



САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ
САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА ВОЈВОДИНЕ
Адреса: Нови Сад 21000, Булевар Михајла Пупина бр. 24
Телефон: +381 (0) 21 557 911; Факс: 021/457-472;
www.cccb.pc ; e- mail: office@sssv.rs

Нови Сад, 23.03.2020. године
Број: 02-4

ПОЛОЖАЈ РАДНИКА У ВРЕМЕ ВАНРЕДНОГ СТАЊА кратко упутство за сналажење представника синдиката и радника

Дана 15.03.2020. године, у „Сл. гласнику РС“ бр.29/2020, објављена је Одлука о проглашењу ванредног стања на територији РС, а због епидемије болести ЦОВИД-19 изазване вирусом SARS-CoV-2. Након тога уследио је низ одлука надлежних државних органа којима се ближе уређују права и обавезе физичких и правних лица током трајања ванредног стања.

У даљем тексту представљамо могуће правне положаје радника током трајања ванредног стања. Овај преглед би требало да пружи правну оријентацију представницима синдиката, нашим члановима и свим другим радницима у Републици Србији док траје ванредно стање.

1. Рад ван просторија послодавца (рад на даљину/од куће)

Уредбом о организовању рада послодавца за време ванредног стања („Сл. гласник РС“, бр.31/2020) (даље: Уредба) прописана је обавеза послодавца да за време ванредног стања омогуће запосленима обављање послова ван просторија послодавца (рад на даљину/рад од куће), на свим радним местима на којима је то могуће. Рад ван просторија послодавца предвиђен је чл. 42 Закона о раду (даље: ЗоР), а детаљније се уређује колективним уговором или правилником о раду и уговором о раду. Ако рад ван просторија послодавца није уређен наведеним актима, Уредба налаже да послодавац донесе решења, у којима ће обавезно утврдити трајање радног времена и начин вршења надзора над радом запосленог. Запослени који обавља послове ван просторија послодавца РАДИ, што значи да му припадају право на зараду (100%) и сва друга права из радног односа, укључујући и право на топли оброк. Једино нема право на накнаду трошкова превоза на рад и са рада, јер физички не долази на посао.

Послодавац чија је природа делатности таква да није могуће организовати рад на на даљину, неопходно је да своје пословање усклади са условима ванредног стања – да организује рад у сменама, ако је могуће; да пословне састанке одржава електронским, односно другим одговарајућим путем (видео линк, видео позив и др.); да одложи службена путовања.

Послодавац је дужан да у циљу заштите здравља радника и странака обезбеди све опште, посебне и ванредне мере које се односе на хигијенску сигурност објеката и лица у складу са Законом о заштити становништва од заразних болести. За раднике, који су у непосредном контакту са странкама или деле радни простор са више лица, потребно је обезбедити довољне количине заштитне опреме.

2. Прекид рада или смањење обима рада из пословних/организационих разлога одлуком послодавца (тзв. принудни одмор)

Из чл. 116 ЗоР-а произилази да послодавац може одлучити да прекине рад или смањи обим рада због пословних, односно организационих разлога, за које нису криви запослени. Овакву одлуку послодавац би могао донети у време ванредног стања. Прекид, односно смањени обим рада може трајати најдуже 45 радних дана у календарској години (а уз сагласност министра и дуже), а запослени имају право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде. Запослени су све време у радном односу, али немају право на накнаду трошкова за исхрану у току рада и трошкова превоза, јер не раде.

3. Прекид рада због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду радника или других лица

У чл.117 ЗоР-а предвиђено је да до прекида рада може доћи на основу наредбе надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља

на раду радника или других лица. У овом случају, прекид рада није ствар воље послодавца, већ је послодавац обавезан да прекине рад ако постоји одговарајућа наредба надлежног државног органа. Запослени има право на накнаду зараде, али закон није одредио њену минималну висину, већ је остављено да се утврди колективним уговором или правилником о раду и уговором о раду. Запослени су у радном односу, али немају право на накнаду трошкова за исхрану у току рада и трошкова превоза, јер не раде.

4. Прерасподела радног времена

Током ванредног стања послодавац може одлучити да уведе прерасподелу радног времена (чл.57 ЗоР-а). Прерасподела је посебан режим радног времена у оквиру ког запослени у једном периоду ради дуже, а у другом краће од свог уговореног радног времена, али тако да његово укупно радно време у просеку не буде дуже од уговореног радног времена. Током ванредног стања, запослени могу радити краће од редовног радног времена или чак могу бити ослобођени од рада, а кад се ванредно стање заврши, они ће продуженим радним временом надокнадити сате које „дугују“. Овакав режим рада може трајати најдуже 6 месеци у току календарске године (не мора бити у континуитету), а колективним уговором може се продужити до 9 месеци, независно од календарске године. Запослени су све време у радном односу и уживају право на зараду и друга права по основу радног односа, осим права на накнаду трошкова превоза и трошкова исхране у току рада, која им припада само за дане кад долазе на посао.

5. Самоизолација

Ако се запослени налази у самоизолацији због прописане мере обавезне изолације као клицноше или због појаве заразних болести у његовој околини, он се третира као да је на боловању (накнада зараде 65%), па је потребно да послодавцу достави одговарајућу медицинску документацију која то доказује (Решење санитарне инспекције). Ово је уређено Законом о здравственом осигурању.

6. Неплаћено одсуство – само на захтев радника!

Неплаћено одсуство је право, а не обавеза запосленог. Запослени може тражити од послодавца да му одобри неплаћено одсуство из различитих разлога, па и због ванредног стања, али послодавац не може захтевати од запосленог да оде на неплаћено одсуство. Дакле, захтев за коришћење неплаћеног одсуства никако не може потећи од послодавца, већ искључиво од запосленог, а послодавац може прихватити или одбити такав захтев. Ако прихвати захтев запосленог, послодавац ће у решењу одредити трајање неплаћеног односа. За време неплаћеног одсуства, запослени нема право на накнаду зараде и друга права из радног односа, јер она мирују, и одјављен је са обавезног социјалног осигурања, али је обавезан да се по завршетку одсуства врати на рад (чл.78 ЗоР-а).

Друга питања

Ако запосленом током ванредног стања истекне уговор о раду на одређено време, послодавац нема обавезу да продужи, односно закључи нови уговор, осим ако се ради о запосленим трудницама или породилјама, које су заштићене као и у време редовног стања (чл.187 ЗоР-а).

Запослени током ванредног стања није заштићен од отказа, што значи да може добити отказ из свих разлога предвиђених законом, општим актом и уговором о раду. Заштита од отказа је једнака као и у време редовног стања и важи само за одређене категорије радника под одређеним условима (труднице, породилје, представници запослених – чл.187 и 188 ЗоР).

Кад су у питању радно ангажована лица, на њих се на одговарајући начин примењује све што је горе наведено.



Stić G.