



► **Vodič za poslodavce o
upravljanju radnim
okruženjem u uslovima
epidemije COVID-19**

► Kako da koristite ovaj vodič

Ovaj vodič za poslodavce se temelji na resursima, smernicama i direktivama koje su objavili Svetska zdravstvena organizacija (SZO), vlade, kao i organizacije poslodavaca i poslovna udruženja, sa posebnim osvrtom na *Covid-19 Vodič za poslodavce: Upravljanje vašim radnim okruženjem u okolnostima epidemije* koji je objavila Australijska privredna i industrijska komora (ACCI). Ovaj vodič je kreiran kako bi pomogao poslodavcima, organizacijama poslodavaca i poslovnim udruženjima da se prilagode trenutnim promenama nastalim usled pandemije virusa COVID-19.

Vodič je sastavio Biro Međunarodne organizacije rada za aktivnosti poslodavaca (ILO-ACT/EMP), kao okvirni referentni materijal koji bi organizacije poslodavaca i poslovna udruženja mogli da podele sa poslovnom zajednicom u svojim zemljama. Organizacije poslodavaca i poslovna udruženja mogu da prilagode ovaj vodič dodavanjem relevantnih nacionalnih zakona i regulative, politika, direktiva i smernica nacionalnih i lokalnih vlasti, popunjavanjem liste korisnih resursa i kontakata date u Poglavlju 7, popunjavanjem praznih kućica informacijama koje se odnose na njihovu državu, i unošenjem bilo kojih drugih promena koje su potrebne kako bi vodič prilagodili lokalnom kontekstu i učinili ga korisnim za svoje članove.

► Zahvalnice

Vodič je sastavila Mija Tijang Tang, a revidirao ga je tim ILO-ACT/EMP: Džej- Hi Čang, Adam Grin, Ravi Peiris, Vanesa Fala, Geri Rajnhart i Andres Juren.

Sadržaj

Zahvalnice	1
Uvod	4
1. Kako poslodavci mogu da zaštite radnike i radno okruženje?	5
1.1 Kako se širi COVID-19?	5
1.2 Koji su simptomi COVID-19?	5
1.3 Da li bi poslodavci trebalo da informišu radnike?	5
1.4 Kakve vrste zdravstvenih informacija treba obezbediti radnicima?	6
1.5 Šta bi poslodavci trebalo da urade kako bi osigurali bezbednost i higijenu radnog okruženja?	6
1.6 Šta je socijalno, tj. fizičko distanciranje?	7
1.7 Kako poslodavci mogu da upravljaju rizicima od COVID-19 u radnom okruženju i kontrolišu iste?	7
1.8 Koje su obaveze radnika sa aspekta bezbednosti i zdravlja?	8
1.9 Da li je COVID-19 pokriven naknadama za slučaj bolesti ili povrede?	9
2. Koje su odgovornosti poslodavca?	10
2.1 Održavanje bezbednog i zdravog radnog okruženja	10
2.2 Upravljanje radnicima koji su bolesni ili su možda bili izloženi	10
2.3 Davanje uputstava radnicima	23
2.4 Da li treba dozvoliti posetiocima da ulaze u preduzeće?	25
3. Da li je rad od kuće opcija?	25
3.1 Šta bi poslodavci trebalo da uzmu u obzir pre nego što sprovedu politiku rada od kuće?	26
3.2 Kakva bi oprema trebalo da bude obezbeđena radnicima kako bi se osposobili za rad od kuće (rad na daljinu)?	26
3.3 Kakve predostrožnosti je neophodno preduzeti ako radnici rade na kompjuterima i koriste digitalnu tehnologiju dok rade od kuće?	27
3.4 Koje druge opšte oblike podrške i načine komunikacije bi trebalo organizovati za radnike koji rade od kuće?	27
3.5 Da li su radnici pokriveni naknadama po osnovu radnog odnosa tokom rada od kuće?	27
3.6 Da li su radnici u obavezi da poslušaju nalog poslodavca da rade od kuće?	28
4. Da li poslodavci mogu da promene poslovne aktivnosti ili smanje njihov obim?	29
4.1 Koje su alternative ukoliko rad na daljinu nije moguć zbog prirode zanimanja ili određenog posla?	29
4.2 Da li poslodavci mogu da promene radno vreme ili radne zadatke svojih zaposlenih?	30
4.3 Da li poslodavci mogu da smanje obim poslovanja usled opadanja potražnje?	30
4.4 Koji su koraci i procedure koje treba preduzeti pre proglašavanja radnika tehnološkim viškom?	31
5. Šta ako bude neophodno zatvoriti preduzeće?	34

