такав захтев на основу члана 84. став 2. тачка 3) Закона о прекршајима, јер не постоје услови за покретање прекршајног поступка.

22. Коментар/питање/предлог:

Потребно је регулисати поступање и одговорност надлежних органа у случају техничких проблема, злоупотреба или других неправилности у раду система.

Одговор:

Ова питања су уређена прописима о електронској управи, информационој безбедности и државној управи.

- Унија послодаваца Србије (УПС)

23. Коментар/питање/предлог:

Оно што је сматрамо да је изузетно важно да се како би примена овог прописа осигурала правну сигурност за све кориснике и лица на која се односи и која по основу овог закона имају одређена права и обавезе, је да је неопходно да јасно и недвосмислено дефинисати кориснике система, врсту докумената која се доставља, и рокове у којим се достављају. На основу тренутне праксе то би свакако били: надлежни лекар, односно лекарска комисија, запослени, односно лице које обавља рад или службу (осигураници), пореска управа и РФЗО. Такође, треба размислити и о томе да ли се корисницима сматрају још неки субјекти с обзиром се у ставу 3. став 2. предвиђа да ће се путем софтверског решења остварити веза и са другим информационо комуникационим системима који садрже податке од значаја за остваривање права по основу привремене спречености за рад. Дакле, уколико је већ замишљена електронска размена података, онда учесници, поред послодавца, треба да буду и државни органи који располажу подацима од значаја. Послодавац у пракси доставља гомилу документације која је већ путем неког система, доступна надлежним органима/службама.

Ако је циљ закона централизована размена података, олакшана и убрзана комуникација између корисника система и учесника у поступку, фокус не би требао бити само на послодавцу, већ и на свим другим службама/органима, који већ располажу подацима које послодавац тренутно доставља.

Такође није познато да ли ће послодавац и даље достављати потврда коју попуњава а која садржи податке о нето и бруто зарадама и датумима исплате и која се доставља заједно са обрачунским листама (12 последњих обрачуна) или ће РФЗО имати обавезу да прибави податке од стране Пореске управе (јер као што проверавају плаћање доприноса за обавезно социјално осигурање, тако могу доставити и податке о основицама за обрачун доприноса)

Уколико ће различити органи и службе бити повезани бесмислено је да послодавац и даље доставља обрачунске листе - последњих 12 обрачуна, уколико Пореска управа достави све релевантне податке. Такође и обавештење о поднетој пореској пријави, не треба захтевати од послодавца, с обзиром да Порекса управа врши контролу над поднетим пријавама, а исто је и са Изводом из ППП ПД које такође поседује пореска управа, као и са изводима из банке о измиренем порезима и доприносима јер систем Пореске управе има информације о плаћеним и неплаћеним порезима и доприносима. Дакле, кад је реч о достаљању ове и друге документацији мора јасно бити прописано кроз закон чија је то обавеза, јер је смисао закона да се успостави централизован систем размене података, докумената и обавештења између корисника софтверског решења и организације за обавезно здравствено осигурање.

Одговор:

У систему „е-Боловање – Послодавац” није предвиђено да РФЗО аутоматски преузима податке о исплаћеним зарадама и накнадама зарада из система Пореске управе, јер оваква интеграција софтверских решења није изводљива у овој фази, због различитих основица зараде у прописима у области јавних финансија/доприноса за обавезно социјално осигурање и здравственог осигурања, те техничке некомпатибилности и сложености интервенција у систему Пореске управе. То значи да ће послодавци и даље имати обавезу да уз захтев за рефундацију достављају РФЗО-у пратећу документацију којом доказују висину зараде и обрачун накнаде (документацију о исплаћеним зарадама и накнадама у периоду од претходних 12 месеци - платне листе, обрачунске листиће, друге доказе о исплати), а у посебним случајевима и додатне документе као што су решење о породичком одсуству или потврда о статусу супружника за негу детета до три године, док РФЗО наставља да врши контролу на основу приложених докумената, без директног упита ка бази података Пореске управе. Овај недостатак интеграције је препознат и могуће је да ће се у каснијим фазама дигитализације процеса накнаде зараде (уз техничке измене у систему Пореске управе) омогућити да РФЗО аутоматски има увид у релевантне податке из пореских пријава, што би смањило административни терет послодавца.

24. Коментар/питање/предлог:

У члану 1. Нацрта закона иза речи „по основу привремене спречености за рад“ потребно је додати у смислу прописа о здравственом осигурању, како је то наведено и у Закону о раду, с обзиром на то, да до привремене спречености за рад може доћи из различитих разлога.

Одговор:

Предлог се не прихвата, имајући у виду да се права која су утврђена посебни прописима нису дефинисана као привремене спречености за рад.

25. Коментар/питање/предлог:

У члану 2. потребно је одредити ко су све корисници софтверског решења „е- Боловање – Послодавац” с обзиром да у члану 1. стоји да се овим законом уређује размена података, докумената и обавештења између корисника софтверског решења „е- Боловање – Послодавац” . У овом члану помиње се само послодавац и одређује се ко се у смислу овог закона сматра послодавцем – привредно друштво, друго правно лице, државни орган, орган јединице локалне самоуправе и аутономне покрајине, јавни бележник, јавни извршитељ, као и предузетник који запошљава једно или више лица. Послодавац не би требао бити

једини корисник система и софтверског решења е-боловања, јер ипак врши размену података са неким.

Одговор:

Актери размене података су већ одређени чланом 1, којим је предвиђено да се овим законом уређује размена података, докумената и обавештења између корисника софтверског решења „е-Боловање - Послодавац” и информационо-комуникационих система министарства надлежног за послове здравља и организације за обавезно здравствено осигурање (РФЗО) у поступку остваривања права по основу привремене спречености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, као и права и дужности лица која врше размену.

26. Коментар/питање/предлог:

У члану 2. став 4. није јасно зашто је ова могућност предвиђена за предузетника који нема запослене, односно који су разлози због којих би он могао да користи ово софтверско решење, а такође је и формулација ове одредбе је језички неправилна јер стоји предузетник који не запошљава једно или више. Уколико занемаримо сврху ове одребе, онда би требало да стоји предузетник који нема запослене.

Одговор:

Поред обавезног коришћења, предвиђена је и опција за samozапослене и друге послодавце који не запошљавају друга лица да добровољно приступе систему и користе све његове функционалности, у складу са начелима равноправности, једнаког тертмана и сразмерности. Ова одредба има флексибилан и подстицајан карактер. Иако предузетник који не запошљава друга лица нема својство послодавца, неки од њих могу да имају интерес да користе платформу за аутоматизацију процеса, врше електронски увид у податке (нпр. у случају сопствене спречености за рад) и склапају уговорне радне ангажмане са другим лицима. Омогућавањем добровољног приступа систему подстиче се ширење електронске управе, унапређење правне сигурности предузетника и припрема за евентуално будуће запошљавање. Ако се не определе за коришћење електронског система, субјектима који не запошљавају друга лица ће бити издата папирна оповрда о спречености за рад.

27. Коментар/питање/предлог:

У члану 3. требало би изменити формулацију у смислу да се размена података, докумената и обавештења не врши преко софтверског решења већ посредством софтверског решења.

Одговор:

Налазимо да су у питању синоними.

28. Коментар/питање/предлог:

У члану 3. став 2. није јасно који су то други информационо комуникациони системи који садрже податке од значаја за остваривање права по основу привремене спречености за рад, и на тај начин обезбеђује послодавцу, изабраном лекару и овлашћеном лицу у организацији за обавезно здравствено осигурање податке неопходне за остваривање права по основу привремене спречености за рад. Уколико су те информације већ неким прописом регулисане, онда треба упутити на тај пропис.

Одговор:

Ради се о информационим системима Централног регистра обавезног социјалног осигурања (ЦРОСО), Централног регистра становништва (ЦРС), Службе за управљање кадровима (СУК) и другим информационим системима који ће се, у складу са техничком оспособљеношћу и развојем интероперабилности, повезати са софтверским решењем „е-Боловање – Послодавац” (нпр. информациони систем Пореске управе у будућности). Како би се не би ограничио обухват норме потребан за њену примену и унапређење дигиталне размене података, докумената и обавештења међу системима, сматрамо да је потребно задржати постојећу општу дефиницију у овом члану.

29. Коментар/питање/предлог:

Чланом 4. предвиђа се дужност послодавца да приступи и користи софтверско решења „е-Боловање – Послодавац”. Сматрамо да је важно увођење јединственог, поузданог и обавезујућег електронског система који ће омогућити централизовану размену података и докумената и олакшати и убрзати комуникацију између свих учесника у поступку остваривања права запослених - осигураника по основу привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању. С тим у вези поставља се питање да ли ће коришћење овог софтверског решења бити бесплатно за све кориснике (односно финансирати се из буџета РС), с обзиром да се из самог Нацрта закона то не види, а у члану 3. је речено да софтверским решењем управља орган државне управе надлежан за пројектовање, усклађивање, развој и функционисање система електронске управе. То је за послодавце нарочито важно питање, јер њихово пословање ни би требало бити изложено додатним трошковима, нарочито уколико је смисао увођења овог решења, како то стоји и у документу којим се јавност обавештава о отпочињању израде Нацрта овог закона и између осталог и смањење административних трошкова.

Одговор:

Обавеза техничког повезивања са системом “Е-боловање - Послодавац”, у виду регистрације на Порталу еУправа и у овом систему је бесплатна, као и обуке лица за рад у систему, која ће бити спроведена преко Канцеларије путем ангажовања непосредног извођача, док једнократни интерни трошак постоји у облику прилагођавања интерних софтверских решења ради повезивања са софтверским решењем „е-Боловање - Послодавац”, као и у виду подешавања интерних процедура. Процењено повећање трошкова за микро и мале субјекте је минимално или уопште ни нема трошкова, јер ће привредни субјекти да користе веб-интерфејс Портала еУправа, а за средње и велике субјекте постоји - уколико хоће интеграцију са интерним системом (нпр. информациони систем за управљање људским ресурсима, платама и одсуствима, као што су SAP, ERP, HR и Канцеларко) - једнократни трошак ове интеграције/повезивања и техничког прилагођавања, нарочито у виду развоја и имплементације посебног решења у оквиру универзалног API повезивања са системом (универзални API обезбеђује Канцеларија), техничке подршке, безбедносних тестова и обуке запослених. Упркос почетној инвестицији, оваква интеграција знатно смањује трошкове рутинске администрације, скраћује време обраде, смањује грешке и омогућава брже одлучивање и извештавање, што је посебно значајно за велике компаније/системе са више организационих јединица. Једном речју, интеграција интерних софтверских решења није обавезна, али је препоручљива као напредни ниво учешћа у систему за послодавце са вишим нивоом дигиталне зрелости..

30. Коментар/питање/предлог:

Члан 5. Није прецизирано на који начин ће послодавац бити упознат са чињеницом да је потврда, односно извештај дознака стигла на портал е-боловање, односно да ли ће добити обавештење путем имејла или има обавезу свакодневно да се логије на систем и проверава. Иако Закон не мора детаљно да регулише такве процедуре, свакако то мора бити регулисано неким подзаконским актом, који ће бити донет на основу овог Закона па би и у самом закону то требало предвидети (да ће се ова питања датаљније регулисати Правилником, као и орган који ће донети тај подзаконски акт), односно да ли ће и та питања бити регулисана као код члана 8. споразумно између министра надлежног за послове здравља и директора органа државне управе надлежног за пројектовање, усклађивање, развој и функционисање система електронске управе (али и том случају то свакако мора бити уређено подзаконским актом).

Одговор:

Софтверско решење „еБоловање – Послодавац” ће на крају дана генерисати и слати нотификације (обавештења) путем електронске поште оним послодавцима чији запослени су тог дана отворили боловање, како би знали да се пријаве на Портал еУправа и приступе потврдама о привременој спречености за рад. Ово питање ће бити уређено правилником предвиђеним у члану 8. овог нацрта закона.

31. Коментар/питање/предлог:

Чланом 6. се описује обрачун који утврди надлежна организација за здравствено осигурање, а да претходно није објашњено шта све послодавац доставља, на који начин доставља, у којим роковима и коме доставља документацију за обрачун боловања. Дакле, ако је овим чланом Нацрта Закона дефинисан обрачун, потребно је утврдити рокове за доставу докумената на основу којих се врши обрачун послодавцу. У случају да ће то бити предвиђено нижим правним актом – Правилником, на то мора да упућује овај Закон.

Одговор:

Ова питања нису предмет уређења овог нацрта закона, који уређује (само) размену података, докумената и обавештења у случају наступања привремене спречености за рад коришћењем софтверског решења „е-Боловање - Послодавац”, а та питања су уређена прописима о здравственом осигурању. Тако, чланом 102. Закона о здравственом осигурању прописано је да послодавац исплаћује и накнаду зараде запосленима која се обезбеђује из средстава обавезног здравственог осигурања, у складу са овим законом, те да послодавац доставља филијали захтев за исплату накнаде зараде са свим доказима потребним за исплату за запослене, а филијала утврђује право на накнаду зараде, висину накнаде зараде и најкасније у року од 21 дана од дана пријема захтева за исплату накнаде зараде са свим доказима потребним за исплату врши обрачун накнаде зараде, који доставља послодавцу и преноси одговарајући износ средстава на посебан рачун послодавца. Ова средства послодавац је дужан да исплати осигуранику најкасније у року од седам дана од дана њиховог пријема, а уколико исплата у наведеном року није извршена послодавац је дужан да врати средства филијали са каматом за која су средства увећана док су се налазила на посебном рачуну послодавца. Послодавац може из својих средстава да исплати накнаду зараде и када се та накнада обезбеђује из средстава обавезног здравственог осигурања, с тим да је филијала дужна да исплаћене износе накнади послодавцу у року од 15 дана од дана предаје захтева филијали, уплатом на посебан рачун послодавца. Рокови из овог члана рачунају се од дана достављања комплетне документације филијали.

Остваривање права на накнаду зараде за време привремене спречености за рад осигураника ближе је уређено чл. 80 - 86. Правилника о начину и поступку остваривања права из обавезног социјалног осигурања („Службени гласник РС”, бр. 10/10, 18/10 - исправка, 46/10, 52/10 - исправка, 80/10, 60/11 - одлука УС, 1/13, 108/17, 82/19 - др. правилник, 31/21 - др. правилник и 4/24 - др. правилник).

