RAD OD KUĆE U SLUČAJU PROGLAŠENJA EPIDEMIJE I VANREDNOG STANJA: Uredba o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja („Sl. Glasnik RS“, br. 31/2020)

Izvor: Paragraf Lex

U slučaju proglašenja vanrednog stanja zbog epidemije virusa, na snagu stupaju mere nadležnih državnih organa da se u najvećoj mogućoj meri spreči širenje zarazne bolesti a te mere između ostalog podrazumevaju da se ograniči kretanje određene kategorije stanovništva koji su najugroženiji, da se zatvore granični prelazi, zabrane javnog okupljanja i ograniče putovanja, da se obustavi rad škola i fakulteta i tome slično.

Kako pandemija ili epidemija zaraznih bolesti, kao što je korona virus, može da ugrozi bezbednost, život i zdravlje većeg broja ljudi, svakako, svrha proglašenja vanrednog stanja u konkretnom slučaju po proceni nadležnih državnih organa je legitimna, budući da ima za cilj otklanjanje ozbiljnih opasnosti koje prete celokupnoj državnoj teritoriji i ugrožavaju normalno funkcionisanje života u zemlji, međutim, to se **svakako odražava i na poslovanje i organizaciju rada kako od strane poslodavca tako i zaposlenih** o čemu će biti reči u narednom delu.

Naime, kada javna opasnost ugrožava opstanak države ili građana, postoji mogućnost proglašenja vanrednog stanja, u skladu sa ***Ustavom Republike Srbije („Sl. glasnik RS“, br. 98/2006*** – dalje: Ustav***) i Zakonom o odbrani („Sl. glasnik RS“, br. 116/2007, 88/2009, 88/2009 – dr. zakon, 104/2009 – dr. zakon, 10/2015 i 36/2018).***

U skladu sa odredbom člana 200. Ustava:

„Kada javna opasnost ugrožava opstanak države ili građana, Narodna skupština proglašava vanredno stanje.

Odluka o vanrednom stanju važi najduže 90 dana. Po isteku ovog roka, Narodna skupština odluku o vanrednom stanju može produžiti za još 90 dana, većinom od ukupnog broja narodnih poslanika.

Za vreme vanrednog stanja, Narodna skupština se sastaje bez posebnog poziva i ne može biti raspuštena.

Proglašavajući vanredno stanje Narodna skupština može propisati mere kojima se odstupa od Ustavom zajemčenih ljudskih i manjinskih prava.

Kad Narodna skupština nije u mogućnosti da se sastane, odluku o proglašenju vanrednog stanja donose zajedno predsednik Republike, predsednik Narodne skupštine i predsednik Vlade, pod istim uslovima kao i Narodna skupština.

Kad Narodna skupština nije u mogućnosti da se sastane, mere kojima se odstupa od ljudskih i manjinskih prava može propisati Vlada, uredbom, uz supotpis predsednika Republike.

Mere odstupanja od ljudskih i manjinskih prava koje propišu Narodna skupština ili Vlada važe najduže 90 dana, a po isteku ovog roka mogu se obnoviti pod istim uslovima.

Kad odluku o vanrednom stanju nije donela Narodna skupština, Narodna skupština je potvrđuje u roku od 48 sati od njenog donošenja, odnosno čim bude u mogućnosti da se sastane. Ako Narodna skupština ne potvrdi ovu odluku, odluka prestaje da važi završetkom prve sednice Narodne skupštine održane po proglašenju vanrednog stanja.

Kad mere kojima se odstupa od ljudskih i manjinskih prava nije propisala Narodna skupština, Vlada je dužna da uredbu o merama odstupanja od ljudskih i manjinskih prava podnese na potvrdu Narodnoj skupštini u roku od 48 sati od njenog donošenja, odnosno čim Narodna skupština bude u mogućnosti da se sastane. U suprotnom, mere odstupanja prestaju da važe 24 sata od početka prve sednice Narodne skupštine održane po proglašenju vanrednog stanja.“

Dalje je odredbom člana 202. Ustava propisano da su po proglašenju vanrednog ili ratnog stanja, dozvoljena **odstupanja od ljudskih i manjinskih**

prava zajemčenih Ustavom, i to samo u obimu u kojem je to neophodno i ove mere odstupanja prestaju da važe prestankom vanrednog ili ratnog stanja.

