



POJAŠNENJE MOGUĆIH STATUSA
ZAPOSLENIH U TOKU
VANREDNOG STANJA



Imajući u vidu mnoge nedoumice koje su se javile kod poslodavaca u vezi različitih situacija u pogledu statusa zaposlenih za vreme vanrednog stanja (rad od kuće, plaćeno odsustvo, neplaćeno odsustvo, godišnji odmori, prekid rada ili smanjenje obima posla iz razloga koji ne stoje na strani zaposlenog, otkaz ugovora o radu i slično), obaveštavamo Vas da je Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, na svojoj internet stranici, objavilo objašnjenja pojedinih situacija, te su na ovaj način otklonjenje eventualne nedoumice u ovoj oblasti.

U bitnom, u skladu sa važećim propisima, te navedenom objašnjenju Ministarstva rada, u nastavku Vam dostavljamo pojašnjenje mogućih statusa zaposlenih u toku vanrednog stanja:

Zaposleni koji su upućeni na rad od kuće

Ovi zaposleni imaju pravo na zaradu kao i zaposleni koji rade na svom radnom mestu, uz jedinu razliku što ovi zaposleni (koji rade od kuće), nemaju pravo na naknadu troškova prevoza za dolazak i odlazak sa rada, kao i drugih troškova u vezi sa organizacijom rada na ovakav način.

Zaposleni roditelj sa decom mlađom od 12 godina

Načelno, resorno ministarstvo državne uprave izdalo je preporuku za postupanje sa ovim zaposlenima u javnim upravama i državnim institucijama. Međutim, u objašnjenju Ministarstva rada se navodi da ovu preporuku treba primeniti i na poslodavce u privatnom sektoru, ukoliko to dozvoljava delatnost poslodavca. S tim u vezi, u preporuci se između ostalog navodi da zaposleni roditelj deteta do 12 godina uživa posebnu zaštitu, a naročito ukoliko sam vrši roditeljska prava, ili je drugom roditelju ustanovljena radna obaveza. U tom smislu, preporučuje se da se takvom zaposlenom omogući rad od kuće.

Zaposleni u samoizolaciji / karantinu

Ako je nadležni organ zaposlenom uručio rešenje ili drugi akt o obaveznoj samoizolaciji ili karantinu, onda taj zaposleni ima pravo na naknadu zarade u skladu sa Zakonom o radu, zbog privremene sprečenosti za rad. Osnov za ovo tumačenje su odredbe Zakona o zdravstvenom osiguranju, kojim se kao osnov privremene sprečenosti za rad navodi obavezna izolacija kao kliconoše ili zbog pojave zaraznih bolesti u njegovoj okolini. Ovaj zaposleni bi bio dužan da poslodavcu dostavi rešenje ili drugi akt nadležnog organa o obaveznoj samoizolaciji ili karantinu, po kom osnovu se ovom zaposlenom dalje isplaćuje naknada zarade shodno Zakonu o radu i odredbama o privremenoj sprečenosti za rad.

Korišćenje godišnjeg odmora od strane zaposlenog

Iako zaposleni nesporno ima pravo na korišćenje godišnjeg odmora, to ne znači da poslodavac može samostalno uputiti zaposlenog da taj godišnji odmor i koristi, već se vreme korišćenja godišnjeg odmora određuje od strane poslodavca, ali uz perthodnu konsultaciju zaposlenog. Pri tom, potrebno je imati u vidu da se rešenje o korišćenju godišnjeg odmora može uručiti zaposlenom i pre roka od 15 dana od dana početka korišćenja godišnjeg odmora, ali samo u slučaju da je zaposleni podneo zahtev za korišćenje godišnjeg odmora.



Prekid rada, odnosno smanjenje obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog

Shodno članu 116. Zakona o radu, poslodavac može doneti odluku o prekidu rada, odnosno o smanjenju obima rada za pojedine zaposlene, do čega je došlo bez krivice zaposlenog. Ova mera može da traje najduže 45 radnih dana (po pravilu, 9 radnih nedelja, ako radna nedelja traje 5 radnih dana), a može se dodatno produžiti uz saglasnost ministra rada. Za vreme trajanja ove mere, zaposleni ima pravo na naknadu zarada u visini od najmanje 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, s tim da ista ne može biti manja od minimalne zarade.

Bolovanje

Ukoliko zaposleni dostavi poslodavcu u skladu sa Zakonom o radu potvrdu lekara o privremenoj sprečenosti za rad, u kojoj se navodi koliko će ta privremena sprečenost za rad trajati (tzv. doznake), isti zaposleni ostvaruje redovno svoje pravo na naknadu zarade u skladu sa Zakonom o radu i Zakonom o zdravstvenom osigurnaju.

Neplaćeno odsustvo:

Samo na zahtev zaposlenog, poslodavac mu može odobriti neplaćeno odsustvo, i to bez naknade zarade. Za vreme neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze Zakonom o radu, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

U nastavku i link na kojem se nalazi objašnjenje Ministarstva rada, sa detaljnijim pojašnjenjima:

<https://www.minrzs.gov.rs/sr/aktuelnosti/vesti/detaljno-objasnjenje-prava-i-obaveza-radnika-i-poslodavaca-u-tokuvanrednog-stanja>

Mi Vam u svakom slučaju stojimo na raspolaganju za sva eventualna pitanja ili pojašnjenja na ovu temu.