32. Коментар/питање/предлог:

Такође, с обзиром да се ради о подацима о личности морају се обезбедити строго поштовање одредаба Закона који уређује заштиту података о личности од стране свих обрађивача.

Одговор:

Питање заштите података о личности је свеобухватно уређено другим законима који се примењују на рад у овом софтверском решењу.

Закон о правима пацијената, у делу овог закона који уређује право пацијента на приватност и поверљивост, прописано је да пацијент има право на поверљивост свих личних информација, које је саопштио надлежном здравственом раднику, односно здравственом сараднику, укључујући и оне које се односе на стање његовог здравља и потенцијалне дијагностичке и терапијске процедуре, као и право на заштиту своје приватности током спровођења дијагностичких испитивања и лечења у целини. Такође је забрањено да надлежни здравствени радник, односно здравствени сарадник, саопшти другим лицима наведене личне информације о пацијенту.

Закон о заштити података о личности, а на чију примену упућују и Закон о електронској управи и Закон о здравственом осигурању, забрањује неовлашћено баратање здравственим подацима. Заправо, тим законом забрањена је, између осталог, обрада података о здравственом стању. Ови подаци о личности се сврставају у посебну врсту података о личности (према раније важећем закону – „нарочито осетљиви подаци“), код којих су строжији критеријуми за њихову обраду, тј. прописан је виши степен заштите њихове тајности и приватности лица. Ови подаци се, дакле, могу обрађивати само под посебно прописаним процедурама и условима.

Ти посебни услови у области рада су уређени тако да је обрада посебно осетљивих податка (где спадају и они о здравственом стању) дозвољена само ако је неопходна у сврху превентивне медицине или медицине рада, ради процене радне способности запослених, медицинске дијагностике, пружања услуга здравствене или социјалне заштите, односно управљања здравственим или социјалним системима, на основу закона или на основу уговора са здравственим радником, ако се обрада врши од стране или под надзором здравственог радника или другог лица које има обавезу чувања професионалне тајне прописане законом или професионалним правилима, који услови су испуњени у случају коришћења софтверског решења „е-Боловање – Послодавац”.

На посебан режим заштите здравствених података упућује и Закон о здравственој документацији и евиденцијама у области здравства, којим је у члану 38. прописано да подаци из медицинске документације пацијента представљају посебну врсту података о личности, те да су здравствене установе, приватна пракса и друга правна лица дужни да прикупљање и обраду података о личности пацијента врше на начин којим се обезбеђује остваривање права на приватност и права на поверљивост података о личности пацијента, у складу са законом којим се уређују права пацијената и законом којим се уређује заштита

података о личности. И одредбама овог закона којима се уређује е-Картон прописује се посебна заштита података о личности. Такође, чланом 53. овог закона прописано је да су здравствене установе, приватна пракса и друга правна лица дужни да успоставе и одржавају систем безбедности који обухвата мере за обезбеђење сигурности података које оне поседују у складу са овим законом, законом о информационој безбедности, ИСО стандардима и законом којим се уређује заштита података о личности.

33. Коментар/питање/предлог:

Члан 9. Нацрта закона – сматрамо да су предвиђене новачне казне за прекршај у распону од 200.000 до 500.000 динара превисоке, а такође није предвиђено ни шта се дешава у ситуацији када послодавац из разлога, који се понекад не налазе на страни послодавца не може да приступи систему. Сви смо сведоци да се у времену дигитализације дешавају ситуације у којима није могуће користи платформу услед различитих техничких немогућности које могу да потрају одређено време, а за које послодавац није одговоран и налазе се ван његовог домаћаја. Дакле потребно је у закону предвидети и овакве ситуације.

Одговор:

Висина новчане казне за прекршај предвиђена овим нацртом закона ће бити коригована на износ у распону од 50.000 до 200.000 динара за послодавце – правна лица и у распону од 10.000 до 50.000 динара за предузетнике, који су издвојени као посебни субјекти прекршајне одговорности, у складу са Законом о прекршајима. Смањењем висине прописаних казни ће се, поред номиналног смањења запрећене казне, створити услови за примену члана 42. став 3. Закона о инспекцијском надзору, којим је прописано да надлежни инспектор у ситуацији када је надзирани субјекат у остављеном року поступио према налогу, односно предлогу инспектора за отклањање незаконитости из члана 27. став 1. овог закона, ако се сматра да та незаконитост представља прекршај у складу са законом и другим прописом, против тог надзираног субјекта неће поднети захтев за покретање прекршајног поступка када највиши износ запрећене казне за прекршај не прелази 200.000 динара и није прописана заштитна мера, под условом да штетне последице нису наступиле, као и када су такве последице наступиле, али их је надзирани субјекат отклонио или је штету надокнадио пре почињања поступка инспекцијског надзора, у току надзора пре изрицања мера на записник или у року из члана 27. став 1. овог закона. Код примене законског изузетка, практично ће прописани прекршај бити на нивоу претње у случају упорног оглушавања послодавца на обавезу из овог нацрта закона – за шта, у најмању руку, сматрамо да је мало вероватно, имајући у виду све погодности које му ново софтверско решење нуди.

У односу на други део коментара указујемо да су у питању околности које искључују прекршајну одговорност окривљеног, у складу са одредбама Закона о прекршајима („Службени гласник РС”, бр. 65/2013, 13/2016, 98/2016 - одлука УС, 91/2019, 91/2019 - др. закон и 112/2022 - одлука УС). Ако би и дошло до подношења захтева за покретање прекршајног поступка у том случају, прекршајни суд ће одбацити такав захтев на основу члана 84. став 2. тачка 3) Закона о прекршајима, јер не постоје услови за покретање прекршајног поступка.

34. Коментар/питање/предлог:

Члан 10. предвиђа да даном почетка примене овог закона на лица која су на раду, на служби или обављају послове код послодавца из члана 2. став 2. овог закона престају да се

примењују релевантне одредбе Закона о раду (члан 103. и 179. став 3. тачка 2) и Закона о здравственом осигурању (члан 152. став 5. и члан 154. став 6.), али је поред овога паралелно потребно осигурати и измене наведених закона у делу који регулише ова питања.

Одговор:

Након правно-техничке редакције текста, у Правно-информационом систему Републике Србије ће код Закона о раду и Закона о здравственом осигурању бити садржане одговарајуће напомене/објашњења.

35. Коментар/питање/предлог:

Члан 11. Нацрта: Сматрамо да нису добри различити рокови за различите категорије послодаваца, јер се на тај начин врши и дискриминација њихових запослених, односно неки ће и даље морати да лично носе дознаке послодавцу, а други не. Такође, то ће бити збуњујуће и за лекаре, јер ће морати да проверавају да ли се ради о предузетнику који запошљава једно или више лица или пак о привредном друштву или другим врстама послодаваца из члана 2. става 2.

Одговор:

Разлози за двојак прелазни режим леже у ниву дигиталне зрелости, јер су, у складу са Законом о привредним друштвима, привредна друштва већ регистрована на Порталу еУправа, док предузетници то нису.

36. Коментар/питање/предлог:

Такође, у члану 11. постоји грешка јер се помиње члан 3. став 1. тачка 2) и 3) , јер став 1. нема тачака, па се не зна да ли се мислило на члан 3. став 3.?

Одговор:

Почетак примене ће се спровести фазно. Рокови почетка примене деле се према функционалностима и корисницима софтверског решења, и то:

- 1) Према функционалностима, рокови за почетак примене овог закона су следећи:
 - пријем потврда и дознака и остале функционалности везане за ове поступке, као и пријем обавештења о оцени првостепене лекарске комисије – 1.1.2026;
 - подношење захтева за обрачун и пријем обрачуна од стране РФЗО, подношење приговора и захтева везаних за спречености за рад, као и остале функционалности везане за ове поступке – 31.3.2026;
- 2) Према обвезницима, рокови за почетак примене овог закона су следећи:
 - привредно друштво или друго правно лице, државни орган, орган јединице локалне самоуправе и аутономне покрајине, јавни бележник и јавни извршитељ – 1.1.2026;
 - предузетник који запошљава једно или више лица – 1.1.2027.

37. Коментар/питање/предлог:

Сматрамо да и сама формулација члана није добра јер предвиђа два изузетка - „Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примењује се од 1. јануара 2026. године за послодавце из члана 2. став 2. овог закона осим предузетника који запошљава једно или више лица, изузев одредаба члана 3. став 1. тач. 2) и 3) овог закона које почињу да се примењују од 31. марта 2026. године, док се за

предузетника који запошљава једно или више лица овај закон примењује од 1. јануара 2027. године“, па није тачно јасно на кога се изузетак односи.

Одговор:

Рокови почетка примене деле се према функционалностима и корисницима софтверског решења, и то:

- 1) Према функционалностима, рокови за почетак примене овог закона су следећи:
 - пријем потврда и дознака и остале функционалности везане за ове поступке, као и пријем обавештења о оцени првостепене лекарске комисије – 1.1.2026;
 - подношење захтева за обрачун и пријем обрачуна од стране РФЗО, подношење приговора и захтева везаних за спречености за рад, као и остале функционалности везане за ове поступке – 31.3.2026;
- 2) Према обвезницима, рокови за почетак примене овог закона су следећи:
 - привредно друштво или друго правно лице, државни орган, орган јединице локалне самоуправе и аутономне покрајине, јавни бележник и јавни извршитељ – 1.1.2026;
 - предузетник који запошљава једно или више лица – 1.1.2027.

38. Коментар/питање/предлог:

Такође, поставља се питање да ли је Законодавац узео у обзир и случај када запослени са малим дететом, због болести детета одлази на боловање, да ли ће софтверско решење да предвиди и тај случај јер се из овог нацрта закона то не види.

Одговор:

Један од основа привремене спречености за рад је и нега болесног, односно повређеног члана уже породице, под условима утврђеним овим законом, у складу са чланом 73. став 1. тачка 5) Закона о здравственом осигурању. Потврда о привременој спречености за рад садржи основ за привремену спречености за рад, у складу са Правилник о начину издавања и садржају потврде о наступању привремене спречености за рад запосленог у смислу прописа о здравственом осигурању („Службени гласник РС“, број 1/02), а овај образац ће се користити у софтверском решењу „е-Боловање – Послодавац”.

- Привредна комора Србије

39. Коментар/питање/предлог:

Потребно је пооштрити регулативу у домену заштите података о личности, с обзиром на то да је најосетљивија категорија података (података о здрављу лица) предмет преноса у поступку „е-Боловање-Послодавац”. Увидом у Нацрт, стиче се утисак о могућности неконтролисане слободе приступа, протока и преузимања података о здрављу лица (запослених) у овом поступку.

Одговор:

Питање заштите података о личности је свеобухватно уређено другим законима који се примењују на рад у овом софтверском решењу.

Закон о правима пацијената, у делу овог закона који уређује право пацијента на приватност и поверљивост, прописано је да пацијент има право на поверљивост свих личних

информација, које је саопштио надлежном здравственом раднику, односно здравственом сараднику, укључујући и оне које се односе на стање његовог здравља и потенцијалне дијагностичке и терапијске процедуре, као и право на заштиту своје приватности током спровођења дијагностичких испитивања и лечења у целини. Такође је забрањено да надлежни здравствени радник, односно здравствени сарадник, саопшти другим лицима наведене личне информације о пацијенту.

Закон о заштити података о личности, а на чију примену упућују и Закон о електронској управи и Закон о здравственом осигурању, забрањује неовлашћено баратање здравственим подацима. Заправо, тим законом забрањена је, између осталог, обрада података о здравственом стању. Ови подаци о личности се сврставају у посебну врсту података о личности (према раније важећем закону – „нарочито осетљиви подаци“), код којих су строжији критеријуми за њихову обраду, тј. прописан је виши степен заштите њихове тајности и приватности лица. Ови подаци се, дакле, могу обрађивати само под посебно прописаним процедурама и условима.

Ти посебни услови у области рада су уређени тако да је обрада посебно осетљивих податка (где спадају и они о здравственом стању) дозвољена само ако је неопходна у сврху превентивне медицине или медицине рада, ради процене радне способности запослених, медицинске дијагностике, пружања услуга здравствене или социјалне заштите, односно управљања здравственим или социјалним системима, на основу закона или на основу уговора са здравственим радником, ако се обрада врши од стране или под надзором здравственог радника или другог лица које има обавезу чувања професионалне тајне прописане законом или професионалним правилима, који услови су испуњени у случају коришћења софтверског решења „е-Боловање – Послодавац”.

На посебан режим заштите здравствених података упућује и Закон о здравственој документацији и евиденцијама у области здравства, којим је у члану 38. прописано да подаци из медицинске документације пацијента представљају посебну врсту података о личности, те да су здравствене установе, приватна пракса и друга правна лица дужни да прикупљање и обраду података о личности пацијента врше на начин којим се обезбеђује остваривање права на приватност и права на поверљивост података о личности пацијента, у складу са законом којим се уређују права пацијената и законом којим се уређује заштита података о личности. И одредбама овог закона којима се уређује е-Картон прописује се посебна заштита података о личности. Такође, чланом 53. овог закона прописано је да су здравствене установе, приватна пракса и друга правна лица дужни да успоставе и одржавају систем безбедности који обухвата мере за обезбеђење сигурности података које оне поседују у складу са овим законом, законом о информационој безбедности, ИСО стандардима и законом којим се уређује заштита података о личности.

40. Коментар/питање/предлог:

У вези са достављањем обавештења о привременој спречености за рад, предлог је да се за „е-Боловање - Послодавац” фирмама омогући да за сваки огранак добије посебну шифру или посебан део налога, из практичних разлога (одређен број запослених је у Управи, а одређен број у огранцима). Због великог броја запослених и територијалне разуђености, није практично да сва документа стижу на исту адресу, већ по територијално организационим целинама.

Одговор:

Систем ће омогућити унос две адресе електронске поште: 1) компанијска (која се преузима из АПР) и 2) комуникацијске адреса, што ће омогућити услове за унутрашњу организацију великих и средњих компанија у погледу обавештавања.

41. Коментар/питање/предлог:

У циљу уједначавања праксе и ефикаснијег процеса обрачуна накнада зарада, предлаже се да се стандардизује захтев за обрачун накнада, као и списак обавезне пратеће документације коју је потребно доставити. Наиме, уочено је да различите филијале тренутно имају различите захтеве у погледу врсте и обима документације, што може довести до нејасноћа, непотребног административног оптерећења и успоравања процеса. Предлог укључује израду обрасца захтева и јасног водича са списком обавезне документације.