Elementarna nepogoda, u smislu ***Zakona o smanjenju rizika od katastrofa i upravljanju vanrednim situacijama („Sl. glasnik RS“, br. 87/2018)*** je pojava hidrološkog, meteorološkog, geološkog ili biološkog porekla, prouzrokovana delovanjem prirodnih sila kao što su zemljotres, poplava, bujica, oluja, jaka kiša, atmosferska pražnjenja, grad, suša, odronjavanja ili klizanja zemljišta, snežni nanosi i lavina, ekstremne temperature vazduha, nagomilavanja leda na vodotoku, **pandemija, epidemija zaraznih bolesti,** epidemija stočnih zaraznih bolesti i pojava štetočina i druge prirodne pojave većih razmera koje mogu da ugroze bezbednost, život i zdravlje većeg broja ljudi, materijalna i kulturna dobra ili životnu sredinu u većem obimu.

Vanredna situacija u smislu napred navedenog zakona je stanje koje nastaje proglašenjem od nadležnog organa kada su rizici i pretnje ili nastale posledice po stanovništvo, životnu sredinu i materijalna i kulturna dobra takvog obima i intenziteta da njihov nastanak ili posledice nije moguće sprečiti ili otkloniti redovnim delovanjem nadležnih organa i službi, zbog čega je za njihovo ublažavanje i otklanjanje neophodno upotrebiti posebne mere, snage i sredstva uz pojačan režim rada, dok upravljanje vanrednim situacijama obuhvata koordinaciju i rukovođenje subjektima i snagama sistema zaštite i spasavanja u cilju organizovanog odgovora na katastrofe i brzog oporavka.

Na osnovu člana 6. stav 1. ***Zakona o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti („Sl. glasnik RS“, br. 15/2016)*** i člana 43. stav 1. ***Zakona o Vladi („Sl. glasnik RS“, br. 55/2005, 71/2005 – ispr., 101/2007, 65/2008, 16/2011, 68/2012 – odluka US, 72/2012, 7/2014 – odluka US, 44/2014 i 30/2018 – dr. zakon)***, Vlada je donela ***Odluku o proglašenju bolesti COVID-19 izazvane virusom SARS-CoV-2 zaraznom bolešću („Sl. glasnik RS“, br. 23/2020 i 24/2020)*** čije je sprečavanje i suzbijanje od interesa za Republiku Srbiju a radi sprečavanja pojave, širenja i suzbijanja zarazne bolesti COVID-19 i zaštite stanovništva od te bolesti, po ovoj odluci i izmenama i dopunama iste, primenjivaće se mere propisane Zakonom o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti, Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, Zakonom o javnom zdravlju, kao i druge mere koje priroda te bolesti nalaže u skladu sa epidemiološkom situacijom.

Kada nastupe ovakve nepredviđene okolnosti koje podrazumevaju ograničenje

kretanja stanovništva, samim tim i zaposlenih, istovremeno se kod poslodavca javlja **potreba da rad organizuje na nešto drugačiji način, da li uvođenjem skraćenog radnog vremena, preraspodele ili rada od kuće**, ili kod poslodavaca kod kojih ništa od navedenog nije izvodljivo, da isti **obustavi na period dok traju ovi razlozi.**

Na osnovu člana 200. stav 6. Ustava, Vlada, je uz supotpis predsednika Republike, donela **Uredbu o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja („Sl. Glasnik RS", br. 31/2020** – dalje: Uredba***)*** kojom se uređuje poseban način i organizacija rada poslodavaca na teritoriji Republike Srbije za vreme vanrednog stanja. Uredba je stupila na snagu danom objavljivanja u Službenom glasniku, odnosno 16.3.2020. godine.