- 5.1 Pod kakvim okolnostima će preduzeća morati da budu zatvorena? 34
- 5.2 Da li poslodavci mogu da pošalju radnike na neplaćeno odsustvo? 34

6. Kako izbeći tužbe za diskriminaciju i zaštitu privatnost radnika? 37

- 6.1 Koje su obaveze poslodavca po pitanju diskriminacije, uznemiravanja ili zlostavljanja zbog COVID-19? 37
- 6.2 Kako poslodavci mogu da maksimalno smanje rizik od tužbi za nezakonitu diskriminaciju? 38
- 6.3 Da li poslodavci imaju pravo da prikupljaju privatne podatke od radnika ili posetilaca? 38

7. Korisni resursi i kontakti 39

- 7.1 Ključni resursi 39
- 7.2 Ključni kontakti 39

Literatura i resursi 40

▶ Uvod

Nedavno izbijanje (COVID-19) pandemije predstavlja situaciju bez presedana na globalnom nivou. Svetska zdravstvena organizacija (SZO) i organi javnog zdravlja širom sveta preduzimaju korake da uspore širenje i smanje stopu zaraze. Vlade uspostavljaju čitavu lepezu politika i mera koje uključuju u zatvaranje granica, obavezni karantin, ograničenja kretanja, zabranu masovnog okupljanja, i izolovanje gradova ili čitavih zemalja što dovodi do opsežnih promena svakodnevnog života i poslovanja.

Dok mnoga preduzeća kreiraju i primenjuju planove za održanje kontinuiteta poslovanja tokom trenutne pandemije, svi poslodavci moraju da se adekvatno pripreme i reaguju u skladu sa razvojem situacije oko pandemije COVID-19, uključujući i to da se pripreme da ograniče svoje poslovne aktivnosti ili možda budu primorani da zatvore firme.

Šta bi poslodavci trebalo da urade? Međunarodna organizacija rada (MOR) je kreirala ovaj vodič kako bi pomogla poslodavcima da upravljaju svojim radnim okruženjem tokom epidemije COVID-19, obavljaju svoje poslovne aktivnosti i zaštite radnike, kao i da bi odgovorila na neka od pitanja o odnosima na radnom mestu i bezbednosti i zdravlju na radu koja poslodavci mogu da imaju.

Ovaj vodič se zasniva na nizu pitanja i odgovora koji se odnose na ključna pitanja zapošljavanja i bezbednosti. Pošto se situacija munjevito menja, od ključnog je značaja da poslodavci budu u toku sa najnovijim informacijama i razvojem situacije kad ih objave SZO i nacionalne i lokalne zdravstvene institucije u njihovim državama. Pored toga, poslodavci bi trebalo da budu stalno svesni svojih zakonskih obaveza po relevantnim zakonima i propisima, ugovorima i kolektivnim ugovorima, i trebalo bi da po potrebi zatraže pravni savet.

Da bi propisno reagovali na situaciju u vezi sa COVID-19, poslodavci bi trebalo da:

- ▶ prate savete nacionalnih i lokalnih organa vlasti, uključujući i one o organizaciji rada i prenose ključne informacije radnicima;
- ▶ procenjuju potencijalni rizik poremećaja poslovanja;
- ▶ revidiraju ili sastave plan za održanje kontinuiteta poslovanja koji je usklađen sa smernicama datim od strane nacionalnih i lokalnih vlasti kako bi povećali otpornost svog preduzeća i podržali i njihove porodice;
- ▶ identifikuju i ublaže rizike po radnike i druge osobe prisutne u radnom okruženju, a koji nastaju usled izlaganja COVID-19;
- ▶ promovišu higijenu na radu i primenjuju principe socijalnog, tj. fizičkog distanciranja na radu; procenjuju da li radnici imaju pravo na dodatne naknade, naročito u sektorima sa visokom izloženošću COVID-19;
- ▶ traže savete i pomoć od organizacija poslodavaca i poslovnih udruženja koji mogu da njihove probleme prenesu vladi i utiču na kreiranje mera politika koje podstiču održivost i otpornost poslovanja.

Saveti i smernice dati u ovom vodiču su opšte prirode i treba ih posmatrati u kontekstu nacionalnih zakona i prakse.