Одговор:

Ово питање није предмет уређења овог нацрта закона, него прописа и општих аката из области здравственог осигурања и у надлежности су РФЗО. Свакако, сматрамо да би тим прописима/актима требало уредити/утврдити једнообразан електронски образац захтева за обрачун накнаде зараде и јединствени списак обавезне документације (нпр. потврда/извештај о привременој спречености, решење/одлука лекарске комисије ако је било приговора, обрачун зараде за релевантни период), уз интероперабилност софтверских решења, како би се створила могућност да се подаци прибављају по службеној дужности (ЦРОСО, ПИО фонд, еЗдравље) и број докумената које послодавац мора да достави свео на минимум.

42. Коментар/питање/предлог:

Неопходно је извршити допуну Нацрта навођењем датума до ког у месецу ће доктори бити у обавези да доставе Извештаје о привременој спречености за рад, како би послодавац могао да обрачуна зараду запосленом у периоду који је код датог послодавца одређен. Наиме, послодавци морају имати доступне Извештаје о привременој спречености за рад запослених на време, како би могли припремити обрачун зарада, да би исплата била у периоду у ком послодавац врши исплату. Предлог је да то буде најкасније до 30-ог у месецу, за текући месец.

Одговор:

Софтверско решење ће аутоматски слати ове податке ради омогућавања обрачуна на истеку месеца.

43. Коментар/питање/предлог:

Предметним ставом дефинисано је да софтверско решење „е-Боловање - Послодавац” може да користи предузетник који не запошљава једно или више лица. Имајући у виду одредбу члана 11. Нацрта, потребно је брисати реч „НЕ“.

Одговор:

Поред обавезног коришћења од стране послодаваца који запошљавају друга лица, Нацртом закона предвиђена је и опција за samozапослене и друге субјекте који не запошљавају друга лица да добровољно приступе систему и користе све његове функционалности, у складу са начелима равноправности, једнаког термана и сразмерности. Ова одредба има флексибилан и подстицајан карактер. Иако предузетник који не запошљава друга лица нема

својство послодавца, неки од њих могу да имају интерес да користе платформу за аутоматизацију процеса, врше електронски увид у податке (нпр. у случају сопствене спречености за рад) и склапају уговорне радне ангажмане са другим лицима. Омогућавањем добровољног приступа систему подстиче се ширење електронске управе, унапређење правне сигурности предузетника и припрема за евентуално будуће запошљавање. Ако се не одреде за коришћење електронског система, субјектима који не запошљавају друга лица ће бити издата папирна опотврда о спречености за рад.

44. Коментар/питање/предлог:

Потребно је дефинисање рока доставе послодавцу потврде или извештаја (иако је дефинисан начин доставе – аутоматски, није предвиђен рок). Наиме, непостојање рока за доставу дознаке приликом обрачуна зараде отежава посао запосленима у ситуацији када се дознаке достављају након обрачуна и исплате зараде.

Предлог је да се наведени став допуни, тако да гласи: „Потврда из става 1. овог члана и извештај из става 2. овог члана аутоматски се достављају, односно чине доступним послодавцу преко софтверског решења „е-Боловање - Послодавац” у року од 24 часа од момента издавања.“

Одговор:

Подаци и електронски документи који се достављају кроз софтверско решење „е-Боловање – Послодавац” достављају се аутоматски, применом функционалности овог софтверског решења - дакле, без одлагања, тј. одмах.

45. Коментар/питање/предлог:

Нејасна је форма електронског документа. Да ли подразумева word или excel формат? Предлог је да буде excel формат како би подаци могли да се извезу и преузму у обрачун зараде.

Одговор:

Софтверско решење ће омоћити преузимање докумената у excel/XML формату.

46. Коментар/питање/предлог:

Казне за неприступање порталу е-боловања су превисоко одређене и непримерене за услугу која се тек уводи и представља непознаницу корисницима. С обзиром на то да се право на накнаду за боловање свакако неће моћи остварити без приступа порталу е-боловање бесмислено је одредити тако драконске казне. То никако не може бити у циљу заштите запослених и послодаваца. У више случајева Републички фонд за здравствено осигурање је неоправдано каснио са обрадом захтева и исплатом накнада. Предлог је да казне буду симболичне за почетак, да би се наредним изменама и допунама Закона то променило. Потребно је предвидети казне и за Фонд, уколико се не придржава рокова задатих за обраду захтева и исплату накнада.

Одговор:

Висина новчане казне за прекршај предвиђена овим нацртом закона ће бити коригована на износ у распону од 50.000 до 200.000 динара за послодавце – правна лица и у распону од 10.000 до 50.000 динара за предузетнике, који су издвојени као посебни субјекти прекршајне одговорности, у складу са Законом о прекршајима. Смањењем висине

прописаних казни ће се, поред номиналног смањења запређене казне, створити услови за примену члана 42. став 3. Закона о инспекцијском надзору, којим је прописано да надлежни инспектор у ситуацији када је надзирани субјекат у остављеном року поступио према налогу, односно предлогу инспектора за отклањање незаконитости из члана 27. став 1. овог закона, ако се сматра да та незаконитост представља прекршај у складу са законом и другим прописом, против тог надзираног субјекта неће поднети захтев за покретање прекршајног поступка када највиши износ запређене казне за прекршај не прелази 200.000 динара и није прописана заштитна мера, под условом да штетне последице нису наступиле, као и када су такве последице наступиле, али их је надзирани субјекат отклонио или је штету надокнадио пре почињања поступка инспекцијског надзора, у току надзора пре изрицања мера на записник или у року из члана 27. став 1. овог закона. Код примене законског изузетка, практично ће прописани прекршај бити на нивоу претње у случају упорног оглушавања послодавца на обавезу из овог нацрта закона – за шта, у најмању руку, сматрамо да је мало вероватно, имајући у виду све погодности које му ново софтверско решење нуди.

Прекршаји за РФЗО и одговорно лице у овој организацији обавезног социјалног осигурања од значаја за примену овог закона прописани су чланом 261. Закона о здравственом осигурању.

47. Коментар/питање/предлог:

Нацртом се предвиђају додатне казне за послодавце док здравствене установе и изабрани лекари, који најчешће праве грешке и не достављају исправну документацију, немају никакву санкцију. Неопходно је прописати казне и за друге учеснике у поступку.

Одговор:

Одговорност здравствене установе и здравственог радника за незаконито и неправилно поступање већ је прописана законима којима се уређују здравствена заштита и коморе здравствених радника. Тако, Закон о здравственој заштити („Службени гласник РС”, бр. 25/2019, 92/2023 - аутентично тумачење и 29/2025 - одлука УС) у чл. 251. и 252. прописује низ прекршаја за здравствену установу, односно друго правно лице, а у члану 155. став 2. прописује да за свој рад здравствени радници преузимају стручну, етичку, казнену, материјалну и дисциплинску одговорност, у складу са законом. Чланом 39. Закона о коморама здравствених радника („Службени гласник РС“, бр. 107/2005, 99/2010 и 70/2017 - одлука УС) прописано је да члан коморе дисциплински одговара пред судом части ако чињењем или нечињењем изврши повреду професионалне дужности или угледа члана коморе, а чланом 40. овог закона утврђено је у којим случајевима члан коморе врши повреду професионалне дужности или угледа члана коморе.

48. Коментар/питање/предлог:

Техничка грешка у чл. 11. Нацрта Потребно је навести да се одложена примена односи на одредбе члана 4. став 1. тач. 2) и 3), а не чл. 3. ст.1. тач.2) и 3)

Одговор:

Почетак примене ће се спровести фазно. Рокови почетка примене деле се према функционалностима и корисницима софтверског решења, и то:

- 1) Према функционалностима, рокови за почетак примене овог закона су следећи:

- пријем потврда и дознака и остале функционалности везане за ове поступке, као и пријем обавештења о оцени првостепене лекарске комисије – 1.1.2026;
 - подношење захтева за обрачун и пријем обрачуна од стране РФЗО, подношење приговора и захтева везаних за спречености за рад, као и остале функционалности везане за ове поступке – 31.3.2026;
- 2) Према обвезницима, рокови за почетак примене овог закона су следећи:
- привредно друштво или друго правно лице, државни орган, орган јединице локалне самоуправе и аутономне покрајине, јавни бележник и јавни извршитељ – 1.1.2026;
 - предузетник који запошљава једно или више лица – 1.1.2027.

49. Коментар/питање/предлог:

Нацрт у делу примене није јасан. Закон се примењује од 01.01.2026. године за послодавце из члана 2. став 2, осим за предузетнике који запошљавају једно или више лица. Да ли се јавни извршитељи и јавни бележници не сматрају предузетницима у смислу овог закона?

Одговор:

У овом нацрту закона на јасан начин је одређено да се одредбе овог нацрта закона примењују на јавне бележнике и јавне извршитеље од 1. јануара 2026. године за функционалности из члана 4. став Нацрта закона, изузев функционалности из тач. 2) и 3) наведеног члана које се примењују од 31. марта 2026. године.

- Грађанин

50. Коментар/питање/предлог:

Шта је са боловањима која трају до краја месеца, када ћемо имати информацију да ли је боловање закључено због исправног обрачуна зараде? Препотављамо да ћемо добити потврду о привременој спречености за рад када запослени отвори боловање али када ће нам бити доступна дознака за текући месец.

Одговор:

Систем ће пацијентима слати СМС подсетник дан раније да се јаве изабраном лекару наредног дана ради закључења боловања, па ако се не јаве – систем ће сам аутоматски закључивати боловање.

Софтверско решење ће аутоматски слати податке ради омогућавања обрачуна на истеку месеца.

51. Коментар/питање/предлог:

Да ли ћемо као Послодавац имати неку обуку о начину приступа Порталу и да ли приступу порталу има више овлашћених лица или само једно?

Одговор:

Канцеларија ће истренирати виртуелног асистента (chat-bot) за пружање подршке у односу на употребу софтверског решења „е-Боловање – Послодавац”, а подршка ће бити омогућена и преко запослених у контакт центру/канцеларији за подршку. Обука лица за рад у систему ће бити спроведена преко Канцеларије путем ангажовања непосредног извођача.

Софтверско решење ће омогућити да приступ софтверском решењу „е-Боловање – Послодавац” имају она физичка лица (напомена: само физичка лица, а не могу правна лица) која законски заступник на то овласти (овлашћење преко роле у систему „Законски заступник“). Према архитектури система, „Законски заступник“ је улога коју има законски заступник који ће први имати приступ софтверском решењу након регистрације; ова рола има приступ свим функционалностима, као и могућност управљања корисничким улогама (енгл. *user management*) за доделу улога осталим корисницима. Систему се приступа искључиво електронским сертификатом (високим нивоом поузданости електронске идентификације), а на послодавцу је одговорност у погледу заштите података и тога ко користи сертификат за приступ систему, при чему је пожељно да ова питања уреди интерним актом.

52. Коментар/питање/предлог:

У контексту рефундације боловања, шта је обавеза послодавца да доставља РФЗО-у у случају примене новог закона? Под овим мислимо шта све од документације?

Одговор:

У односу на ово питање упућујемо на одговоре на питања бр. 8 и 40. у овом документу.

53. Коментар/питање/предлог:

Да ли ће постојати неки експорт података са портала у Ехсел или неки други вид и који подаци ће бити у извештају ако постоји та опција? Било би сјајно да портал има могућност извоза података у Ехсел и да извештај садржи име и презиме, јмбг, врсту боловања и трајање боловања од до.

Одговор:

Софтверско решење ће омогућити ову опцију/функционалност.

54. Коментар/питање/предлог:

На који начин ће бити приказане Дознаке у систему, како ће бити обележене и да ли ћемо моћи да видимо шта смо све већ прегледали и узели у обзир?”

Одговор:

Потврде и дознаке су доступне за преузимање послодавцу бе ограничења у броју преузимања истих докумената, а који у форми електронских докумената који су електронски печатирани, у складу са прописима. Документа која су само прегледана, као и она која су преузета неће бити посебно обележена у софтверском решењу „е-Боловање – Послодавац” у односу на она која нису већ „узета у обзир“. Послодавцу ће бити омогућен збирни списак боловања запослених и лица која су код кога на раду, на служби или обављају послове (у даљем тексту: запослени), са могућношћу да одабере податке које се односе на боловање појединачног запосленог и преузме одговарајућа документа која су у вези тог, појединачног боловања.

- **Фармацеутка комора Србије**

55. Коментар/питање/предлог:

Фармацеутка комора Србије указује на потребу да се размотри омогућавање размене података и у ситуацијама када фармацеут има обавезу да Комори достави податке у складу са:

- Правилником о ближим условима за издавање, обнову и одузимање лиценце члановима Коморе здравствених радника („Сл. гласник РС”, бр. 76/2022), члан 12 – који прописује услове под којима се здравствени радник ослобађа бодова за обнављање лиценце, а којима је обухваћено и породилско одсуство, одсуство са рада ради неге детета, одсуство са рада ради посебне неге детета или привремена спреченост за рад;
- Статутом Фармацеутске коморе Србије („Сл. гласник РС”, бр. 156/2020, 27/2022 и 5/2025), члан 17. ст. 6. и 7 и 9. и 10 – којим су прописани услови под којима се члан Коморе ослобађа обавезе плаћања годишње чланарине, а који обухватају и привремену неспособност за рад, породилско одсуство, одсуство са рада ради неге детета и одсуство са рада ради посебне неге детета.

Комора сматра да је, ради рационализације поступка, сврсисходно да јој се омогући приступ подацима из софтверског решења „е-Боловање – Послодавац” преко сервисне магистрале е-Управе у случају поднетог захтева члана Коморе за: 1) обнављање лиценце, односно за ослобађање од обавезе скупљања бодова у поступку обнове лиценце и 2) ослобађање од обавезе плаћања чланарине.

Одговор:

Наведеним правилником и Статутом Фармацеутске коморе Србије прописано је да је члан Коморе у обавези да достави доказ/потврду у случају наступања ових услова, односно основа за коришћење наведених погодности, што он може да учини преузимањем потврде о привременој спречености за рад са софтверске компоненте „е-Боловање – Здравље” и достави је Комори у ПДФ формату. Имајући ове одредбе и наведену функционалност и могућност у виду, као и да у овом случају није реч о односу послодавац – запослени, мишљења смо да није потребно мењати и допуњавати Нацрт закона у овом погледу.