Prema Uredbi, za vreme vanrednog stanja 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 u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Međutim, Uredba ne rešava pitanje statusa zaposlenih koji zbog prirode posla ne mogu da rade od kuće, a imaju maloletnu decu na školovanju ili vrtiću, ali se prema informacijama iz nadležnog ministarstva očekuje rešenje i ove situacije u smislu da poslodavci kada oba zaposlena rade a imaju maloletnu decu treba da donesu odluke da jedan od roditelja može da ostane kod kuće.

Mogućnosti poslodavca u pravcu rešavanja radno-pravnog statusa zaposlenih u slučaju proglašenja vanrednog stanja

Organizacija rada na nešto drugačiji način, podrazumeva između ostalog i **rad od kuće** kada je to moguće i kada sama priroda posla koji se obavljaju kod poslodavca to dozvoljava. Neke poslove je moguće obavljati od kuće jer se rad obavlja pretežno na računaru ili putem drugih sredstava savremene tehnologije, interneta, videokonferencija i drugih online sredstava komunikacije koji to omogućavaju, dok su drugi poslovi vezani isključivo za sedište ili organizacione jedinice poslodavca kao što su poslovi u ugostiteljstvu, hotelijerstvu, proizvodnji, trgovini, zdravstvenim ustanovama i apotekama, frizerskim salonima i ostalim uslužnim delatnostima.

Zakon o radu („Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013,

75/2014, 13/2017 – odluka US, 113/2017 i 95/2018 – autentično tumačenje) dakle, predviđa mogućnost zasnivanja radnog odnosa za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, i to u vidu rada na daljinu i rada od kuće.

Rad od kuće i u redovnim okolnostima ima svoje **pogodnosti**, kako za poslodavca tako i za zaposlenog, a naročito njegove prednosti dolaze do izražaja kada nastupe vanredne okolnosti, kao što je u konkretnom slučaju izbijanje epidemije i proglašenja vanrednog stanja zbog opasnosti od širenja zaraznih bolesti i virusa, kada se kako je napred navedeno ograničava i kretanje građana a samim tim i zaposlenih, u cilju preduzimanja preventivnih mera. Takođe i **Uredba propisuje da je za vreme vanrednog stanja poslodavac 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 u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.**

Za poslove koje je **moguće obavljati od kuće**, akcenat je na postignutim rezultatima i ciljevima uz poštovanje rokova, a ne na samom nadzoru nad vršenjem i obavljanjem istih. S druge strane, za **poslove koji moraju da se obavljaju u sedištu ili drugim poslovnim i organizacionim jedinicama poslodavca**, poslodavac je u obavezi da preduzme sve preventivne i zaštitne mere kako bi za svoje zaposlene u datim uslovima obezbedio zdrave i bezbedne uslove rada.

Poslodavci koji nemaju mogućnosti da upute zaposlene da rade od kuće, a sa druge strane ni da organizuju rad na nešto drugačiji način uz sagledavanje svih mogućnosti i uz preduzimanje mera zaštite života i zdravlja zaposlenih na radu, svakako mogu, u konkretnom slučaju potencijalne opasnosti za bezbednost i zaštitu života i zdravlja zaposlenih, postupajući u skladu sa odredbom člana 117. Zakona o radu da ih upute na „prinudni odmor“ odnosno privremeno odsustvo sa rada, uz isplatu naknade zarade u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu.

Poslodavac koji nije svojim opštim aktom (pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom) propisao da zaposleni ostvaruje naknadu zarade za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu i visinu iste, potrebno je da izmeni opšti akt odnosno pravilnik o radu ili kolektivni ugovor i objavi isti na oglasnu tablu, i da potom donese odluku o upućivanju

zaposlenih na privremeno odsustvo sa rada do kojeg je došlo jer poslodavac nije u mogućnosti da obezbedi bezbedne i zdrave uslove rada za svoje zaposlene, utvrđujući u samoj odluci koliko će ovo odsustvo trajati i zbog čega je ista konkretno doneta. **Dužina prekida rada nije propisana Zakonom o radu** jer ovo nije slučaj iz odredbe člana 116. Zakona o radu koji se primenjuje u drugim situacijama (kada zaposleni ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, s tim da ta naknada ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada poslodavca, do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže do 45 radnih dana u kalendarskoj godini a uz saglasnost ministra i duže). Takođe, poslodavac ovde nije vezan ni **visinom naknade zarade** već je vezan da sâm propiše istu u svom opštem aktu. Na kraju, nakon izmene opšteg akta i donošenja odluke, poslodavac donosi za svakog pojedinačnog zaposlenog **rešenje o naknadi zarade za vreme plaćenog odsustva** u slučajevima iz člana 117. Zakona o radu.