► 1. Kako poslodavci mogu da zaštite radnike i radno okruženje?

Generalno govoreći, poslodavci imaju obavezu da obezbede bezbednost i zdravlje svojih radnika i ostalih lica u radnom okruženju. Ovo podrazumeva i kreiranje i održavanje radnog okruženja koje ne predstavlja rizik po bezbednost i zdravlje kao i adekvatnu opremu i prostorije za radnike, koliko je to razumno i praktično.¹ Većina nacionalnih propisa o bezbednosti i zdravlju na radu sadrži takve odredbe.

COVID-19 je zarazna bolest prouzrokovana nedavno otkrivenim sojem Korona virusa. Šta poslodavci treba da učine kako bi zaštili bezbednost i zdravlje svojih radnika i radne sredine u uslovima pandemije COVID-19? Ovo poglavlje izlaže niz pitanja i odgovora kako bi pomoglo poslodavcima da razumeju postojeće rizike, upravljaju njima i ublaže ih u cilju zaštite svojih radnika i svog radnog okruženja.

1.1 Kako se širi COVID-19?

Po SZO, kad se neko zaražen COVID-19 zakašlje ili ispusti vazduh oslobađa kapljice koje sadrže virus. Većina tih kapljica padne na obližnje površine i predmete poput stolova ili telefona. Radnici mogu da se zaraze virusom COVID-19 tako što dotaknu kontaminirane površine ili objekte i potom dodirnu oči, nos ili usta. Ukoliko stoje na manje od metar od osobe zaražene COVID-19 mogu da se zaraze udišući kapljice u vazduhu. Drugim rečima, COVID-19 se širi slično gripu.

1.2 Koji su simptomi COVID-19?

Po SZO, najuobičajeniji simptomi COVID-19 su groznica, zamor i suvi kašalj. Neki ljudi osećaju bolove u mišićima, nos im je zapušen ili curi, boli ih grlo ili imaju dijareju. Ovo su simptomi su obično blagi i postepeno se razvijaju. Neki ljudi se zaraze ali ne ispolje bilo kakve simptome niti se osećaju loše. Većina ljudi zaražena virusom COVID-19 dobije blage simptome i oporavi se. Međutim, neki se teže razbole i može im biti potrebna bolnička nega. Rizik dobijanja težih simptoma se povećava sa starošću, i veći je kod ljudi sa oslabljenim imunostimima, kao i kod onih sa već postojećim bolestima poput dijabetesa, srčanih i plućnih bolesnika.

1.3 Da li bi poslodavci trebalo da informišu radnike?

Radnici su verovatno pod stresom zbog pandemije COVID-19 i možda imaju pitanja o rizicima po zdravlje i promenama u njihovom radnom rasporedu ili statusu. Da bi se obezbedio neometan i stalan protok informacija na radnom mestu i sprečila konfuzija, širenje glasina ili dezinformacija, poslodavci bi trebalo da redovno prenose relevantne informacije svojim radnicima i po mogućnosti odrede zaposlenog ili koordinatora koji će se time baviti.

Poslodavci bi trebalo da:

- identifikuju osobu ili tim koji će biti zaduženi za informisanje o COVID-19;
- prate najnovija obaveštenja nacionalnih i lokalnih vlasti;

¹ Čl. 16 Konvencije o bezbednosti i zdravlju na radu iz 1981. godine (br. 155): „Od poslodavaca treba zahtevati da obezbede, koliko je to izvodljivo, da radna mesta, mašine, oprema i procesi pod njihovom kontrolom budu bezbedni i bez opasnosti za zdravlje.”

- ▶ redovno pružaju ažurirane i pouzdane informacije radnicima;
- ▶ objasne i prenesu procedure i politike preduzeća, uključujući fleksibilnu organizaciju rada, rad na daljinu, odsustvovanje sa posla, bolovanje, godišnji odmor, viškove zaposlenih itd.

Pošto se situacija po pitanju COVID-19 stalno menja, pružanje redovnih i ažuriranih informacija o stanju epidemije će omogućiti da se radnici osećaju informisano i sigurno, i da, stoga, ostanu motivisani da rade i prilagođavaju se u ovim teškim vremenima. Poslodavci bi takođe trebalo da pruže ažurirane, pouzdane informacije dobavljačima i klijentima.