- **др. спец Снежана Стојановић, в.д. директора Дома здравља Рековац**

56. Коментар/питање/предлог:

Како је заштитом података о личности, послодавац ускраћен увида у дијагнозу свог запосленог, а основ привремене спречености за рад је болест и то малигна, на који начин ће имати информацију о томе, јер се у том случају обрачунава боловање у износу 100 %? У ситуацијама када сам водила боловање запосленима у МУП-а, од истих сам добијала информацију да њихов послодавац има правилник са списком дијагноза за које запосленом исплаћује боловање у већем проценту, па ми је тражено да ручно унесем дијагнозу на дознаци, како би била транспарентна послодавцу и како би запослени остварио већа права. Заштита података о личности у оваквим ситуацијама би изостала, истина, на лични захтев запосленог.

Одговор:

Ради остварења већег обима права на накнаду зараде (100%) у складу са колективним уговором или општим актом послодавца, запослени може, у складу са Законом о заштити

података о личности („Службени гласник РС“, број 87/18), изабраном лекару дати пристанак да послодавцу учини доступним податак о дијагнози, односно шифри болести. Пристанак је један од основа за обраду података о личности, у складу са чланом 12. став 1. тачка 1) и чланом 15. ЗЗПЈ. Сагласно овом коментару, одредбе Нацрта закона ће бити допуњене у овом погледу.

Иначе, сагласно мишљењу Повереника за информације од јавног значаја и заштиту података о личности, а у складу са Законом о заштити података о личности, у потврди о привременој спречености за рад лекар наводи само основ за привремену спреченост за рад, али не и дијагнозу пацијента. Такође, Правилник о обрасцима у систему здравствене заштите („Службени гласник РС“, бр. 31/21 и 61/22) прописује да извештај о привременој спречености за рад садржи као узрок привремене спречености за рад једино законски разлог у складу са чланом 73. став 1. Закона о здравственом осигурању, према којем накнада зараде за време привремене спречености за рад припада осигураницима запосленима и предузетницима, ако је здравствено стање осигураника, односно члана његове уже породице такво да је осигураник спречен за рад из једног од седам разлога прописаних овим законом, тј. ако је привремено спречен за рад: 1) услед болести или повреде ван рада; 2) услед професионалне болести или повреде на раду; 3) због болести или компликација у вези са одржавањем трудноће; 4) због прописане мере обавезне изолације као клицоноше или због појаве заразних болести у његовој околини; 5) због неге болесног, односно повређеног члана уже породице, под условима утврђеним овим законом; 6) због добровољног давања органа, ћелија и ткива, изузев добровољног давања крви; 7) у случају када је одређен за пратиоца болесног осигураног лица упућеног на лечење или лекарски преглед у друго место, односно док борави као пратилац у стационарној здравственој установи. Према томе, довољно је да изабрани лекар упише који је од наведених законских разлога за привремену спреченост за рад наступио, али не уноси медицинске податке, тј. забрањено му је да уписује здравствене податке који представљају посебно осетљиве податке о личности. Примера ради, довољно је да упише да постоји болест или повреда ван рада, али није овлашћен да уписује која је болест у питању или довољно је да упише да постоји болест или компликација у вези са трудноћом, али не сме да наводи која је то болест или компликација. Према томе, овај правилник разрађује постојеће законске одредбе по којима медицински подаци, тј. подаци о здравственом стању представљају посебно осетљиве и нарочито заштићене податке о личности.

- **КОНФИРС д.о.о.**

57. Коментар/питање/предлог:

Достављена верзија целог нацрт закона.

Одговор:

Захваљујемо се на коментарима, који су узети у обзир приликом припреме коначне верзије и правно-техничке редакције овог нацрта закона.

- **Компанија STRABAG**

58. Коментари/питања:

Да ли послодавац и даље (од 01.01.2026) може исплатити накнаду зараде за боловање >30 дана и онда тражити рефундацију и усаглашавање са обрачуном од стране РФЗО (Подношење захтева за обрачун накнада и пријем обрачуна)? Да ли ће бити прецизирани рокови у вези подношења захтева - пријема обрачуна - исплате од послодавца?

Одговор:

Ова питања нису предмет уређења овог нацрта закона, који уређује (само) размену података, докумената и обавештења у случају наступања привремене спречености за рад коришћењем софтверског решења „е-Боловање - Послодавац”, а та питања су уређена прописима о здравственом осигурању. Тако, чланом 102. Закона о здравственом осигурању прописано је да послодавац исплаћује и накнаду зараде запосленима која се обезбеђује из средстава обавезног здравственог осигурања, у складу са овим законом, те да послодавац доставља филијали захтев за исплату накнаде зараде са свим доказима потребним за исплату за запослене, а филијала утврђује право на накнаду зараде, висину накнаде зараде и најкасније у року од 21 дана од дана пријема захтева за исплату накнаде зараде са свим доказима потребним за исплату врши обрачун накнаде зараде, који доставља послодавцу и преноси одговарајући износ средстава на посебан рачун послодавца. Ова средства послодавац је дужан да исплати осигуранику најкасније у року од седам дана од дана њиховог пријема, а уколико исплата у наведеном року није извршена послодавац је дужан да врати средства филијали са каматом за која су средства увећана док су се налазила на посебном рачуну послодавца. Послодавац може из својих средстава да исплати накнаду зараде и када се та накнада обезбеђује из средстава обавезног здравственог осигурања, с тим да је филијала дужна да исплаћене износе накнади послодавцу у року од 15 дана од дана предаје захтева филијали, уплатом на посебан рачун послодавца. Рокови из овог члана рачунају се од дана достављања комплетне документације филијали.

Остваривање права на накнаду зараде за време привремене спречености за рад осигураника ближе је уређено чл. 80 - 86. Правилника о начину и поступку остваривања права из обавезног социјалног осигурања („Службени гласник РС”, бр. 10/10, 18/10 - исправка, 46/10, 52/10 - исправка, 80/10, 60/11 - одлука УС, 1/13, 108/17, 82/19 - др. правилник, 31/21 - др. правилник и 4/24 - др. правилник).

59. Коментар/питање/предлог:

Да ли је направљена грешка у Чл. 11 која се односи на Чл.3 став1 тачке 2 и 3 - Да ли је у питању члан 4?

Одговор:

Почетак примене ће се спровести фазно. Рокови почетка примене деле се према функционалностима и корисницима софтверског решења, и то:

- 1) Према функционалностима, рокови за почетак примене овог закона су следећи:
 - пријем потврда и дознака и остале функционалности везане за ове поступке, као и пријем обавештења о оцени првостепене лекарске комисије – 1.1.2026;
 - подношење захтева за обрачун и пријем обрачуна од стране РФЗО, подношење приговора и захтева везаних за спречености за рад, као и остале функционалности везане за ове поступке – 31.3.2026;
- 2) Према обвезницима, рокови за почетак примене овог закона су следећи:

- привредно друштво или друго правно лице, државни орган, орган јединице локалне самоуправе и аутономне покрајине, јавни бележник и јавни извршитељ – 1.1.2026;
- предузетник који запошљава једно или више лица – 1.1.2027.

60. Коментар/питање/предлог:

Да ли се наведеним Чл. 11 подразумева да је послодавац дужан да се од 01.01.2026. региструје на Е боловање, (односно само преузима Е дознаке) а да примена Закона у вези са подношењем захтева за обрачун, приговоре и пријем обрачуна почиње од 01.04.2026 године?

Одговор:

Почетак примене ће се спровести фазно. Рокови почетка примене деле се према функционалностима и корисницима софтверског решења, и то:

- 1) Према функционалностима, рокови за почетак примене овог закона су следећи:
 - пријем потврда и дознака и остале функционалности везане за ове поступке, као и пријем обавештења о оцени првостепене лекарске комисије – 1.1.2026;
 - подношење захтева за обрачун и пријем обрачуна од стране РФЗО, подношење приговора и захтева везаних за спречености за рад, као и остале функционалности везане за ове поступке – 31.3.2026;
- 2) Према обвезницима, рокови за почетак примене овог закона су следећи:
 - привредно друштво или друго правно лице, државни орган, орган јединице локалне самоуправе и аутономне покрајине, јавни бележник и јавни извршитељ – 1.1.2026;
 - предузетник који запошљава једно или више лица – 1.1.2027.

Рокови за почетак примене уређени су постојећим чланом 11. Нацрта закона.

- **ДМ дрогерије**

61. Коментар/питање/предлог:

Да ли је запослени и даље у обавези да обавести свог надређеног о наступању привремене спречености за рад у року од 3 дана или смо ми као послодавац у обавези да улазимо на сајт како би дошли до те информације?

Одговор:

Софтверско решење „ЕБоловање – Послодавац” ће на крају дана генерисати и слати нотификације (обавештења) путем електронске поште оним послодавцима чији запослени су тог дана отворили боловање, како би знали да се пријаве на Портал еУправа и приступе потврдама о привременој спречености за рад, а запослени више неће имати обавезу те врсте. Ово питање ће бити уређено правилником предвиђеним у члану 8. овог нацрта закона.

Систем ће омогућити унос две адресе електронске поште: 1) компанијска (која се преузима из АПР) и 2) комуникацијске адреса, што ће омогућити услове за унутрашњу организацију компанија/послодаваца у погледу обавештавања.

62. Коментар/питање/предлог:

Да ли су сви запослени у обавези да отворе е налог? Уколико јесу да ли смо ми у обавези као послодавац да запосленима сугеришемо да буду пријављени преко е боловања или ће то сам изабрани лекар тражити од пацијента (нашег запосленог)?

Одговор:

Запосленом је омогућено да се региструје на софтверску компоненту „е-Боловање – Здравље” (којим управља Министарство здравља) и преузме потврду и извештај о привременој спречености за рад, али то није његова обавеза, нити функционисање софтверског решења „е-Боловање – Послодавац” зависи од тога, јер ће се подаци, документи и обавештења аутоматски достављати, односно чинити доступним послодавцу након уноса.

63. Коментар/питање/предлог:

За обрачун накнада зарада за време привремене спречености за рад, да ли је послодавац у обавези да РФЗО-у доставља документацију о исплаћеним зарадама и накнадама зарада за претходних 12 месеци или ће они имати увид са Пореске пријаве и сами узимати неопходне податке. (Решење о породичком одсуству, Потврду о осигурању родитеља за негу детета до 3 године...)?

Одговор:

У систему „е-Боловање – Послодавац” није предвиђено да РФЗО аутоматски преузима податке о исплаћеним зарадама и накнадама зарада из система Пореске управе, јер оваква интеграција није изводљива у овој фази, због различитих основица зараде у прописима у области јавних финансија/доприноса за обавезно социјално осигурање и здравственог осигурања, те техничке некомпатибилности и сложености интервенција у систему Пореске управе. То значи да ће послодавци и даље имати обавезу да уз захтев за рефундацију достављају РФЗО-у пратећу документацију којом доказују висину зараде и обрачун накнаде (документацију о исплаћеним зарадама и накнадама у периоду од претходних 12 месеци - платне листе, обрачунске листиће, друге доказе о исплати), а у посебним случајевима и додатне документе као што су решење о породичком одсуству или потврда о статусу супружника за негу детета до три године, док РФЗО наставља да врши контролу на основу приложених докумената, без директног упита ка бази података Пореске управе. Овај недостатак интеграције је препознат и могуће је да ће се у каснијим фазама дигитализације процеса накнаде зараде (уз техничке измене у систему Пореске управе) омогућити да РФЗО аутоматски има увид у релевантне податке из пореских пријава, што би смањило административни терет послодаваца.

64. Коментар/питање/предлог:

Да ли послодавац може да изврши исплату накнаде зараде за боловање које финансира здравствени фонд, а након тога да рефундира исплаћена средства од здравственог фонда? У ком року ће Здравствени фонд након исплате зарада за све запослене обрачунати боловања запосленом и пребацити средства на рачун боловања послодавца? И да ли ће обрачунато боловање ићи директно на рачун запосленог?

Одговор:

Ова питања нису предмет уређења овог нацрта закона, који уређује (само) размену података, докумената и обавештења у случају наступања привремене спречености за рад

коришћењем софтверског решења „е-Боловање - Послодавац”, а та питања су уређена прописима о здравственом осигурању. Тако, чланом 102. Закона о здравственом осигурању прописано је да послодавац исплаћује и накнаду зараде запосленима која се обезбеђује из средстава обавезног здравственог осигурања, у складу са овим законом, те да послодавац доставља филијали захтев за исплату накнаде зараде са свим доказима потребним за исплату за запослене, а филијала утврђује право на накнаду зараде, висину накнаде зараде и најкасније у року од 21 дана од дана пријема захтева за исплату накнаде зараде са свим доказима потребним за исплату врши обрачун накнаде зараде, који доставља послодавцу и преноси одговарајући износ средстава на посебан рачун послодавца. Ова средства послодавац је дужан да исплати осигуранику најкасније у року од седам дана од дана њиховог пријема, а уколико исплата у наведеном року није извршена послодавац је дужан да врати средства филијали са каматом за која су средства увећана док су се налазила на посебном рачуну послодавца. Послодавац може из својих средстава да исплати накнаду зараде и када се та накнада обезбеђује из средстава обавезног здравственог осигурања, с тим да је филијала дужна да исплаћене износе накнади послодавцу у року од 15 дана од дана предаје захтева филијали, уплатом на посебан рачун послодавца. Рокови из овог члана рачунају се од дана достављања комплетне документације филијали.

Остваривање права на накнаду зараде за време привремене спречености за рад осигураника ближе је уређено чл. 80 - 86. Правилника о начину и поступку остваривања права из обавезног социјалног осигурања („Службени гласник РС”, бр. 10/10, 18/10 - исправка, 46/10, 52/10 - исправка, 80/10, 60/11 - одлука УС, 1/13, 108/17, 82/19 - др. правилник, 31/21 - др. правилник и 4/24 - др. правилник).

65. Коментар/питање/предлог:

Што се тиче пријаве на портал Е-боловање, ми као послодавац треба да се региструјемо. Да ли мора сваки корисник који ради боловања и обрачун да има свој налог у име послодавца или ће се отворити један налог, а да га користе више запослених? Да ли може екстерна рачуноводствена агенција да има приступ?