Zakon o radu upućuje da se **visina naknade** propiše opštim aktom, što znači da nije zagarantovan ni minimalni iznos ove naknade već poslodavac ima diskreciono pravo da je sâm utvrdi.

U principu, nema smetnji da poslodavac zaposlene uputi na **korišćenje godišnjeg odmora**, ali samo za onaj period koliko im po Zakonu o radu i opštem aktu pripada. U tom slučaju, kako je poslodavac taj koji donosi konačnu odluku o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenog, podrazumeva se uz njegovu prethodnu konsultaciju, u zavisnosti od potreba posla i organizacije rada, postoji mogućnost da zaposlene u ovakvim situacijama „pošalje“ na godišnji odmor u rokovima predviđenim odredbama Zakona o radu i kada zaposleni ne upute takav zahtev poslodavcu.

Što se tiče upućivanja zaposlenih na „**bolovanje“**, odluku o tome ne donosi poslodavac već izabrani lekar ili drugi stručno medicinski organ, u skladu sa ***Zakonom o zdravstvenom osiguranju(„Sl. glasnik RS“, br. 25/2019*** – dalje: ZZO***)***.

Naime, sprečenost za rad osiguranika nastupa danom kada izabrani lekar utvrdi da osiguranik nije sposoban za obavljanje svog rada zbog bolesti ili povrede, odnosno danom kada izabrani lekar utvrdi potrebu za negu člana uže porodice osiguranika ili kada ustanovi drugi propisani razlog za privremenu sprečenost za

rad osiguranika, u skladu sa odredbom člana 76. stav 1. ZZO.

Izabrani lekar, odnosno drugi stručno-medicinski organ Republičkog fonda određuje privremenu sprečenost za rad osiguranika datumom početka privremene sprečenosti za rad i datumom završetka privremene sprečenosti za rad, kako je propisano odredbom člana 77. stav 1. istog zakona.

Dakle, izabrani lekar odnosno drugi stručno-medicinski organ Republičkog fonda određuje privremenu sprečenost za rad osiguranika, te u tom smislu poslodavac ne ulazi u nadležnost ovih organa koji o tome odlučuju.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to najmanje u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno, u skladu sa odredbom člana 115. Zakona o radu.

Dakle, za vreme bolovanja, ali samo za one zaposlene koji su po oceni nadležnog zdravstvenog organa privremeno sprečeni za rad, u konkretnom slučaju to bi bili zaposleni koji su zaraženi virusom i nalaze se u samoizolaciji ili na bolničkom lečenju, bi pripadala naknada zarade u visini 65 posto, prvih mesec dana na teret poslodavca a nakon mesec dana na teret Republičkog fonda.

Poslodavac koji nema mogućnost da za vreme prekida rada isplaćuje naknadu zarade, može ovaj problem rešiti **sporazumnim raskidom ugovora o radu**, u skladu sa članom 177. Zakona o radu, ili, ukoliko to nije moguće, zaposlenima može **otkazati ugovore o radu** na osnovu člana 179. stav 5. tačka 1. Zakona o radu, kojim je propisano da zaposlenom može da prestane radni odnos ako **usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih** promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla, ali podrazumeva se uz prethodnu isplatu otpremnine.

Jednoj kategoriji zaposlenih nije moguće otkazati, odnosno, raskinuti ugovor o radu bez njihove saglasnosti, a to su porodilje i trudnice jer je odredbom člana 187. stav 1. Zakona o radu propisano da za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta, poslodavac ne može da zaposlenom otkaže ugovor o radu.

