

Prava i obaveze radnika i poslodavaca u toku vanrednog stanja

Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, utorak, 24. mart, 2020.

Povodom nedoumica građana Srbije, odnosno poslodavaca i zaposlenih, u vezi sa njihovim pravima i obavezama tokom vanrednog stanja izazvanog virusom COVID-19, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, u daljem tekstu, objašnjava sve detalje i moguće situacije u toku vanrednog stanja (rad od kuće, visina naknada, prava roditelja koji imaju decu mlađu od 12 godina, prava radnika u samoizolaciji, plaćenom i neplaćenom odusustvu, bolovanju...).

ORGANIZACIJA RADA OD KUĆE

Apelujemo na poslodavce da, ukoliko to priroda delatnosti i posla koje obavljaju dozvoljava, zaposlenima organizuju rad od kuće. Zaposleni koji u skladu sa Zakonom o radu i Uredbom o organizovanju rada poslodavca za vreme vanrednog stanja, rade od kuće imaju pravo zaradu, kao i zaposleni koji rade na svom radnom mestu. **Jedina razlika je što zaposleni koji rade od kuće, nemaju pravo na naknadu troškova prevoza za dolazak i odlazak sa rada kao zaposleni koji dolaze u poslovne prostorije poslodavca, kao ni na naknadu drugih troškova u vezi sa organizacijom rada na ovakav način.**

Rad od kuće nije „plaćeno odsustvo” već organizacija rada u kojoj zaposleni svoje radne obaveze izvršava od kuće i za to ostvaruje zaradu.

U slučaju kada poslodavac ne može da organizuje rad od kuće, dužan je da obezbedi sve mere zaštite bezbednosti i zdravlja na radu.

Zaposleni roditelj sa decom mlađom od 12 godina

Na osnovu Uredbe o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja, kao i na osnovu mera prevencije širenja zaraze COVID-19 virusom, Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave donelo je Preporuku za organizovanje rada u javnim upravama i državnim institucijama (Preporuka). Preporuka se, imajući u vidu nadležnost Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave, pre svega odnosi na zaposlene u državnim organima, javnim agencijama, javnim službama i jedinicama lokalne samouprave.

Ovu preporuku, treba primeniti i na poslodavce u privatnom sektoru, ukoliko to dozvoljava delatnost rada poslodavca.

Prema Preporuci, „poslodavac prvenstveno treba da ima u vidu da su naročito ugrožena lica sa utvrđenim hroničnim oboljenjima i lica starija od 60 godina i da posebnu zaštitu ima roditelj deteta do 12 godina, a naročito ukoliko sam vrši roditeljska prava, ili je drugom roditelju ustanovljena radna obaveza. Za navedene zaposlene neophodno je omogućiti rad od kuće, i to u skladu sa planom rada i rasporedom koji je poslodavac, odnosno rukovodilac, sam dužan da utvrdi za svakog zaposlenog”.

Međutim, u slučajevima gde se zbog delatnosti i prirode posla ne može organizovati rad od kuće (i u javnom i u privatnom sektoru), poslodavac je dužan da obezbedi mere zaštite i zdravlja zaposlenih, kao i da organizuje rad u smenama, kako bi što manji broj zaposlenih i svih drugih radno angažovanih lica rad obavljao istovremeno u jednoj prostoriji.

Poslodavac treba da omogući jednom roditelju sa detetom ispod 12 godina, da radi od kuće, a ukoliko je proces rada poslodaca takav da je nemoguće organizovati takav rad, neophodno je da se organizuje rad u smenama, tako da se raspored rada zaposlenog roditelja, ne poklapa sa rasporedom rada drugog roditelja koji takođe ima radnu obavezu.

OSVRT NA POJEDINA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA I PO OSNOVU RADA

Zaposleni je u samoizolaciji/karantinu

Zaposleni koji je u samoizolaciji, a kome je nadležni organ izdao akt (rešenje ili drugi akt) o samoizolaciji ili karantinu, imaju pravo na naknadu zarade.

Naknada zarade pripada zaposlenom prema Zakonu o zdravstvenom osiguranju, u slučaju kada je zaposleni privremeno sprečen za rad zbog propisane mere obavezne izolacije kao kliconoše ili zbog pojave zaraznih bolesti u njegovoj okolini.

Prvih 30 dana odsustva plaća poslodavac, a od 31. dana Republički fond za zdravstveno osigurnje.

Zaposleni u samoizolaciji ili karantinu treba da se jave poslodavcu telefonom i da mejlom ili nekim drugim elektronskim načinom komunikacije, pošalju skeniran ili slikan navedeni akt nadležnog organa.

Potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad, kao i doznaku za zaposlenog, može da dostavi član porodice ili sam zaposleni kad prestanu razlozi zbog kojih istu nije mogao da dostavi.

Pravo na naknadu zarade prema Zakonu o zdravstvenom osiguranju, nema osiguranik, ako je namerno sprečavao ozdravljenje ili ako je zloupotrebio pravo na korišćenje odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad na neki drugi način (na primer prekršaj samoizolacije/karantina).

Naknada zarade, prema Zakonu o zdravstvenom osiguranju je prosečna zarada koju je osiguranik ostvario u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, i određuje se u visini 65% od osnova za naknadu zarade. Poslodavac može isplatiti i veći iznos naknade zarade zaposlenom, ukoliko se tako ugovori kolkktivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Pravo na naknadu zarade imaju zaposleni i lica koja obavljaju samostalnu delatnost, ali ne i radno angažovani po osnovu ugovora van radnog odnosa (osim ako u ovom ugovoru nije utvrđena i novčana naknada za slučaj kada se ne obavljju poslovi za koji je zaključen ugovor).