Одговор:

Софтверско решење ће омогућити да приступ софтверском решењу „е-Боловање – Послодавац” имају она физичка лица (напомена: само физичка лица, а не могу правна лица) која законски заступник на то овласти (овлашћење преко роле у систему „Законски заступник“). Према архитектури система, „Законски заступник“ је улога коју има законски заступник који ће први имати приступ софтверском решењу након регистрације; ова рола има приступ свим функционалностима, као и могућност управљања корисничким улогама (енгл. *user management*) за доделу улога осталим корисницима. Физичка лица из екстерне рачуноводствене агенције могу да има приступ систему, ако их законски заступник послодавац на то овласти, у складу са уговором који закључује послодавац и та агенција. Систему се приступа искључиво електронским сертификатом, а на послодавцу је одговорност у погледу заштите података и тога ко користи сертификат за приступ систему, при чему је пожељно да ова питања уреде интерним актом и уговором.

- Комора здравствених установа Србије

66. Коментар/питање/предлог:

Члан 1. - На крају члана 1. Нацрта закона могле би се додати речи: података, докумената и обавештења

Није у потпуности јасно на какву размену мисли законодавац, те је зато потребно прецизирати да је реч о размени података, докумената и обавештења.

Одговор:

Редакцијска сугестија, која је није уважена, имајући у виду да је јасно и формулације одредбе члана 1. овог нацрта закона да се ради о поменутој размени.

67. Коментар/питање/предлог:

Члан 2. став 4. - На крају члана 2. став 4. Нацрта закона треба додати следећу формулацију: односно лице које је регистровано за обављање делатности у виду занимања ради самосталног обављања делатности и обављања делатности слободне професије, као и самостални уметник који не запошљава ниједно лице.

Тако би се прецизирало да и предузетници, лица која обављају делатност слободне професије и самостални уметници кад су привремено спречени за рад могу користити софтверско решење „е - Боловање – Послодавац” за сопствену накнаду зараде у случају привремене спречености за рад.

Одговор:

У члану 2. Нацрта закона је на прецизан начин одређено који субјекти се сматрају послодавцем у смислу овог Нацрта закона, односно на које субјекте се односи овај Нацрт закона.

68. Коментар/питање/предлог:

У члану 3. став 2. Нацрта закона иза речи послодавцу, изабраном лекару и овлашћеном лицу у организацији обавезног здравственог осигурања треба додати :

и члану првостепене односно другостепене лекарске комисије.

Чланови лекарске комисије, за разлику од запослених на обрачуна и контроли обрачуна накнаде зараде због привремене спречености за рад, као и референата који уносе оцене и одлуке лекарске комисије у базу података често нису радници РФЗО-а него могу бити пензионери, запослени у здравственим установама и сл. ангажовани по разним уговорима који нису посебно овлашћени од стране РФЗО-а.

Одговор:

Сугестија се не прихвата, имајући у виду да су посебним прописом уређена питања начина рада, именовања и разрешења, организације, територијалне распоређености, контроле рада, као и друга питања од значаја за рад првостепене и другостепене лекарске комисије Републичког фонда за здравствено осигурање. Правилником о организацији и раду лекарских комисија („Службени гласник РС”, бр. 82/19 и 121/20) прописано је да су првостепена и другостепена лекарска комисија стручно-медицински органи Републичког фонда, који учествују у поступку остваривања права осигураних лица из обавезног здравственог осигурања утврђених Законом о здравственом осигурању, као и да су чланови првостепених и другостепених лекарских комисија лекари специјалисти одређене гране медицине у складу са правилником којим се уређују специјализације и уже специјализације

здравствених радника. Имајући у виду наведено, чланови наведених комисија се сматрају овлашћеним лицима РФЗО, а овлашћена проистичу из наведеног прописа.

69. Коментар/питање/предлог:

У члану 4. став 2. Нацрта закона постоји формулација „односно лицу из става 2. овог члана“ коју треба дефинисати ко је лице из става 2. или је избациити.

Формулација „односно лицу из става 2. овог члана“ није јасна пошто се не зна које је то лице из става 2. овог члана, нити је даље у члану 2. дато одређење ко је то лице

Одговор:

Почетак примене ће се спровести фазно. Рокови почетка примене деле се према функционалностима и корисницима софтверског решења, и то:

- 1) Према функционалностима, рокови за почетак примене овог закона су следећи:
 - пријем потврда и дознака и остале функционалности везане за ове поступке, као и пријем обавештења о оцени првостепене лекарске комисије – 1.1.2026;
 - подношење захтева за обрачун и пријем обрачуна од стране РФЗО, подношење приговора и захтева везаних за спречености за рад, као и остале функционалности везане за ове поступке – 31.3.2026;
- 2) Према обвезницима, рокови за почетак примене овог закона су следећи:
 - привредно друштво или друго правно лице, државни орган, орган јединице локалне самоуправе и аутономне покрајине, јавни бележник и јавни извршитељ – 1.1.2026;
 - предузетник који запошљава једно или више лица – 1.1.2027.

70. Коментар/питање/предлог:

Члан 11. Нацрта закона утврђује да се одредбе члана 3. став 1. тачке 2) и 3) имају применити од 31. марта 2026. године, али члан 3. у ставу 1. Нацрта закона уопште не садржи тачке 2) и 3). Вероватно је аутор Нацрта закона мислио на члан 4. став 1. тачке 2) и 3), па је зато неопходно ову грешку исправити у члану 11. Нацрта закона.

Одговор:

Почетак примене ће се спровести фазно. Рокови почетка примене деле се према функционалностима и корисницима софтверског решења, и то:

- 1) Према функционалностима, рокови за почетак примене овог закона су следећи:
 - пријем потврда и дознака и остале функционалности везане за ове поступке, као и пријем обавештења о оцени првостепене лекарске комисије – 1.1.2026;
 - подношење захтева за обрачун и пријем обрачуна од стране РФЗО, подношење приговора и захтева везаних за спречености за рад, као и остале функционалности везане за ове поступке – 31.3.2026;
- 2) Према обвезницима, рокови за почетак примене овог закона су следећи:
 - привредно друштво или друго правно лице, државни орган, орган јединице локалне самоуправе и аутономне покрајине, јавни бележник и јавни извршитељ – 1.1.2026;
 - предузетник који запошљава једно или више лица – 1.1.2027.

71. Коментар/питање/предлог:

Неопходно је у Нацрт закона унети и начела на којима се заснива закон, пре свега начело ефикасности, начело сигурности, начело транспарентности, као и начело заштите података о личности.

Одговор:

Мишљења смо да за овим нема потребе, јер су начела већ утврђена у Закону о електронској управи, Закону о здравственој заштити, Закону о информационој безбедности, Закону о заштити података о личности и Закону о здравственом осигурању, који се примењују у раду са овим софтверским решењем.

72. Коментар/питање/предлог:

Потребно је у Нацрт закона унети одредбе које се односе на заштиту података о личности.

Одговор:

Питање заштите података о личности је свеобухватно уређено другим законима који се примењују на рад у овом софтверском решењу.

Закон о правима пацијената, у делу овог закона који уређује право пацијента на приватност и поверљивост, прописано је да пацијент има право на поверљивост свих личних информација, које је саопштио надлежном здравственом раднику, односно здравственом сараднику, укључујући и оне које се односе на стање његовог здравља и потенцијалне дијагностичке и терапијске процедуре, као и право на заштиту своје приватности током спровођења дијагностичких испитивања и лечења у целини. Такође је забрањено да надлежни здравствени радник, односно здравствени сарадник, саопшти другим лицима наведене личне информације о пацијенту.

Закон о заштити података о личности, а на чију примену упућују и Закон о електронској управи и Закон о здравственом осигурању, забрањује неовлашћено баратање здравственим подацима. Заправо, тим законом забрањена је, између осталог, обрада података о здравственом стању. Ови подаци о личности се сврставају у посебну врсту података о личности (према раније важећем закону – „нарочито осетљиви подаци“), код којих су строжији критеријуми за њихову обраду, тј. прописан је виши степен заштите њихове тајности и приватности лица. Ови подаци се, дакле, могу обрађивати само под посебно прописаним процедурама и условима.

Ти посебни услови у области рада су уређени тако да је обрада посебно осетљивих податка (где спадају и они о здравственом стању) дозвољена само ако је неопходна у сврху превентивне медицине или медицине рада, ради процене радне способности запослених, медицинске дијагностике, пружања услуга здравствене или социјалне заштите, односно управљања здравственим или социјалним системима, на основу закона или на основу уговора са здравственим радником, ако се обрада врши од стране или под надзором здравственог радника или другог лица које има обавезу чувања професионалне тајне прописане законом или професионалним правилима, који услови су испуњени у случају коришћења софтверског решења „е-Боловање – Послодавац”.

На посебан режим заштите здравствених података упућује и Закон о здравственој документацији и евиденцијама у области здравства, којим је у члану 38. прописано да подаци из медицинске документације пацијента представљају посебну врсту података о личности, те да су здравствене установе, приватна пракса и друга правна лица дужни да

прикупљање и обраду података о личности пацијента врше на начин којим се обезбеђује остваривање права на приватност и права на поверљивост података о личности пацијента, у складу са законом којим се уређују права пацијената и законом којим се уређује заштита података о личности. И одредбама овог закона којима се уређује е-Картон прописује се посебна заштита података о личности. Такође, чланом 53. овог закона прописано је да су здравствене установе, приватна пракса и друга правна лица дужни да успоставе и одржавају систем безбедности који обухвата мере за обезбеђење сигурности података које оне поседују у складу са овим законом, законом о информационој безбедности, ИСО стандардима и законом којим се уређује заштита података о личности.

73. Коментар/питање/предлог:

Наслов Нацрта закона је компликован и предугачак, требало би да буде јасан и концизан такав да се из њега види суштина тј шта конкретно регулише, те да би га требало сажети и скратити како би била олакшана језичка употреба назива овог закона на пример: Закон о коришћењу софтверског решења „е – Боловање – Послодавац”.

Одговор:

Мишљења смо да је прецизније и потпуније задржати постојећи назив.

74. Коментар/питање/предлог:

Нацрт закона предвиђа обавезу коришћења система стога је важно да све здравствене установе буду повезане и компатибилне са централним системом како би подаци били ажурни у реалном времену, што даље доводи до питања да ли све здравствене установе имају информационе системе који испуњавају неопходне услове. Постоји ли одговарајућа техничка опремљеност послодаваца, затим и самих мањих здравствених установа, нарочито у руралним деловима. И постојећа софтверска решења нпр. за обрачун зарада не функционишу још увек како треба. Компјутерска опрема застарела је у многим, нарочито мањим, здравственим установама, те би можда из поменутих разлога требало размислити о померању рока примене одредаба овог Закона.

Одговор:

Почетак примене ће се спровести фазно. Рокови почетка примене деле се према функционалностима и корисницима софтверског решења, и то:

- 1) Према функционалностима, рокови за почетак примене овог закона су следећи:
 - пријем потврда и дознака и остале функционалности везане за ове поступке, као и пријем обавештења о оцени првостепене лекарске комисије – 1.1.2026;
 - подношење захтева за обрачун и пријем обрачуна од стране РФЗО, подношење приговора и захтева везаних за спречености за рад, као и остале функционалности везане за ове поступке – 31.3.2026;
- 2) Према обвезницима, рокови за почетак примене овог закона су следећи:
 - привредно друштво или друго правно лице, државни орган, орган јединице локалне самоуправе и аутономне покрајине, јавни бележник и јавни извршитељ – 1.1.2026;
 - предузетник који запошљава једно или више лица – 1.1.2027.

75. Коментар/питање/предлог:

Споран је и рад лекарских комисија и могућност досупности свих информација на основу којих би се донела одлука о затварању/продужењу боловања. „Е картон“ није још заживео,

а унос свих медицинских налаза је могућ само преко изабраног лекара, али то изискује додатне термине и време потребно за преглед и унос комплетних података јер комисијама морају бити доступни сви детаљи апсолутно свих налаза неопходних за оцену привремене спречености за рад. То значи или долазак пацијента код изабраног лекара после сваког прегледа/анализе зарад уноса података или долажење пацијента код изабраног лекара пред сам термин за лекарску комисију, али тада би било неопходно одвојити дуже време за унос свих налаза од стране изабраног лекара. Слична је ситуација и уколико пацијент жели да поднесе приговор на оцену изабраног лекара или лекарске комисије. У том смислу треба или убрзати планирану примену „Е – картона“ или предвидети касније датуме за примену одредаба овог Закона.

Одговор:

Почетак примене ће се спровести фазно. Рокови почетка примене деле се према функционалностима и корисницима софтверског решења, и то:

- 1) Према функционалностима, рокови за почетак примене овог закона су следећи:
 - пријем потврда и дознака и остале функционалности везане за ове поступке, као и пријем обавештења о оцени првостепене лекарске комисије – 1.1.2026;
 - подношење захтева за обрачун и пријем обрачуна од стране РФЗО, подношење приговора и захтева везаних за спречености за рад, као и остале функционалности везане за ове поступке – 31.3.2026;
- 2) Према обвезницима, рокови за почетак примене овог закона су следећи:
 - привредно друштво или друго правно лице, државни орган, орган јединице локалне самоуправе и аутономне покрајине, јавни бележник и јавни извршитељ – 1.1.2026;
 - предузетник који запошљава једно или више лица – 1.1.2027.

- **НИС**

76. Коментар/питање/предлог:

Прописати обавезу државе да обезбеди тешко пробојан софтверски систем, због заштите посебно осетљивих података о личности (здравље). Наведено је важно у погледу заштите података о личности, с обзиром да су у пракси све чешће и софистицираније крађе података о личности.

Одговор:

Законом о електронској управи и пратећим подзаконским прописима утврђено је да информациони системи, електронске комуникационе мреже и опрема која се користи у електронској управи морају да испуњавају услове и стандарде информационе безбедности, у складу са прописима. Чланом 3. став 2. наведеног закона прописано је да послове који се односе на заштиту од инцидената у оквиру Јединствене информационо-комуникационе мреже електронске управе обавља Центар за безбедност информационо-комуникационих система републичких органа (ЦЕРТ) у оквиру Канцеларије. Прописи и највиши стандарди информационе безбедности се примењују у Канцеларији и Државном центру за управљање и чување података (Државни дата центар). Канцеларија није само администратор софтверских решења, него и гарант примене највиших безбедносних стандарда, који штите осетљиве здравствене и радноправне податке запослених.