Napominjemo da nezaposleni kome je radni odnos, odnosno osiguranje prestalo njegovom voljom ili krivicom, odnosno ako je radni odnos prestao svojevoljnim opredeljivanjem za otpremninu, novčanu naknadu ili posebnu novčanu naknadu po odluci Vlade o utvrđivanju programa rešavanja viška zaposlenih, u većem iznosu od visine otpremnine utvrđene Zakonom o radu, može ostvariti pravo na novčanu naknadu ako ponovo ispuni uslove iz člana 66. ***Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti („Sl. glasnik RS“, br. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017 i 113/2017 – dr. zakon)*** (obavezno osigurano lice ima pravo na novčanu naknadu ako je bilo osigurano najmanje 12 meseci neprekidno ili s prekidima u poslednjih 18 meseci), kako je napred navedeno.

U tom smislu, zaposleni kome radni odnos prestane na osnovu sporazuma sa poslodavcem (znači, svojom voljom), ili otkazom od strane zaposlenog, neće ostvariti pravo na novčanu naknadu pred NSZ.

Što se tiče preduzetnika koji privremeno odjavljuju delatnost, a imaju zaposlene, potrebno je ukazati da privremeni prekid obavljanja delatnosti ne može biti razlog za prestanak radnog odnosa zaposlenih u smislu odredbe člana 176. stav 1. tačka 5) Zakona o radu jer se ovde ne radi o slučaju prestanka radnog odnosa mimo volje zaposlenog i volje poslodavca propisanog ovom odredbom odnosno ne radi se o slučaju prestanka rada poslodavca već o privremenom prekidu obavljanja delatnosti.

To znači da i preduzetnici koji ne mogu u konkretnom slučaju da isplaćuju naknadu zarade zaposlenima za vreme privremenog prekida rada da reše status zaposlenih na neki od napred navedenih načina.

Kada je u pitanju **istek ugovora o radu na određeno vreme za vreme proglašenja vanrednog stanja**, ovi zaposleni ne uživaju posebnu zaštitu otkaza ni u redovnim okolnostima niti u vanrednim situacijama, te nema smetnji da im radni odnos prestane zbog isteka roka na koji je zasnovan bez obzira na ove okolnosti.

Obavezni elementi ugovora i aneksa ugovora o radu kod rada od kuće

U svakom slučaju, kako je predmet ovog komentara pre svega ukazivanje na uslove koje je poslodavac neophodno da obezbedi za zaposlene koji imaju mogućnosti zbog specifičnosti poslova koje obavljaju da rade od kuće bez narušavanja procesa rada, svakako ćemo se u narednom delu osvrnuti na iste.

Naime, rad od kuće, u skladu sa odredbom člana 42. Zakona o radu podrazumeva rad koji za poslodavca obavlja zaposleni u prostorijama u kojima živi, kući ili stanu. **Ugovor o radu** koji se zaključuje za obavljanje poslova od kuće, pored odredaba iz člana 33. ovog zakona (obavezni elementi ugovora o radu), **sadrži** i:

1) trajanje radnog vremena prema normativima rada;

2) način vršenja nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja poslova zaposlenog;

3) sredstva za rad za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan da nabavi, instalira i održava;

4) korišćenje i upotrebu sredstava za rad zaposlenog i naknadu troškova za njihovu upotrebu;

5) naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja;

6) druga prava i obaveze.

Osnovna zarada zaposlenog koji radi od kuće ne može biti utvrđena u manjem iznosu od osnovne zarade zaposlenog koji radi na istim poslovima u prostorijama poslodavca.

Odredbe Zakona o radu o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodeli radnog vremena, noćnom radu, odmorima i odsustvima primenjuju se i na ugovor o radu za rad od kuće, ako drukčije nije određeno opštim aktom ili ugovorom o radu.

Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju po osnovu ovakvog ugovora ne mogu se odrediti na način kojim se zaposlenom onemogućava da koristi prava na odmor u toku dnevnog rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

Za rad od kuće neophodno je dakle da zaposleni ima **određena sredstva za rad** koja obezbeđuje, instalira i održava poslodavac u mestu života zaposlenog.

Ostali uslovi rada za obavljanje poslova od kuće, ugovaraju se ugovorom o radu odnosno aneksom ugovora o radu koji poslodavac zaključuje sa zaposlenim.

Iako prema nezvaničnom i nepotvrđenom stavu inspekcije rada, usled ovakvih opravdanih razloga je tolerantno omogućiti zaposlenima da rade od kuće samo na

osnovu odluke poslodavca, bez zaključenja odgovarajućeg aneksa ugovora o radu, svakako bi sud bio nadležan da ceni da li bi postupanje poslodavca bilo opravdano i moglo naći utemeljenje u pravnim propisima, te je u svakom slučaju potrebno konsultovati nadležne organe da se izjasne po ovom pitanju i zauzmu zvaničan stav.

Ugovor o radu odnosno aneks ugovora o radu za obavljanje poslova od kuće pored mesta rada zaposlenog odnosno tačne adrese zaposlenog i naziva i opisa poslova koje će obavljati, odmora u toku dnevnog rada, dnevnog i nedeljnog odmora, mora da sadrži i **sredstva rada kojima će zaposleni obavljati poslove** u koje mogu da spadaju računar – lap top ili desktop, telefon, internet i druga slična sredstva i da li će iste obavljati sopstvenim sredstvima rada ili sredstvima poslodavca.

Takođe, obavezan element ovog ugovora odnosno aneksa ugovora o radu je i **uređenje načina na koji će poslodavac vršiti nadzor nad radom i kvalitetom ovih poslova**. U principu, kako je već napomenuto, akcenat kod obavljanja poslova koji mogu da se rade od kuće je pre svega na postignutom rezultatu i ciljevima, ali je svakako i ovo pitanje potrebno posebno urediti.

Na kraju je potrebo ugovoriti na koji način će se zaposlenom **naknaditi drugi troškovi** koji mogu nastati usled rada od kuće – troškovi električne struje i komunalija, interneta i telefona.

Nalaganje zaposlenom da radi od kuće na osnovu rešenja poslodavca u skladu sa Uredbom

Postavlja se pitanje da li je u ovim vanrednim situacijama nužno zaključenje aneksa ugovora o radu za obavljanje poslova od kuće ili zaposleni mogu da rade od kuće i samo na osnovu odluke poslodavca bez zaključenja odgovarajućeg aneksa.

Naime, i rad od kuće je osnov za zaključak da zaposleni koji menja režim radnog odnosa u radni odnos van prostorija poslodavca mora zaključiti ugovor o radu sa posebnim karakteristikama koji odgovara ovoj vrsti radnog odnosa. To se može učiniti aneksom, i to samo onda kada je taj slučaj prethodno propisan opštim aktom, odnosno ugovorom o radu, u skladu sa odredbom člana 171. stav 1. tačka 6) Zakona o radu – u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu a kada to nije slučaj ne postoji ni normativni osnov za zaključenje aneksa, dakle ne postoji osnov da aneks kao formalni izvor ovo pitanje normativno uredi.

Međutim, prema Uredbi, ako opštim aktom i ugovorom o radu nije predviđen rad na daljinu i rad od kuće, poslodavac može rešenjem omogućiti zaposlenom obavljanje poslova van prostorija poslodavca, ukoliko mu to organizacioni uslovi dozvoljavaju.

Ovo rešenje obavezno sadrži:

1) trajanje radnog vremena;

2) način vršenja nadzora nad radom zaposlenog.

Poslodavac čija je priroda delatnosti takva da nije moguće organizovati rad na ovaj način, neophodno je da svoje poslovanje uskladi sa uslovima vanrednog stanja i to:

– da, ukoliko je to moguće i ne iziskuje dodatna sredstva, **organizuje rad u smenama**, kako bi što manji broj zaposlenih i svih drugih radno angažovanih lica rad obavljao istovremeno u jednoj prostoriji,

– omogući održavanje svih poslovnih sastanaka elektronskim, odnosno drugim odgovarajućim putem (video link, video poziv i dr.),

– **odloži službena putovanja** u zemlji i inostranstvu, u skladu sa odlukom nadležnog organa o zabrani, odnosno privremenom ograničenju ulaska i kretanja.