Pravo zaposlenog koji koristi koristi godišnji odmor

U zavisnosti od potrebe posla, poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog. Zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora, odnosno kolektivnog godišnjeg odmora kod poslodavca, ima pravo na naknadu zarade, u visini prosečne zarade ostvarene u prethodnih 12 meseci.

Prekid rada, odnosno smanjenje obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog (član 116. Zakona o radu)

Ukoliko poslodavac ima smanjen obim posla ili je u potpunosti prekinuo rad, zaposleni se mogu uputiti na tzv „prinudni godišnji odmor” u trajanju od 45 radnih dana, odnosno i duže u skladu sa Zakonom.

U navedenom slučaju zaposleni imaju pravo na naknadu zarade najmanje u visini 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, s tim da ista ne može biti manja od minimalne zarade.

Kolektivnim ugovorom ili ravnikom o radu i ugovorom o radu može se utvrditi i veći iznos naknade zarade od ove koja je utvrđena zakonom.

Prekida rada zbog naredbe nadležnog državnog organa/organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja

Članom 117. Zakona o radu propisano je da visina naknade 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, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, Zakonom o radu nije utvrđena. Ista se utvrđuje i isplaćuje u visini utvrđenju kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Zaposleni odsustvuje sa rada zbog bolesti ili je na plaćenom odsustvu

(čl. 114. i 115. Zakona o radu)

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad i to najmanje u visini 65% prosečne zarade, odnosno u visini od 100% zarade zaposlenog u slučaju povrede na radu ili profesionalne bolesti.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade za slučaj plaćenog odsustva: sklapanja braka, porođaja supruge, teže bolesti člana uže porodice, smrti člana uže porodice, dobrovoljnog davanja krvi i dr.

Pravo na neplaćeno odsustvo (član 78. Zakona o radu)

Poslodavac u skladu sa Zakonom o radu, može zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo).

Samo na zahtev zaposlenog, poslodavac može da odobri pravo na neplaćeno odsustvo.

Višak zaposlenih

Poslodavac koji otkazuje radni odnos zaposlenom jer je tehnološki višak mora da vodi računa o tome da li je u obavezi da donese program rešavanja viška zaposlenih (član 153. Zakona o radu) kao i da zaposlenima, koje je utvrdio kao tehnološki višak, isplati otpremninu pre otkaza ugovora o radu. **Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, zaposlenom isplati otpremninu** (član 158. stav 1. Zakona).

Ukoliko poslodavac ne isplati otpremninu, a zaposlenom prestane radni odnos, inspektor će vratiti na rad sve one zaposlene, kod kojih poslodavac nije ispoštovao odredbe zakona.

Visina otpremnine utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, i ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu.

Pravo zaposlenog na novčanu naknadu za slučaj nezaposlenosti

Pravo na novčanu naknadu ima zaposleni na neodređeno vreme koji je proglašen tehnološkim viškom, zaposleni na određeno vreme, kao i lice koje po osnovu ugovora obavljalo privremene i povremene poslove, **a koje je u periodu od najmanje 12 meseci neprekidno ili s prekidima u poslednjih 18 meseci bilo u osiguranju.**

Novčana naknada pripada od prvog dana od dana prestanka obaveznog osiguranja, ako se prijavi i podnese zahtev Nacionalnoj službi u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa ili prestanka osiguranja. Nezaposlenom koji podnese zahtev, po isteku roka od 30 dana, novčana naknada pripada od dana podnošenja zahteva.

Obezbeđivanjem elektronske prijave na NSZ, sva lica od 23. marta 2020. godine, imaju mogućnost da se prijave elektronski radi korišćenja prava na novčanu naknadu u skladu sa zakonom.

http://www.nsz.gov.rs/live/info/saopštenja/obave_tenje_za_korisnike_usl...

Bez obzira na vanredno stanje, zaposleni koji smatraju da im je povređeno pravo iz radnog odnosa i po osnovu rada, mogu se obratiti Inspektoratu za rad, koje će u skladu sa zakonom i svojim nadležnostima i ovlašćenjima preduzeti odgovarajuće mere.

Kontakt

- mejlovi: inspekcija@minrzs.gov.rs ili kontrola@minrzs.gov.rs
- telefonski broj 0800 300 307 (besplatan poziv).

Табела, Право на зараду, односно накнаду зараде*

Запослени ради	На послу	Зарада	100%
	Од куће	Зарада	100%
Запослени одсуствује са рада	Годишњи одмор	Накнада зараде	100%
	„Принудно одсуство,, без кривице запосленог, чл. 116. ЗОР	Накнада зараде	најмање 60%, а не мање од минималне зараде
	Наредба надлежног органа - чл 117 ЗОР	Накнада зараде	у висини утврђеној КУ или УОР
	Боловање (осим кад је повреда на раду)	Накнада зараде	најмање 65%, а не мање од минималне зараде
	Боловање: повреда на раду	Накнада зараде	100%
	Породиљско/нега детета/посебна нега детета	Накнада зараде	100%
	Плаћено одсуство (склапања брака, порођаја супруге, теже болести, смрт члана уже породице, давање крви и др)	Накнада зараде	100%
	Неплаћено одсуство	Нема примања	

*Зарада и накнада зараде садрже у себи припадајући износ пореза и доприноса (БРУТО 1)