Системи које развија и одржава Канцеларија (попут „е-Боловање - Послодавац”) подлежу највишим мерама техничке заштите: енкрипција података у складиштењу и преносу, контролисан приступ и аутентикација, системи за праћење активности и откривање злоупотреба. Примењују се принципи „приватност по самом дизајну“ и „сигурност по самом дизајну“ (енгл. *privacy by design* и *security by design*), што значи унапређивање безбедности и заштите података већ у фази пројектовања и имплементације система. Канцеларија обезбеђује да размена података између државних органа и организација, послодаваца и здравствених установа буде изведена преко сигурних канала (Сервисна магистрала), што подразумева коришћење дигиталних сертификата, логовање и праћење свих трансакција, као и могућност ревизије поступања. Канцеларија, такође, редовно спроводи процене ризика, тестове отпорности (енгл. *penetration testing*) и усваја препоруке стручњака у области информационе безбедности, а системи које развија се унапређују у складу са динамиком развоја технологија, појавом нових претњи и обавеза из међународних споразума. Поред техничке заштите, Канцеларија развија и програме обуке за кориснике, како би се унапредила безбедна употреба електронских сервиса и безбедносна култура, као и спречиле грешке људског фактора.

77. Коментар/питање/предлог:

Прописати рокове за поступање надлежних органа, између осталог и рок за доставу потврде послодавцу – исти дан када је отворено боловање, а изузетно ујутру ако је боловање отворено касно поподне. Тренутна верзија закона не садржи неопходне рокове за поступање, те је то потребно нормирати

Одговор:

Подаци и електронски документи који се достављају кроз софтверско решење „е-Боловање – Послодавац” достављају се аутоматски, применом функционалности овог софтверског решења - дакле, без одлагања, тј. одмах.

Рокови су уређени су Законом о здравственом осигурању (чл. 72 – 102). Између осталог, чланом 76. став 1. тог закона прописано је да спреченост за рад осигураника наступа даном када изабрани лекар утврди да осигураник није способан за обављање свог рада због болести или повреде, односно даном када изабрани лекар утврди потребу за негу члана уже породице осигураника или када установи други прописани разлог за привремену спреченост за рад осигураника.

Такође, чланом 102. Закона о здравственом осигурању прописано је да послодавац исплаћује и накнаду зараде запосленима која се обезбеђује из средстава обавезног здравственог осигурања, у складу са овим законом, те да послодавац доставља филијали захтев за исплату накнаде зараде са свим доказима потребним за исплату за запослене, а филијала утврђује право на накнаду зараде, висину накнаде зараде и најкасније у року од 21 дана од дана пријема захтева за исплату накнаде зараде са свим доказима потребним за исплату врши обрачун накнаде зараде, који доставља послодавцу и преноси одговарајући износ средстава на посебан рачун послодавца. Ова средства послодавац је дужан да исплати осигуранику најкасније у року од седам дана од дана њиховог пријема, а уколико исплата у наведеном року није извршена послодавац је дужан да врати средства филијали са каматом за која су средства увећана док су се налазила на посебном рачуну послодавца. Послодавац може из својих средстава да исплати накнаду зараде и када се та накнада обезбеђује из средстава обавезног здравственог осигурања, с тим да је филијала дужна да исплаћене

износе накнади послодавцу у року од 15 дана од дана предаје захтева филијали, уплатом на посебан рачун послодавца. Рокови из овог члана рачунају се од дана достављања комплетне документације филијали.

Остваривање права на накнаду зараде за време привремене спречености за рад осигураника ближе је уређено чл. 80 - 86. Правилника о начину и поступку остваривања права из обавезног социјалног осигурања („Службени гласник РС”, бр. 10/10, 18/10 - исправка, 46/10, 52/10 - исправка, 80/10, 60/11 - одлука УС, 1/13, 108/17, 82/19 - др. правилник, 31/21 - др. правилник и 4/24 - др. правилник).

78. Коментар/питање/предлог:

Прописати прекршаје за изабраног лекара и дом здравља уколико не поштују обавезе и рокове. Тренутна верзија закона не садржи прекршаје за изабраног лекара и дом здравља, већ само за послодавца, што није целисходно

Одговор:

Одговорност здравствене установе и здравственог радника за незаконито и неправилно поступање већ је прописана законима којима се уређују здравствена заштита и коморе здравствених радника. Тако, Закон о здравственој заштити („Службени гласник РС”, бр. 25/2019, 92/2023 - аутентично тумачење и 29/2025 - одлука УС) у чл. 251. и 252. прописује низ прекршаја за здравствену установу, односно друго правно лице, а у члану 155. став 2. прописује да за свој рад здравствени радници преузимају стручну, етичку, казнену, материјалну и дисциплинску одговорност, у складу са законом. Чланом 39. Закона о коморама здравствених радника („Службени гласник РС”, бр. 107/2005, 99/2010 и 70/2017 - одлука УС) прописано је да члан коморе дисциплински одговара пред судом части ако чињењем или нечињењем изврши повреду професионалне дужности или угледа члана коморе, а чланом 40. овог закона утврђено је у којим случајевима члан коморе врши повреду професионалне дужности или угледа члана коморе.

79. Коментар/питање/предлог:

Регулисати да документи (ОЗ7 и други) које послодавац уноси у систем буду подржани у смислу формата (ПДФ, excel, xml...) Иако технички, наведени аспект је битан у пракси како би несметано функционисао систем и подржавао документацију у потребним форматима.

Одговор:

Софтверско решење ће омогућити ову функционалност.

80. Коментар/питање/предлог:

Успоставити кол-центар - Постојање кол-центра би умногоме олакшало примену закона свим заинтересованим односно обавезним лицима.

Одговор:

Канцеларија ће истренирати виртуелног асистента (chat-bot) за пружање подршке у односу на употребу софтверског решења „е-Боловање – Послодавац”, а подршка ће бити омогућена и преко запослених у контакт центру/канцеларији за подршку. Обука лица за рад у систему ће бити спроведена преко Канцеларије путем ангажовања непосредног извођача.

81. Коментар/питање/предлог:

Прописати и прекршај за запослене, уколико не омогуће односно не инсталирају потребни софтвер. Тренутна верзија закона не садржи прекршаје за запосленог, већ само за послодавца, што није целисходно, јер и запослени има обавезе и функционисање е-боловања зависи и од сарадње запосленог.

Одговор:

Запосленом је омогућено да се региструје на софтверску компоненту „е-Боловање – Здравље” (којим управља Министарство здравља) и преузме потврду и извештај о привременој спречености за рад, али то није његова обавеза, нити функционисање софтверског решења „е-Боловање – Послодавац” зависи од тога, јер ће се подаци, документи и обавештења аутоматски достављати, односно чинити доступним послодавцу након уноса.

82. Коментар/питање/предлог:

Код провере боловања унети и могућност вештачења, које је прописано Законом о здравственом осигурању. Тренутна верзија закона предвиђа подношење приговора, односно захтева за оцену о привременој спречености за рад, али не садржи вештачење, која је последња од три опције провере боловања из Закона о здрав. осигурању.

Одговор:

Послодавци ће моћи да користе софтверско решење „е-Боловање - Послодавац” у погледу свих механизма (приговора и захтева) прописаних Законом о здравственом осигурању, а који се односе на привремену спреченост за рад. Ради потпуне јасноће - одредбе Нацрта закона ће бити допуњене и прецизиране у том смислу.

- PERSU трговински ланац

83. Коментар/питање/предлог:

На који начин ће се вршити рефундација боловања преко 30 дана? Ми смо фирма која накнаду зараде преко 30 дана исплаћује, па тек након тога рефундирамо боловање, на основу оригинала дознака.

Одговор:

Указујемо да се овом нацртом закона не уређује постављено питање. Наиме, чланом 102. став 7. Закона о здравственом осигурању прописано је да послодавац може из својих средстава да исплати накнаду зараде и када се та накнада обезбеђује из средстава обавезног здравственог осигурања, с тим да је филијала дужна да исплаћене износе накнади послодавцу у року од 15 дана од дана предаје захтева филијали, уплатом на посебан рачун послодавца. Рокови из овог члана рачунају се од дана достављања комплетне документације филијали. Рок за рефундацију накнаде зараде од РФЗО је три године, будући да ово потраживање застарева у року од три године од дана доспелости права, у складу са чланом 109. став 2. Закона о здравственом осигурању.

До истека рока застарелости, а након почетка рада система „е-Боловање – Здравље”, у употреби ће и даље бити докази о исплати накнаде зараде у папирном облику упоредо са доказима у форми електронског документа, зависно од времена подношења захтева за рефундацију.

84. Коментар/питање/предлог:

На који mail ће се слати дознаке у електронској форми? Да ли би постојао портал у који бисмо могли да унесемо mail адресу службе обрачуна зарада, како би дознаке биле послате на ту mail адресу? Проблем би нам правило да се дознаке шаљу на званични mail фирме.

Одговор:

Систем ће омогућити унос две адресе електронске поште: 1) компанијска (која се преузима из АПР) и 2) комуникацијске адреса, што ће омогућити услове за унутрашњу организацију великих и средњих компанија у погледу обавештавања.

- Бојана Ракић, Payroll Analyst II

85. Коментар/питање/предлог:

Експлицитно прописати право запосленог да благовремено буде обавештен о статусу свог боловања. Нпр. без одлагања или најкасније у року од 24х од настале промене у систему.

Одговор:

Техничко решење софтверске компоненте „е-Здравље” (којим управља Министарство здравља) ће омогућити да систем аутоматски генерише електронско обавештење за запосленог, док се одредбе овог закона примењују на послодавце, којима је и намењена софтверска компонента „е-Боловање – Послодавац”.

86. Коментар/питање/предлог:

Запосленом треба омогућити увид у све податке који се размењују између лекара, послодавца и РФЗО, уз право на исправку нетачних података.

Одговор:

Запослени неће имати ову могућност преко софтверског решења „е-Боловање - Послодавац”.

87. Коментар/питање/предлог:

Уредити поступање у ситуацијама када се привремена спреченост за рад преклапа са другим основима одсуства (нпр. посебна нега детета, повреда на раду, породично одсуство).

Одговор:

Нацрт закона се односи на коришћење софтверског решења „е-Боловање - Послодавац” у смислу уређења канала електронске комуникације и процедуралне размене података и докумената, док право које запослени стиче када се преклапају боловање и неки други основ одсуства (породично одсуство, повреда на раду, посебна нега детета и др.) није предмет уређења овог нацрта закона, него Закона о здравственом осигурању и пратећих подзаконских прописа. Овај нацрт закона не може да улазити у уређење материјално-правних питања, јер би се дошао сукоб са Законом о здравственом осигурању.

88. Коментар/питање/предлог:

Прописати рокове у којима је РФЗО обавезан да поступи по захтеву.

- РФЗО треба да буде у обавези да образложи свако одбијање или корекцију захтева послодавца у одговарајућим роковима.

- За изабране лекаре и здравствене комисије потребно је дефинисати стандарде благовремености односно рокове у којима морају отворити или затворити боловање, као и одлучити по приговорима.

Одговор:

Питања и предлози су предмет уређења Закона о здравственом осигурању и Закона о здравственој заштити, а не овог нацрта закона.

89. Коментар/питање/предлог:

Потребно је уредити поступак у случају да се запослени не појави на контролном прегледу. Предлог: ако се запослени без оправданог разлога не јави на контролу у року од 24 или 48 сати, боловање закључити, уз могућност поновног отварања након новог прегледа (поново у одређеном року).

Одговор:

Посебно софтверско решење у оквиру Републичког интегрисаног здравственог информационог система (РИЗИС) ће пацијентима слати СМС подсетник дан раније да се јаве изабраном лекару наредног дана ради закључења боловања, па ако се не јаве – систем ће сам аутоматски закључивати боловање.

90. Коментар/питање/предлог:

- Увођење механизма за исправку или опозив већ послатих докумената (нпр. погрешно унет датум). Такође, прецизирати ко и које податке сме да мења.

Одговор:

Софтверско решење ће омогућити изабраном лекару да може, у складу са прописима, да измени документ у периоду од 24 сата од тренутка издавања документа, док функционалност опозива већ послатих докумената није предвиђена. Између осталог, имаће уграђену функционалност аутоматског рачунања и уноса датума, тако да лекар више неће уносити датуме, него сам систем.

91. Коментар/питање/предлог:

Ретроактивно отварање боловања треба прецизирати. Предлог је да се дозволи највише три дана уназад, осим у хитним случајевима (нпр. хоспитализација), уз обавезно образложење лекара које ће бити видљиво послодавцу и РФЗО.

Одговор:

Софтверско решење ће омогућити отварање боловања 72 сата уназад, у складу са чланом 76. став 2. Закона о здравственом осигурању, којим је прописано да, изузетно, изабрани лекар може да утврди привремену спреченост за рад осигураника и за период пре првог јављања осигураника на преглед, односно јављања осигураника изабраном лекару, али највише за три дана уназад од дана када се осигураник јавио изабраном лекару.

92. Коментар/питање/предлог:

Поред постојећих улога, предлаже се могућност креирања додатне или прилагођене (custom) улога, како би се омогућио приступ запосленима који у оквиру својих послова обрађују само део података (нпр. ХР асистент са ограниченим правима).

Одговор:

У складу са предложеним законским решењима, у оквиру софтверског решења „е-Боловање – Послодавац” омогућено је послодавцу да преузима податке у вези са боловањима и сматрамо да је наведени предлог унутрашње питање организације послова послодавца – сваки послодавац може у оквиру својих пословних процеса, односно сопствених софтверских решења омогућити приступ преузетим подацима у складу са интерно одређеним ограничењима.

93. Коментар/питање/предлог:

Увођење функционалности за привремено делегирање и замену, нарочито у ситуацијама одсуства законског заступника (нпр. службени пут, боловање, годишњи одмор). Тиме се обезбеђује континуитет рада и спречава застој у коришћењу система.