Bezbednost i zdravlje na radu zaposlenih koji rade od kuće

Zakon o radu eksplicitno propisuje da poslodavac može da ugovori poslove van svojih prostorija koji **nisu opasni ili štetni po zdravlje zaposlenog i drugih lica i ne ugrožavaju životnu sredinu**. Takođe, zaposleni koji obavlja poslove od kuće, kao i svaki drugi zaposleni, ima **pravo na bezbednost i zdravlje na radu** u skladu sa zakonom i opštim aktom, odnosno ugovorom o radu, kao i obavezu da poslodavca obavesti o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak materijalne štete, u skladu sa odredbom člana 12. stav 1. i člana 15. tačka 4. Zakona o radu.

Zaposleni u smislu ***Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu („Sl. glasnik RS“, br. 101/2005, 91/2015 i 113/2017 – dr. zakon)*** jeste domaće ili strano fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca, kao i lice koje po bilo kom osnovu obavlja rad ili se osposobljava za rad kod poslodavca, osim lica koje je u

radnom odnosu kod poslodavca radi obavljanja poslova kućnog pomoćnog osoblja, dok je poslodavac domaće ili strano pravno lice, odnosno fizičko lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje jedno ili više lica.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, pa i onom zaposlenom koji rad obavlja od kuće, obezbedi uslove rada i organizuje rad radi bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom i drugim propisima, kao i da zaposlenom pruži obaveštenje o pravima i obavezama koje proizilaze iz propisa o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu, u skladu sa odredbom člana 16. tač. 2. i 3. Zakona o radu.

Poslodavac je dužan da prilikom organizovanja ovakvog načina rada **obezbedi preventivne mere** radi zaštite života i zdravlja i onih zaposlenih koji rad obavljaju van prostorija poslodavca, kao i da za njihovu primenu obezbedi **potrebna finansijska sredstva**.

Poslodavac je dužan da obezbedi preventivne mere **pre početka rada zaposlenog**, **u toku rada**, kao i kod **svake izmene tehnološkog postupka**, izborom radnih i proizvodnih metoda kojima se obezbeđuje najveća moguća bezbednost i zaštita zdravlja na radu, zasnovana na primeni propisa u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, radnog prava, tehničkih propisa i standarda, propisa u oblasti zdravstvene zaštite, higijene rada, zdravstvenog i penzijskog i invalidskog osiguranja, i dr.

Preventivne mere u smislu ZBZR jesu sve mere koje se preduzimaju ili čije se preduzimanje planira na svim nivoima rada kod poslodavca, radi sprečavanja povređivanja ili oštećenja zdravlja zaposlenih.

Poslodavac je dužan da obezbedi zaposlenom rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu, a lice za bezbednost i zdravlje na radu je dužno da svakodnevno prati i kontroliše primenu tih mera.

Prema Uredbi, poslodavac je dužan da u cilju osiguranja zaštite i zdravlja zaposlenih, radno angažovanih i stranaka obezbedi sve opšte, posebne i vanredne mere koje se odnose na higijensku sigurnost objekata i lica u skladu sa Zakonom o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti.

Za zaposlene i radno angažovane, koji su u neposrednom kontaktu sa

strankama ili dele radni prostor sa više lica, potrebno je obezbediti dovoljne količine zaštitne opreme u skladu sa posebnim propisima.

Prijava na CROSO zaposlenih koji rade od kuće

Lica u radnom odnosu, odnosno zaposleni u privrednom društvu, kod preduzetnika, drugom pravnom licu, državnom organu, organu jedinice lokalne samouprave prijavljuju se na osiguranje pod **šifrom 101**, u skladu sa ***Uredbom o sadržini, obrascu i načinu podnošenja jedinstvene prijave na obavezno socijalno osiguranje, jedinstvenim metodološkim principima i jedinstvenom kodeksu šifara za unos podataka u jedinstvenu bazu centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja („Sl. glasnik RS“, br. 54/2010, 124/2012 i 119/2013*** – dalje: Uredba***)***.

