

Radna prava za vreme pandemije COVID-19

U Republici Srbiji je 15. marta 2020. godine proglašeno vanredno stanje zbog COVID-19 koje se u značajnoj meri odrazilo i na radno pravo. Zbog vanrednih okolnosti građani su postali zabrinuti za svoju egzistenciju jer u propisima ne postoje norme koje uređuju ovu oblast u novonastaloj situaciji. U praksi su se odmah pojavila brojna pitanja u vezi sa radnim odnosima, ugovorima, aneksima ugovora, kao i zloupotrebama.

Kako bismo vam približili prava i obaveze osvrnućemo se na dva najbitnija propisa. Prvi propis je **Uredba o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja**¹ od 16. marta 2020. godine. Ovom uredbom uređuje se poseban način i organizacija rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja. Prema uredbi poslodavac je dužan da omogući zaposlenima obavljanje poslova van prostorija poslodavca (rad na daljinu i rad od kuće), na svim radnim mestima na kojima je moguće organizovati takav rad. Dakle, poslodavac ima obavezu da omogući rad od kuće ako je to predviđeno opštim aktom ili ugovorom o radu. Međutim, ako to nije predviđeno poslodavcu se ostavlja mogućnost da donese rešenje kojim se omogućuje zaposlenom rad van svojih prostorija ukoliko to vrsta posla dozvoljava.

Uzimajući u obzir ove norme može se zaključiti da poslodavac nema obavezu da zaposlenima uvek omogući rad od kuće ako to vrsta posla i organizacija dozvoljavaju jer obaveza poslodavca postoji samo ako je to već predviđeno ranijim dokumentima.

U slučaju da poslodavac osluči da donese rešenje, ono obavezno mora da sadrži trajanje radnog vremena kao i način vršenja nadzora nad radom zaposlenog. Takođe, poslodavac je dužan da vodi evidenciju o zaposlenima koji obavljaju rad na ovaj način.

U situacijama kada zbog prirode delatnosti poslodavca, nije moguće organizovati rad na navedeni način, neophodno je da se:

1. organizuje rad u smenama kako bi što manji broj zaposlenih rad obavljao istovremeno u jednoj prostoriji (ako za to postoje mogućnosti),
2. omogući održavanje svih poslovnih sastanaka elektronskim, odnosno drugim odgovarajućim putem (video link, video poziv i dr.)
3. odlože službena putovanja u zemlji i inostranstvu, u skladu sa odlukom o zabrani, odnosno privremenom ograničenju ulaska i kretanja.

¹ Službeni glasnik RS, broj 31/2020

Ako se rad mora obavljati u prostorijama poslodavca uredba uredba predviđa obavezu poslodavca da obezbedi sve mere kako bi se zaštitili život i zdravlje zaposlenih i klijenata, kao i da se spreči dalje širenje COVID-19. Sve mere koje preduzme poslodavac moraju biti u skladu sa Zakonom o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti.

Ipak navedena uredba ne pruža odgovore na sva pitanja koja su se pojavila u vreme vanrednog stanja zbog COVID-19, ali se pojedina obrazloženja mogu pronaći na internet stranici [Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja](#) (Ministarstvo) u odeljku koji se odnosi na [novine u pravima i obavezama zaposlenih](#) u odnosu na **Zakon o radu**² (ZOR). Zbog toga ćemo ukazati na nekoliko ključnih pitanja:

1. prema ZOR zaposleni ima pravo na naknadu troškova za prevoz (odlazak i dolazak sa rada), ako radi od kuće on to pravo gubi,
2. Ministarstvo je 18. marta 2020. godine donelo [Preporuku za organizovanje rada u javnim upravama i državnim institucijama](#) koja se primenjuje na zaposlene u državnim organima, javnim agencijama, javnim službama i jedinicama lokalne samouprave. Preporuka uključuje da poslodavac omogući rad od kuće:
 - osobama koje imaju utvrđena hronična oboljenja,
 - osobama koje imaju više od 60 godina starosti,
 - roditelju koji ima dete mlađe od 12 godina – posebno ako samostalno vrši roditeljsko pravo ili je drugom roditelju određena radna obaveza;
3. zaposleni kojem je rešenjem nadležnog organa određena samoizolacija ili karantin ima pravo na naknadu zarade (bolovanje) i to u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju;
4. poslodavac može u slučaju smanjenja obima posla odrediti prekid rada za zaposlenog najduže u trajanju od 45 radnih dana, a zaposleni u tom periodu ima pravo na naknadu zarade (platu) najmanje u visini 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade. Period prekida rada može se produžiti uz saglasnost ministra;
5. neplaćeno odsustvo poslodavac može da odredi zaposlenom samo na njegov zahtev;
6. poslodavac i u slučaju COVID-19 (vanrednog stanja) ima obavezu da u potpunosti primenjuje ZOR prilikom davanja otkaza zaposlenom;

Zaposleni koji smatra da su mu povređena prava iz radnog odnosa može ih zaštititi prijavom inspekciji rada ili pokretanjem sudskog spora

Posebno o prekidu obavljanja delatnosti preduzetnika

² Službeni glasnik RS, broj 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - Odluka US RS i 113/2017.

Zakon o privrednim društima reguliše prekid obavljanja delatnosti (privremeno zatvaranje radnje ili mirovanje). S obzirom na to da je proglašeno vanredno stanje, sve veći broj preduzetnika se odlučuje za mirovanje. U slučaju da se preduzetnik pređe u status mirovanja on ima obavezu da o tome istakne obaveštenje na mestu u kome obavlja delatnost. U ovom periodu preduzetnik ne može da obavlja delatnost.

S druge strane preduzetnik koji prekine obavljanje delatnosti obaveze plaćanja doprinosa miruju u periodu u kojem ne obavlja delatnost, ali on može da nastavi da plaća doprinose. Ukoliko preduzetnik izabere da ne vrši plaćanje doprinosa njemu ovaj period ne ulazi u ukupni radni staž i ovom periodu neće imati zdravstveno osiguranje.

Pošto prekid obavljanja delatnosti nije zakonom vremenski ograničen, može da traje onoliko koliko preduzetnik odredi.