Одговор:

Софтверско решење ће омогућити да приступ софтверском решењу „е-Боловање – Послодавац” имају она физичка лица (напомена: само физичка лица, а не могу правна лица) која законски заступник на то овласти (овлашћење преко роле у систему „Законски заступник“). Према архитектури система, „Законски заступник“ је улога коју има законски заступник који ће први имати приступ софтверском решењу након регистрације; ова рола има приступ свим функционалностима, као и могућност управљања корисничким улогама (енгл. *user management*) за доделу улога осталим корисницима. Систему се приступа искључиво електронским сертификатом, а на послодавцу је одговорност у погледу заштите података и тога ко користи сертификат за приступ систему, при чему је пожељно да ова питања уреди интерним актом. Овлашћење за приступ систему може бити и временски ограничено, тако што ће законски заступник дати овлашћење одређеном лицу и после одређеног времена, када престане потреба за приступом систему, укинути тај приступ.

94. Коментар/питање/предлог:

Посебна нега детета: систем треба да препозна и овај основ одсуства, јер у пракси лекар издаје потврду о привременој спречености ради посебне неге детета, али обрачун накнаде не иде по истим правилима као код обичног боловања. Ако систем не разликује овај основ, могу настати грешке у обрачуна и дуплирања.

Одговор:

Софтверско решење ће препознавати и садржати све законске разлоге/основе за привремену спреченост за рад у складу са чланом 73. став 1. Закона о здравственом осигурању, према којем за време привремене спречености за рад осигураницима запосленима и предузетницима припада накнада зараде, ако је здравствено стање осигураника, односно члана његове уже породице такво да је осигураник спречен за рад из једног од седам разлога прописаних овим законом, тј. ако је привремено спречен за рад: услед болести или повреде ван рада, услед професионалне болести или повреде на раду, због болести или компликација у вези са одржавањем трудноће, због прописане мере обавезне изолације као клицоноше или због појаве заразних болести у његовој околини, због неге болесног, односно

повређеног члана уже породице, под условима утврђеним овим законом, због добровољног давања органа, ћелија и ткива, изузев добровољног давања крви и у случају када је одређен за пратиоца болесног осигураног лица упућеног на лечење или лекарски преглед у друго место, односно док борави као пратилац у стационарној здравственој установи.

95. Коментар/питање/предлог:

Породиљско одсуство: потребно је прописати прелазак са боловања на породилјско одсуство и обрнуто. У том случају софтвер мора аутоматски да затвори једно право и отвори друго, како би се спречило преклапање периода.

Одговор:

Предмет овог нацрта закона и софтверског решења је дигитализација боловања, док је дигитализација породилјског одсуства планирана за наредне фазе развоја.

96. Коментар/питање/предлог:

Прописати укључивање лиценцираних приватних здравствених установа у систем еБоловања, уз јасне услове за интеграцију (провера лиценце, технички стандарди, надзор квалитета).

Одговор:

Потврду и извештај о привременој спречености за рад може да изда искључиво изабрани лекар у здравственој установи у јавној својини која је обухваћена Планом мреже здравствених установа. Запослени, свакако, може да оде код лекара у приватној пракси ради прегледа или консултација, али ако жели да отвори боловање, неопходно је да се обрати свом изабраном лекару у јавној установи. Изузетак би постојао само у случају да не постоји довољан број изабраних лекара у систему јавног здравства, али према важећем Плану мреже тај капацитет је обезбеђен и ови услови су испуњени.

97. Коментар/питање/предлог:

Уредити поступање са старим дознакама и потврдама. Посебно прецизирати шта се дешава са дугим боловањима која ће се наставити након 01.01.2026. године. Да ли се за период пре почетка примене закона задржава досадашњи режим и начин достављања, без обавезе ретроактивног уноса?

Одговор:

У прелазне одредбе Нацрта закона ће бити додат нови члан, који гласи: „Започети поступци који се односе на привремену спреченост за рад осигураника окончаће се у складу са прописима који су били на снази до ступања на снагу овог закона.“

98. Коментар/питање/предлог:

Да ли корисник одмах губи приступ систему по одјави послодавца и да ли постоји механизам хитног повлачења овлашћења? Предлог: прописати да корисник одмах губи приступ систему по одјави од стране послодавца. Јасно прописати видљивост података након престанка радног односа запосленог. Да ли послодавац задржава увид само у документа настала до датума престанка запослења, а без увида у документа након тог датума? Предлог: Прописати да послодавац задржава увид у документа у одређеном року након датума престанка запослења (ради обрачуна и рефундације).

Одговор:

По престанку радног односа запосленог код одређеног послодавца, тај послодавац више неће имати приступ за будуће податке и документе који се односе на тог запосленог, али ће имати за податке и документе који се односе на време док је то лице било у радном односу код тог послодавца.

- **Снежана Мирковић**

99. Коментар/питање/предлог:

Питање које сам поставила за случајеве у пракси, и не само у пракси већ се односи и на примену Закона о здравственом осигурању, односи се на то да ли ће софтверско решење "е-Боловање - Послодавац" имати опцију за изабране лекаре И РФЗО у делу код накнада зарада, да се чекира да је запослени на боловању, а без права на накнаду зараде.

Ово је значајно за послодавце, који с обзиром на то да нису и не треба да буду упућени у поступак лечења запослених, немају сазнања о свим чињеницама који су од значаја за отварање права или неостваривање права на накнаду зараде. У пракси се дешава да се послодавцима достављају дознаке на којима није наведено да запослени нема право на накнаду зараде, послодавац врши исплату и до 30 дана и од 31. дана и тек када поднесе захтев за рефундацију од РФЗО дође до сазнања да запослени нема право на накнаду зараде. Такође, зашто би послодавац плаћао накнаду за коју нема обавезу имајући у виду све чињенице сваког конкретног случаја. У пракси дугогодишњој, знам само један случај да је изабрани лекар навео да запослени нема право на накнаду зараде.

Мишљења смо да би наведено требало регулисати законом, а нарочито имајући у виду члан 84. Закона о здравственом осигурању којим су прописани случајеви када запослени без обзира на исплатиоца нема право на накнаду зараде. Такође, поред наведеног, речено је да уколико се запослени не појави на контроли код изабраног лекара да се запосленом аутоматски закључује боловање. Мишљења смо да би ово решење требало имати и изузетке и промене у систему у изузетним случајевима као на пример у случају честих случајева у пракси даје изабрани лекарт одсутан на дан контроле, не може да га прими други лекар, када није заказан контролни преглед (односно да ли ће ово софтверско решење бити повезано са аутоматским заказивањем контроле).

Одговор:

Предмет овог нацрта закона јесте уређивање односа у вези са разменом података, докумената и обавештења између корисника софтверског решења „е-Боловање - Послодавац” и информационо-комуникационих система органа државне управе надлежног за здравство и организације за обавезно здравствено осигурање у поступку остваривања права по основу привремене спречености за рад, док је предложено материја других законских прописа.

- **Berlin-Chemie A.Menarini Distribution д.о.о. Београд**

100. Коментар/питање/предлог:

С обзиром да сам прошле недеље била присутна у ПКС и чула вашу презентацију везано за нови систем дигитализације е-боловања, питала бих вас да ли је предвидјено да овим системом буду обухваћене и дознаке које пишу лекари у приватним здравственим установама? Ми смо фармацеутска компанија са страним капиталом и нашим запосленима уплаћујемо и приватно здравствено осигурање преко Wiener Stadtshe осигурања тако да они доносе дознаке (до 30 дана) из приватних домова здравља и ординација у које иду. Свима би олакшало када би било могуће да и те дознаке убудуће примамо електронски директно од лекара који их пишу.

Одговор:

Потврду и извештај о привременој спречености за рад може да изда искључиво изабрани лекар у здравственој установи у јавној својини која је обухваћена Планом мреже здравствених установа. Запослени, свакако, може да оде код лекара у приватној пракси ради прегледа или консултација, али ако жели да отвори боловање, неопходно је да се обрати свом изабраном лекару у јавној установи. Изузетак би постојао само у случају да не постоји довољан број изабраних лекара у систему јавног здравства, али према важећем Плану мреже тај капацитет је обезбеђен и ови услови су испуњени

- **KPMG A.A.S. д.о.о. Београд**

101. Коментар/питање/предлог:

Прво питање, ако смо добро разумели по аутоматизму биће преузета email адреса са АПР-а и са том email адресом законски заступник имаће први приступ софтверског решењу након регистрације, а да ће другу комуникацијску email адресу моћи да додели физичком лицу? У случају једне адресе, приступ том порталу може имати само 1 особа или ће као и у слушају ЦРОСО и е-пореза, приступ моћи да има више лица?

Одговор:

Софтверско решење ће омогућити да приступ софтверском решењу „е-Боловање – Послодавац” имају она физичка лица (напомена: само физичка лица, а не могу правна лица) која законски заступник на то овласти (овлашћење преко роле у систему „Законски заступник“). Према архитектури система, „Законски заступник“ је улога коју има законски заступник који ће први имати приступ софтверском решењу након регистрације; ова рола има приступ свим функционалностима, као и могућност управљања корисничким улогама (енгл. *user management*) за доделу улога осталим корисницима. Систему се приступа искључиво електронским сертификатом, а на послодавцу је одговорност у погледу заштите података и тога ко користи сертификат за приступ систему, при чему је пожељно да ова питања уреди интерним актом.

102. Коментар/питање/предлог:

Друго питање, када подносимо захтев за обрачун накнаде зарада да ли ће морати и остала пратећа документација да се шаље електронски, као што се и сад слала у папирном облику (обрачунске листе из ОЗ-7 обрасца, уговор о раду, изводи са пореске, изјаве послодавца о плаћеним ПИД, итд) или ће се нешто бити смањено, пошто су сви системи умрежени?

Одговор:

Овим законом укида се коришћење папирних докумената, а у прелазном периоду послодавци ће достављати и папир и електронски документ, а након тога папир се укида и софтверско решење „е-Боловање – Послодавац” ће обезбедити електронски еквивалент ОЗ-7 и ОЗ-10, са јединственим обрасцем и пољима. Увођењем обавезног електронског канала за размену докумената, потреба за папирном документацијом губи смисао. Сваки документ у систему добија временски жиг и електронски потпис, што обезбеђује већу правну сигурност од папира.

У систему „е-Боловање – Послодавац” није предвиђено да РФЗО аутоматски преузима податке о исплаћеним зарадама и накнадама зарада из система Пореске управе, јер оваква интеграција није изводљива у овој фази, због различитих основица зараде у прописима у области јавних финансија/доприноса за обавезно социјално осигурање и здравственог осигурања, те техничке некомпатибилности и сложености интервенција у систему Пореске управе. То значи да ће послодавци и даље имати обавезу да уз захтев за рефундацију достављају РФЗО-у пратећу документацију којом доказују висину зараде и обрачун накнаде (документацију о исплаћеним зарадама и накнадама у периоду од претходних 12 месеци - платне листе, обрачунске листиће, друге доказе о исплати), а у посебним случајевима и додатне документе као што су решење о породичком одсуству или потврда о статусу супружника за негу детета до три године, док РФЗО наставља да врши контролу на основу приложених докумената, без директног упита ка бази података Пореске управе. Овај недостатак интеграције је препознат и могуће је да ће се у каснијим фазама дигитализације процеса накнаде зараде (уз техничке измене у систему Пореске управе) омогућити да РФЗО аутоматски има увид у релевантне податке из пореских пријава, што би смањило административни терет послодаваца.

103. Коментар/питање/предлог:

Такође, наш предлог је да боловања која су отворена по старом систему, односно имају папирну дознаку рефундирају се као и до сад, а да за нова отворена боловања иде по новом систему.

Одговор:

У прелазне одредбе Нацрта закона ће бити додат нови члан, који гласи: „Започети поступци који се односе на привремену спреченост за рад осигураника окончаће се у складу са прописима који су били на снази до ступања на снагу овог закона.“

- Министарство унутрашњих послова

104. Коментар/питање/предлог:

У члану 1. Нацрта закона сугеришемо да се прецизира на која лица се мисли (....лица која врше размену”) и у том смислу, предлажемо да се реч: „лица“ замени речима: „корисника софтверског решења“.

Одговор:

Сугестија је прихваћена и текст Нацрта закона је измењена на предложен начин.

105. Коментар/питање/предлог:

Предлажемо да се у члану 2. направи јаснија веза између послодавца и предузетника (из става 4. тог члана) и појма корисника из члана 1. Нацрта закона.

Одговор:

Мишљења смо да је из текста одредаба овог нацрта закона и његовог наслова ова веза јасна.

106. Коментар/питање/предлог:

Предлажемо да се став 4. истог члана прецизира, имајући у виду да је нејасно да ли се ради о самосталном предузетнику који нема запослене или о другом субјекту.

Одговор:

Мишљења смо да је из текста ових одредаба („предузетник који не запошљава једно или више лица“) јасно да се ради о предузетнику (самозапосленом лицу које обавља привредну делатност) који нема запослене. Појам предузетника одређен је чланом 83. став 1. Закона о привредним друштвима, којим је прописано да је предузетник - пословно способно физичко лице које обавља делатност у циљу остваривања прихода и које је као такво регистровано у складу са законом о регистрацији.

107. Коментар/питање/предлог:

У члану 4. став 2. извршено је погрешно позивање на став 2. овог члана.

Одговор:

Примедба је основана, грешка је исправљена.

108. Коментар/питање/предлог:

У вези са обавезом из члана 4. став 1. тачка 2) Нацрта закона, мишљења смо да послодавци који накнаду зараде исплаћују директно запосленом треба да буду изузети од обавезе подношења захтева за обрачун накнада зарада за време привремене спречености за рад и пријема обрачуна од стране надлежног органа преко софтверског решења е-боловање.

Одговор:

Процедура и радња који су предмет овог питања су уређене прописима о здравственом осигурању, а путем софтверског решења које је предмет уређења овог нацрта закона се те процедуре дигитализују, па не постоји основ да радња из питања не буде обухваћена дигитализацијом и одредбама овог нацрта закона. У овом смислу, Закон о здравственом осигурању у члану 102. став 7. прописује да послодавац може из својих средстава да исплати накнаду зараде и када се та накнада обезбеђује из средстава обавезног здравственог осигурања, с тим да је филијала дужна да исплаћене износе накнади послодавцу у року од 15 дана од дана предаје захтева филијали, уплатом на посебан рачун послодавца.

109. Коментар/питање/предлог:

У члану 5. став 1. Нацрта закона наводи се да изабрани лекар издаје потврду у форми електронског документа. С тим у вези, мишљења смо да је потребно прецизирати и на који начин ће пацијент моћи да добије потврду.