Kućica 1: Najnovije vesti i smernice SZO o COVID-19

- ▶ Smernice za poslodavce: [“Kako da pripremite svoje radno okruženje za COVID-19”](#).
- ▶ Internet sajt o [“Situaciji sa novim korona virusom”](#) i dnevni izveštaji o stanju stvari: daje brojke o potvrđenim slučajevima, smrtnim slučajevima po državama, oblastima ili teritorijama.
- ▶ Saveti za javnost: [Razbijači mitova](#).

Izvor: SZO 2020, Pandemija korona virusa (COVID-19) , <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> [23. 03. 2020].

1.4 Kakve vrste zdravstvenih informacija treba obezbediti radnicima?

Poslodavci bi trebalo da obezbede osnovne zdravstvene informacije o COVID-19 svima zaposlenima koristeći smernice koje su obezbedile nacionalne i lokalne zdravstvene institucije i SZO (kućica 1). Na primer, radnici bi trebalo da budu svesni koji pojedinci su po mišljenju SZO u opasnosti da se ozbiljno razbole, poput starijih osoba sa već postojećim zdravstvenim problemima poput narušenog imunostistema

Vlasti uvode različite mere i smernice kako bi usporile širenje COVID-19. Poslodavci bi trebalo da preduzmu korake da obezbede sledeće zdravstvene informacije radnicima:

- ▶ trenutno stanje virusa u datoj državi (kako bi podelili nove informacije i razvejali mitove);
- ▶ ažurirane medicinske savete i smernice u skladu sa objavama zvaničnih organa;
- ▶ savete o higijeni na radu i socijalnom tj. fizičkom distanciranju.

1.5 Šta bi poslodavci trebalo da urade kako bi osigurali bezbednost i higijenu radnog okruženja?

Poslodavci imaju generalnu odgovornost da obezbede bezbedno i zdravo radno okruženje koliko je to praktično moguće, uključujući i specifične mere za kontrolu širenja virusa poput COVID-19.² Bezbednosne i zdravstvene mere su specifične za svako preduzeće i trebalo bi da budu osmišljene u skladu sa procenom rizika. Pojedini sektori, poput zdravstva i onih gde su radnici u bliskom kontaktu sa javnošću, zahtevaju strože mere prevencije i kontrole od drugih. Poslodavci bi stoga trebalo da identifikuju rizike i preduzmu neophodne mere kako bi te rizike kontrolisali i ublažili.

Svako preduzeće može da odigra bitnu ulogu u sprečavanju širenja epidemije tako što će preduzeti mere poput sledećih:

² Čl.16 Konvencije 155 i čl. 3 Promotivnog okvira Konvencije o bezbednosti i zdravlju na radu, 2006 (br. 187).

- ▶ organizacija rada kojom se smanjuje direktni lični kontakt i obezbeđuje fizička distance na radu ili uvodi sistem rada na daljinu;
- ▶ redovna dezinfekcija radnih prostorija;
- ▶ održavanje dobre higijene radnih prostorija i dobra interna ventilacija;
- ▶ obezbeđivanje adekvatnih sredstava (npr. sapun, gel za dezinfekciju ruku, znakovi i posteri koji objašnjavaju potrebne mere) i ohrabrivanje radnika da paze na higijenu na radu (npr. često pranje ruku, izbegavanje dodirivanja očiju/nosa/usta);
- ▶ promovisanje respiratorne higijene (npr. obezbeđivanje maski za lice radnicima koji su naročito u riziku od izlaganja virusu);
- ▶ ograničavanje ili zabrana službenih putovanja koja nisu od suštinske važnosti;
- ▶ smanjivanje interakcije sa ljudima van preduzeća na najmanju moguću meru;
- ▶ podsticanje radnika da preduzmu potrebne korake ukoliko osete da se nalaze u situaciji gde su nezaštićeni na radu i preti im direktni ozbiljni zdravstveni rizik;
- ▶ kreiranje politika i procedura za kontrolu infekcije;
- ▶ upućivanje radnika da se pridržavaju karantinskih mera, naročito po pitanju putovanja u visoko rizične oblasti ili kontakta sa nekim za koga je utvrđeno da je pozitivan na COVID-19;
- ▶ upućivanje radnika da ostanu kod kuće ili rade od kuće ukoliko imaju simptome nalik gripu (npr. groznicu, kašalj itd.) bez obzira na to da li su negde putovali ili sa kim su bili u kontaktu;
- ▶ poštovanje obaveza vezanih za podnošenje izveštaja organima zdravstvene zaštite i inspektoratima rada u skladu sa nacionalnom legislativom i praksom.