Međutim, kada lica u redovnim okolnostima promene radno mesto, te poslove više ne obavljaju u prostorijama već van prostorija poslodavca, za njih je potrebno izvršiti prijavu na centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja pod **šifrom 108**.

U jedinstvenu prijavu se upisuju podaci o osnovu osiguranja propisani jedinstvenim metodološkim principima i to: radni odnos za lica koja obavljaju poslove van prostorija poslodavca a kao dokaz u skladu sa Uredbom, služi ugovor o radu ili akt o zasnivanju radnog odnosa i radna knjižica, a ako se zasniva radni odnos sa strancem dozvola za rad izdata od Nacionalne službe zapošljavanja.

Kako Uredba dozvoljava poslodavcu da zaposlenima na osnovu rešenja naloži da rade od kuće podrazumeva sa, na poslovima na kojima je moguće organizovati takav rad, i bez zaključenja odgovarajućeg aneksa ugovora o radu za rad od kuće, **onda u ovakvim situacijama koje imaju svoj legitiman i opravdan cilj, iako Uredba ne uređuje posebno ovo pitanje, ali svakako smo mišljenja da nema potrebe ni vršiti izmene na centralnom registru obaveznog socijalnog osiguranja u jedinstvenim prijavama zaposlenih.**

Umesto zaključka

Proglašenje vanrednog stanja usled epidemije i širenja zarazne bolesti COVID-19 svakako zahteva hitno reagovanje poslodavaca i zaposlenih u cilju pronalaženja mogućih rešenja za svaki konkretan slučaj, kako bi i poslodavac i zaposleni trpeli što manje finansijske i ekonomske posledice i što bezbolnije prevazišli ovaj period

do ponovnog uspostavljanja redovnog režima rada. **Stoga je korisno da poslodavac pre nego što zaposlenima otkaže ugovore o radu prvenstveno sagleda sve mogućnosti koje mu Zakon o radu dozvoljava, kako ne bi ugrozio egzistenciju zaposlenih sa jedne i svoje poslovanje sa druge strane.** Ove mogućnosti na koje je prethodno ukazano nisu brojne ali mogu biti od koristi – **uvođenje skraćenog radnog vremena, donošenje odluke o preraspodeli radnog vremena, upućivanje zaposlenih na korišćenje godišnjeg odmora ili na privremeno odsustvo sa rada u smislu odredbe člana 117. Zakona o radu, upućivanje da rade od kuće ako priroda posla to dozvoljava**.

Rad od kuće, gde je isti moguće sprovesti, se čini kao korisno rešenje i u obostranom je interesu ali prilikom uspostavljanja ovakvog režima rada svakako je potrebno ispoštovati napred navedene odredbe Zakona o radu u pogledu dodatnih elemenata koje ugovor o radu odnosno aneks ugovora o radu mora da sadrži, u smislu da se zaposlenima obezbede sredstva rada na teret poslodavca i naknade svi troškovi koji mogu proisteći iz ovakvog radnog odnosa, u pogledu prirode poslova voditi računa da su to poslovi koji nisu opasni ili štetni po zdravlje zaposlenog i drugih lica i ne ugrožavaju životnu sredinu, u pogledu bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenima kao i onim koji rade u prostorijama poslodavca obezbediti sve neophodne preventivne mere. Njihova osnovna zarada ne može biti utvrđena u nižem iznosu od one koju Zakon o radu predviđa za zaposlenog koji radi na istim poslovima u prostorijama poslodavca. Na kraju, poslodavac može zaposlenima na osnovu donete Uredbe da naloži da radi od kuće i bez zaključenja odgovarajućeg aneksa ugovora o radu, samo na osnovu rešenja.

Izvor: Paragraf Lex
Naslov: Redakcija