Одговор:

Указујемо да техничке функционалности софтверског решења омогућавају пацијенту да се региструје на софтверску компоненту „е-Боловање – Здравље” (којом управља Министарство здравља) и преузме потврду и извештај о привременој спречености за рад.

110. Коментар/питање/предлог:

Поред наведеног, а што је од суштинског значаја за остваривање одређених права и обављања дужности полицијских службеника, предлажемо да се члан 5. Нацрта закона допуни ставом који би уредио да је податак о дијагнози болести, односно повреде по МКБ 10, обавезан податак који садржи потврда и дознака које се издају осигуранику запосленом у министарству надлежном за унутрашње послове.

Наиме, треба имати у виду да је према члану 38. Закона о полицији полицијски службеник дужан да непосредном руководиоцу преда службено оружје, муницију, службену легитимацију и службену значку када је одлуком надлежне здравствене установе проглашен неспособним за вршење послова полицијског службеника због болести из групе душевних болести и поремећаја, даном почетка привремене спречености за рад. Ако полицијски службеник не поступи у складу са ставом 1. тог члана, непосредни руководиоца дужан је да опрему из става 1. тог члана привремено одузме - даном сазнања за привремену спреченост. По престанку привремене спречености за рад полицијском службенику враћа се службено оружје, муниција, службена легитимација и службена значка - на дан почетка рада. Начин одузимања и враћања задржаног оружја и муниције, службене значке и легитимације по наступању и престанку разлога за привремену спреченост за рад због болести из групе душевних болести и поремећаја прописани су Правилником о начин иу одузимања и враћања задржаног службеног оружја и муниције, службене значке и службене легитимације („Службени гласник РС“, број 54/17). Чланом 3. наведеног правилника прописано је да је полицијски службеник коме је на лекарском прегледу одлуком надлежне здравствене установе утврђена привремена спреченост за рад због болести из групу душевних болести и поремећаја понашања, дужан да без одлагања, службено оружје и муницију, службену значку и службену легитимацију преда непосредном руководиоцу. Такође, сагласно члану 190. Закона о полицији, полицијском службенику, у случају привремене спречености за рад због професионалне болести или повреде на раду, као и у случају теже болести ван рада која животно угрожава запосленог, припада накнада плате у висини 100% основне плате, увећане за минули рад. Ово право се остварује на основу Листе тежих болести и повреда ван рада, коју је утврдила здравствена установа надлежна за заштиту запослених у Министарству. На основу предложеног члана 4. став 1. тачка 1) и члана 5. став 2. Нацрта закона, без податка о шифри болести које спадају у теже болести на основу којих се врши обрачун накнаде зараде, запослени у Министарству унутрашњих послова не могу остварити своја права на исплату накнаде зараде у висини од 100%.

Имајући у виду све наведено, у циљу стварања услова за спровођење наведених одредаба Закона о полицији неопходно је да Министарство унутрашњих послова добије податке о шифрама болести и потврдама по МКБ. Доступност шифара је потребна руководиоцу организационе јединице полицијског службеника ради примене члана 38. Закона о полицији, као и обрачунској служби ради примене члана 190. Закона о полицији. С тим у вези, предлагемо да се члан 15. Нацрта закона допуни ставом 4. који гласи: „Потврда из става 1. овог члана и дознака из става 2. овог члана, које се издају осигуранику запосленом у министарству надлежном за унутрашње послове, поред података утврђених прописима који уређују здравствену документацију и евиденције у области здравства, садрже и податке о дијагнози болести, односно повреди по МКБ 10." Истовремено, у циљу потпуне имплементације предложеног, предлагемо и да се члан 8. Нацрта закона допуни ставом 2. који гласи: „Изузетно од става 1. овог члана, садржај електронског обрасца потврде и дознаке из члана 5. овог закона за запослене у министарству надлежном за унутрашње послове споразумно утврђују министри надлежни за послове здравља и унутрашње послове и директор органа државне управе надлежног за пројектовање, усклађивање, развој и функционисање система електронске управе."

Одговор:

Разумевајући наведене разлоге и потребе да образац потврде и дознаке из члана 5. Нацрта закона обавезно садржи податак о дијагнози болести, односно повреди када је у питању привремена спреченост за рад осигураника запосленог у министарству надлежном за унутрашње послове, предложени текст Нацрта закона ће бити адекватно допуњен. Такође указујемо да је чланом 8. Нацрта закона предвиђено доношење подзаконског акта којим ће се уредити садржај електронског обрасца наведених докумената, а којим ће се на прецизан начин уредити питања која су предмет сугестије. Истовремено мишљења смо да је у Нацрту закона исправно уређено питање овлашћења за доношење наведеног прописа, имајући у виду делокруг органа државе управе наведених у сугестији.

111. Коментар/питање/предлог:

Мишљења смо да је у члану 9. став 1. Нацрта за закона извршено погрешно позивање на члан 3. уместо члан 4. Нацрта закона.

Одговор:

Примадба је прихваћена и грешка је исправљена.

112. Коментар/питање/предлог:

Истовремено, предлагемо да се наведена одредба преформулише и прецизира како би било јасно да ли се инкриминисано понашање односи на ситуацију када послодавац уопште не користи наведено софтверско решење или му приступа и користи га супротно прописаној сврси.

Одговор:

Предлог није прихваћен имајући у виду да су казнене одредбе прецизирано формулисане.

- **Додатни коментари/питања/предлози изнети усмено на јавној расправи**

113. Коментар/питање/предлог:

Да ли ће моћи да се ретроактивно отвори боловање кроз „е-Боловање – Послодавац“?

Одговор:

Одговор на ово питање је потврдан – софтверско решење ће омогућити отварање боловања 72 сата уназад, у складу са чланом 76. став 2. Закона о здравственом осигурању, којим је прописано да, изузетно, изабрани лекар може да утврди привремену спреченост за рад осигураника и за период пре првог јављања осигураника на преглед, односно јављања осигураника изабраном лекару, али највише за три дана уназад од дана када се осигураник јавио изабраном лекару.

114. Коментар/питање/предлог:

Да ли је софтверско решење предвидело мере којима се обезбеђује унос тачног датума у документе, јер се у пракси дешава да лекар унесе погрешан датум?

Одговор:

Софтверско решење има уграђену функционалност аутоматског рачунања и уноса датума, тако да лекар више неће уносити датуме, него сам систем.

115. Коментар/питање/предлог:

На који начин ће софтверско решење „е-Боловање – Послодавац“ помоћи у спречавању злоупотреба боловања?

Одговор:

Софтверско решење „е-Боловање – Послодавац“ ће омогућити транспарентност, преглед, статистику и аналитику у области привремене спречености за рад, тако да ће, између осталог, једноставно путем овог система моћи да се види број боловања по лекару, запосленом, основу боловања, период боловања и др. релевантни подаци (као што и сада у систему „е-Здравље“ може да се види који лекар преписује који лек), које здравствена инспекција може једноставно путем овог алата да прикупи по службеној дужности ради планирања инспекцијских надзора и припреме за вршење надзора. Податке и аналитику система може да користи и РФЗО за вршење надзора из своје надлежности. Ове функционалности система имаће и психолошки превентиван ефекат на актере у процесу да се уздрже од злоупотреба.

116. Коментар/питање/предлог:

Да ли ће се у софтверском решењу „е-Боловање – Послодавац“ видети промена основа за привремену спреченост за рад?

Одговор:

Софтверско решење ће омогућити ову опцију/функционалност.

117. Коментар/питање/предлог:

Шта се дешава у ситуацији када запослени може да ради од куће (нпр. у случају изолације због COVID-19 или сличних околности), а истовремено му је отворено боловање?

Одговор:

У том случају одлука је на послодавцу и запосленом. Члан 42. Закона о раду прописује рад на даљи и рад од куће, као радни однос за обављање послова ван просторија послодавца и засебан облик рада, који је могуће уредити уговором о раду или анексом уговора. У овом случају запослени остварује пуну зараду, јер обавља своје радне обавезе. Закон о здравственом осигурању (чл. 72 – 102.) уређује право на накнаду зараде по основу привремене спречености за рад. Ако је изабрани лекар оценио да је запослени неспособан за рад и отворио боловање, то подразумева да запослени није у радном ангажману и има право на накнаду зараде. У том случају, запослени не може истовремено остваривати зараду по основу рада од куће и накнаду по основу привремене спречености за рад. Дакле, ако запослени ради од куће, он фактички није привремено спречен за рад и боловање није оправдано, па наставља да остварује зараду у складу са уговором о раду и правилима о раду на даљину. Уколико постоји ситуација у којој запослени јесте у изолацији, али здравствено стање омогућава рад од куће (нпр. нема симптома који онемогућавају рад), неопходно је да лекар не отвори боловање, а запослени наставља рад на даљину уз пуну зараду, уз сагласност послодавца. Уколико се ипак отвори боловање (када лекар процени да запослени није способан за рад), запослени није у радном ангажману и нема обавезу да ради од куће, него је је у статусу привремене спречености за рад и остварује право на накнаду зараде у складу са законом. Дакле, ради се о одлуци и договору између послодавца и запосленог, уз кључну процену изабраног лекара да ли постоји привремена неспособност за рад. У циљу избегавања злоупотреба и правне несигурности, од изузетне је важности да се јасно разликује случај изолације без неспособности за рад (рад од куће) и случај стварне неспособности за рад (боловање).

118. Коментар/питање/предлог:

Шта се дешава у случају када послодавац уочи да је у потврди или извештају о привременој спречености за рад унета погрешна информација (нпр. датум, лични подаци и сл)? Да ли може директно да контактира изабраног лекара ради исправке?

Одговор:

Није могућа комуникација послодаваца са изабраним лекаром - та могућност не постоји ни у садашњем систему, нити је предвиђена Нацртом закона. Уколико послодавац сматра да подаци у потврди или извештају нису тачни, он има право да изјави приговор у складу са Законом о здравственом осигурању. Приговор се подноси РФЗО, као надлежном органу, који поступа по њему у прописаном поступку.

Вишеструки су разлози за овакво решење. Најпре, заштита података о личности, јер подаци о здравственом стању спадају у посебну категорију података чија је обрада строго ограничена у складу са Законом о заштити података о личности. Директна комуникација послодаваца са изабраним лекаром би отворила ризик од неовлашћеног приступа и повреде приватности. Затим, постоји подела улога и одговорности, према којој лекар је независан у доношењу стручне оцене и не сме бити у позицији да прима инструкције или интервенције од послодавца. Такође, поступак преиспитивања докумената и исправке спроводи се искључиво преко РФЗО и његових комисија, чиме се обезбеђује контролисан и документован процес. Напошетку, софтверско решење „е-Боловање – Послодавац”

обезбеђује јасан ток података и механизам за приговор, што укида потребу за директним контактом.

119. Коментар/питање/предлог:

Да ли се брисањем тачке 2) у члану 179. став 3. Закона о раду на основу овог нацрта закона погодује запосленима и подстичу злоупотребе, јер послодавац губи отказни разлог у случају недостављања потврде о привременој спречености за рад?

Одговор:

Чланом 179. став 3. Закона о раду у тач. 1) – 3) прописано је да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то: 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом; 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. овог закона; 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад. Поред тога, тачком 8) овог става као отказни разлог прописано је непоштовање радне дисциплине од стране запосленог прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Након доношења новог закона тачка 2) постаће сувишна, јер ће обавеза достављања потврде бити аутоматски испуњена кроз софтверско решење „е-Боловање – Послодавац”. Запослени више нема могућност да не достави потврду, јер сада електронски систем то чини уместо њега. С друге стране, тачка 3) остаје на снази и обезбеђује послодавцу основ за отказ у случају злоупотребе права на боловање (нпр. фиктивно отварање боловања, неосновано одсуство), покривајући тако ове ситуације које представљају отказни разлог. Тачка 1), такође, остаје на снази и на општи покрива све случајеве одбијања извршавања радних обавеза, а сагласно тачки 8) ове ситуације могу се додатно прописати општим актом послодавца.

Брисањем тачке 2) не долази до погодовања запослених, нити до укидања отказних разлога, већ до усаглашавања радноправног законског оквира са дигитализацијом овог поступка. Дисциплинска одговорност запосленог која води у отказ уговора о раду и даље постоји, али је садржана у преосталим тач. 1), 3) и 8), које покривају све релевантне ситуације. Напошетку, указујемо да уместо несигурног папирног достављања потврда (где је запослени, практично, био посредник), нови систем осигурава да се подаци достављају директно, електронским путем, чиме се повећава правна сигурност послодавца.

120. Коментар/питање/предлог:

Да ли избрани лекар у приватној пракси може да изда потврду о привременој спречености за рад и отвори боловање?

Одговор:

Одговор је негативан. Потврду и извештај о привременој спречености за рад може да изда искључиво избрани лекар у здравственој установи у јавној својини која је обухваћена Планом мреже здравствених установа. Запослени, свакако, може да оде код лекара у приватној пракси ради прегледа или консултација, али ако жели да отвори боловање, неопходно је да се обрати свом избраном лекару у јавној установи. Изузетак би постојао само у случају да не постоји довољан број избраних лекара у систему јавног здравства, али према важећем Плану мреже тај капацитет је обезбеђен и ови услови су испуњени.

121. Коментар/питање/предлог:

Како систем „е-Боловање – Послодавац“ поступа у случајевима када је страном држављанину запосленом у Републици Србији промењен идентификациони лични број/јединствени матични број грађана (ЈМБГ) током трајања боловања?

Одговор:

У систему „е-Боловање – Послодавац“ веза се успоставља између јединственог матичног броја грађана (ЈМБГ) и пореског идентификационог броја (ПИБ) послодавца. Уколико је страном држављанину, запосленом у Србији, промењен ЈМБГ, Републички фонд за здравствено осигурање (РФЗО) врши „превезивање“ права из обавезног здравственог осигурања са старог на нови број. Када се промена унесе у Централни регистар обавезног социјалног осигурања (ЦРОСО), тај податак се аутоматски прослеђује у систем е-Боловања. Ако до промене ЈМБГ дође током трајања боловања, систем ће ово боловање приказати и под старим и под новим ЈМБГ, што може изгледати као да постоје два корисника. На тај начин се обезбеђује континуитет права и могућност повезивања свих података, без губитка било ког дела историје боловања.

- Презентација коришћена током јавне расправе



Јавна расправа о
Нацрту закона РРТ_п