1.6 Šta je socijalno, tj. fizičko distanciranje?

Socijalno ili fizičko distanciranje podrazumeva održavanje razmaka između ljudi od bar dva metra. Cilj je da se namerno smanji fizičko rastojanje između ljudi kako bi se sprečilo ili minimiziralo prenošenje virusa. U radnom okruženju ovo podrazumeva:

- ▶ sprovođenje fleksibilne organizacije rada (npr. rad na daljinu);
- ▶ povećavanje fizičkog razmaka između radnika u poslovnim prostorijama;
- ▶ održavanje fleksibilnih sastanaka i pružanje usluga na daljinu (npr. sastanci u obliku video konferencije ili preko telefona ili razmatranje da li veća okupljanja mogu da budu odložena, drugačije organizovana ili otkazana);
- ▶ menjanje radne kulture (npr. prestanak rukovanja, radnici ručaju za svojim stolovima ili napolju umesto u kafeteriji ili prostorijama za odmor, ograničavanje deljenja hrane tokom rada);
- ▶ potencijalno otkazivanje službenih putovanja koja nisu od suštinske važnosti;
- ▶ isporuka proizvoda putem dostave ili ostavljanja paketa pred kućom.

1.7 Kako poslodavci mogu da upravljaju rizicima od COVID-19 u radnom okruženju i kontrolišu iste?

Identifikacija i kontrola rizika od zaraze virusom COVID-19 za radnike i druge ljude u radnom okruženju može da podrazumeva:

- ▶ pažljivo praćenje zvaničnih smernica i saveta, naročito najnovijih informacija nacionalnih i lokalnih institucija zdravstvene zaštite i SZO;
- ▶ razmatranje internih politika i mera za kontrolu infekcije, uključujući edukaciju radnika o najboljim higijenskim i bezbednosnim merama;

- ▶ staranje da su radnici svesni perioda izolacije/karantina i sa njima povezanih zahteva u skladu sa uputstvima/savetima nacionalnih i lokalnih vlasti;
- ▶ pružanje jasnih saveta radnicima o koracima koje treba da preduzmu ukoliko se razbole ili misle da imaju simptome COVID-19;
- ▶ praćenje poslednjih saveta i restrikcija u vezi sa putovanjima ukoliko bilo ko planira službena putovanja;
- ▶ pravljenje procene da li radne aktivnosti ugrožavaju druge ljude;
- ▶ pravljenje rezervnih planova kako bi se izašlo na kraj sa odsustvovanjem većeg broja radnika i pravljenje planova za preraspodelu dodatnog rada;
- ▶ davanje radnicima informacija i kontakata relevantnih službi ukoliko im zatreba podrška;
- ▶ kontaktiranje relevantnih nacionalnih ili lokalnih telefonskih linija ili deskova za informisanje i pomoć u vezi sa COVID-19 radi dobijanja najnovijih informacija i smernica.

1.8 Koje su obaveze radnika sa aspekta bezbednosti i zdravlja?

Radnici imaju odgovornost da vode razumnu negu o zdravlju i bezbednosti sebe i drugih, kao i dužnost da sarađuju sa svojim poslodavcima u sprovođenju preventivnih i kontrolnih mera.³ Ovo podrazumeva i usvajanje bezbednog ponašanja na radu, pravilno korišćenje bezbednosnih aparata i zaštitne opreme i primenu dobre higijenske prakse poput čestog pranja ruku u cilju zaštite od infekcije.

Radnici takođe imaju obavezu da obaveste poslodavca ukoliko shvate da pate od bilo kakve bolesti ili fizičkih ili mentalnih oštećenja koja utiču na vršenje njihovih poslovnih zadataka ili koji bi mogli da ugroze bezbednost, zdravlje i dobrobit drugih ljudi na radu.⁴ radnici imaju dužnost da zaštite sebe i druge, što je posebno važno u trenutnoj situaciji.

Kućica 2: Osobe koje je MOR identifikovala kao naročito ranjive na COVID-19

- ▶ Mladi koji se već suočavaju sa većim stopama nezaposlenosti ili neadekvatne zaposlenosti;
- ▶ Žene su većinski radnici u najugroženijim sektorima (kao što je sektor usluga) ili najriscantnijim zanimanjima; nalaze se na prvim linijama borbe sa pandemijom (npr. medicinske sestre);
- ▶ Nezaštićeni radnici, uključujući samozaposlene;
- ▶ Radnici migranti.

