

## Radno-pravni status zaposlenih u uslovima vanrednog stanja

Izvor: <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/130320/130320-vest4.html>

U Republici Srbiji je uvedeno vanredno stanje dana 15. marta 2020. godine Odlukom o proglašenju vanrednog stanja ("Sl. glasnik RS", br. 29/2020).

Na osnovu odredbe člana 200. stav 6. Ustava Republike Srbije ("Sl. glasnik RS", br. 98/2006 - dalje: Ustav) 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 i Uredbu o merama za vreme vanrednog stanja ("Sl. glasnik RS", br. 31/2020) kojom se propisuju mere kojima se odstupa od Ustavom zajemčenih ljudskih i manjinskih prava za vreme vanrednog stanja.

Na osnovu člana 2. Uredbe o merama za vreme vanrednog stanja i člana 15. stav 1. Zakona o državnoj upravi ("Službeni glasnik RS", br. 79/05, 101/07 i 95/10, 99/14, 30/18 - dr. zakon, 47/18), Ministar unutrašnjih poslova, uz saglasnost ministra zdravlja, doneo je Naredbu o ograničenju i zabrani kretanja lica na teritoriji republike srbije ("Sl. glasnik RS", br. 34/2020) kojom se radi suzbijanja i sprečavanja širenja zarazne bolesti Covid-19 i zaštite stanovništva od te bolesti, zabranjuje kretanje na javnim mestima, odnosno van stanova, prostorija i objekata za stanovanje u stambenim zgradama i izvan domaćinstva (okućnica), i to:

- 1) licima sa navršениh 65 i više godina života - u naseljenim mestima preko 5000 stanovnika;
- 2) licima sa navršениh 70 i više godina života - u naseljenim mestima do 5000 stanovnika.

Takođe se zabranjuje svim licima izlazak van stanova, prostorija i objekata za stanovanje u stambenim zgradama i izvan domaćinstva (okućnica), u vremenu od 20 do 05 časova.

Na osnovu člana 43. stav 3. Zakona o Vladi („Službeni glasnik RS”, br. 55/05, 71/05 – ispravka, 101/07, 65/08, 16/11, 68/12 – US, 72/12, 7/14 – US, 44/14 i 30/18 – dr. zakon), na predlog Generalnog sekretarijata Vlade, Vlada je donela i Z a k l j u č a k kojim se ograničava okupljanje građana na javnim, otvorenim i zatvorenim prostorima tako da distanca između lica mora biti najmanje 2 m, kao i da na površini od 4 m<sup>2</sup> ne može biti više od jednog lica, a da se ispred objekta mora naznačiti ukupan broj lica koja mogu istovremeno boraviti unutar prostora.

Lica koja zbog radne obaveze i načina organizacije rada objektivno ne mogu primeniti ovu meru izuzimaju se od ovog ograničenja.

U principu, za vreme vanrednog stanja, poslodavac ima obavezu da organizuje proces rada na način da ne ugrožava bezbednost i zdravlje na radu svojih zaposlenih, i da se stara o njihovoj zaštiti života i zdravlja na radu, uzimajući u obzir pored redovnih preventivnih mera i napred navedene uredbe i zaključke donete od strane nadležnih državnih organa.

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.

Kako Uredba nalaže poslodavcu da omogući zaposlenima da rade od kuće ako je u skladu sa poslovima koje zaposleni obavlja moguće organizovati takav rad, poslodavac je vlastan da ceni u svakom konkretnom slučaju da li ima uslova za navedno. Naime, 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 sedišta ili organizacione jedinice poslodavca kao što su poslovi u ugostiteljstvu, hotelijerstvu, proizvodnji, trgovini, zdravstvenim ustanovama i apotekama, frizerskim salonima, drugim uslužnim delatnostima i tome slično.

Poslodavac čija je priroda delatnosti takva da nije moguće organizovati rad od kuće, 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,
- omogućujući 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.

Uredba takođe nalaže poslodavcu 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.

Propisane su i novčane za prekršaj poslodavca sa svojstvom pravnog lica ako prilikom organizovanja rada i radnog procesa ne obezbedi preventivne mere radi zaštite života i zdravlja zaposlenih, kao i ako za njihovu primenu ne obezbedi potrebna finansijska sredstva, i to kazne u iznosu od 800.000 do 1.000.000 dinara, u skladu sa odredbom člana 69. stav 1. tačka 2) Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu.

Ako zaposleni smatra da mu nisu obezbeđene preventivne mere za bezbedan i zdrav rad može da se obrati nadležnoj inspekciji rada odnosno Upravi za bezbednost i zdravlje na radu, kako bi ovi nadležni organi izvršili kontrolu.

Poslodavci koji krše odredbe važećih zakonskih propisa se izlažu opasnosti da kada se ukine vanredno stanje prekršajno odgovaraju.

U svakom slučaju, na poslodavcu je da organizuje rad na takav način da svim zaposlenim jednako obezbedi preventivne mere za bezbedan i zdrav rad, i da postupajući u skladu sa Uredbom omogući da zaposleni koji mogu da poslove obavljaju od kuće, tako i rade a da oni zaposleni čiji rad nije moguće organizovati od kuće zbog prirode samih poslova rade u prostorijama poslodavca uz obezbeđivanje svih zaštitnih i preventivnih mera za bezbedan i zdrav rad. Ako poslodavac ispoštuje sve mere i propise, ne bi bilo mesta diskriminaciji, osim ako se dokaže da je neke zaposlene neopravdano stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

Ako poslodavac ne obezbedi preventivne mere, izlaže se prekršajnoj odgovornosti.