Izvor: MOR, 2020a

³ Čl. 19(a) Konvencije 155: „Radnici, u toku obavljanja svog rada, sarađuju na ispunjavanju obaveza koje ima njihov poslodavac;”

⁴ Čl. 19(f) Konvencije 155.

1.9 Da li je COVID-19 pokriven naknadama za slučaj bolesti ili povrede?

Naknada štete obezbeđuje pomoć za radnike koji zadobiju povredu na radu ili obole od profesionalnog oboljenja.⁵ Da li epidemija COVID-19 treba da bude pokrivena ovim naknadama ili ne je pravno pitanje i odgovor na njega će varirati u zavisnosti od jurisdikcije i okolnosti. Poslodavci bi trebalo da utvrde situaciju u svojoj zemlji pošto će bilo kakvi zahtevi radnika za naknadu štete zahtevati istragu za utvrđivanje činjenica, a određene grupe radnika su ranjivije pa bi mogle biti zaštićene posebnim zakonima.

MOR je identifikovala grupe ljudi koje su naročito ranjive

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) u članu 164. predviđa da ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu naknadi štetu, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

Takođe, Zakon o radu u članu 115. reguliše naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana:

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

1) 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;

2) u visini 100% 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 povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

U vezi sa napred iznetim, treba istaći da je u toku trajanja vanrednog stanja Vlada Republike Srbije donela **Zaključak o preporuci poslodavcima u pogledu obezbeđivanja prava na naknadu zarade u visini od 100% osnova za naknadu zarade zaposlenima** koji privremeno odsustvuju sa rada zbog potvrđene zarazne bolesti COVID-19 ili zbog mere izolacije ili samoizolacije naložene u vezi sa tom bolešću): 50/2020-10:

<http://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/vlada/zakljucak/2020/50/2/reg>

Bez obzira da li je COVID-19 pokriven datim naknadama ili ne, poslodavci treba da maksimalno smanje rizik da se radnici zaraze COVID-19 na radnom mestu i treba da se postaraju da se preduzmu sve potrebne i praktične mere zaštite od ovog virusa. Ukoliko su poslodavci zabrinuti zbog ovog pitanja, savetuje im se da potraže pravni savet u skladu sa svojim specifičnim okolnostima.

⁵ Konvencija o davanjima u slučaju povrede na radu iz 1964. (br. 121). Ukoliko radnici obole od profesionalnih oboljenja, trebalo bi da imaju pravo na naknadu i medicinsku negu.

► 2. Koje su odgovornosti poslodavca?

2.1 Održavanje bezbednog i zdravog radnog okruženja

Koje su odgovornosti poslodavca sa aspekta COVID-19 u radnom okruženju?

Iako možda ne postoje posebni zakoni koji propisuju obaveze poslodavaca sa aspekta COVID-19 u radnom okruženju, većina propisa iz oblasti radnog zakonodavstva i bezbednosti i zdravlja na radu nalaže poslodavcima da nabave i održavaju, koliko je to praktično moguće, bezbedno radno okruženje kako bi osigurali bezbednost i zdravlje zaposlenih i ostalih prisutnih u istom. Ovo podrazumeva i opremanje i održavanje radne sredine koja ne predstavlja rizik po bezbednost i zdravlje, a to pak podrazumeva identifikaciju rizika povezanih sa potencijalnim izlaganjem virusu COVID-19 i preduzimanje neophodnih mera za kontrolu tih rizika (vidi odeljke 1.5 do 1.7 za detalje o koracima koji poslodavci treba da preduzmu).

Poslodavci su dužni da radnicima pruže adekvatne informacije o zdravstvenim rizicima povezanim sa njihovim radom,⁶ konsultuju se sa radnicima o bezbednosti i zdravlju,⁷ a gde je neophodno i razumno praktično obezbede ličnu zaštitnu opremu i odeću bez ikakvih troškova po radnika.⁸

Poslodavci bi takođe trebalo da budu svesni najnovijih politika ili direktiva koje su nacionalne ili lokalne vlasti usvojile i koje mogu nalagati poslodavcima da primene određene radne prakse ili reorganizuju rad tako što će uvesti rad na daljinu ili postepeni prelazak na hranu za poneti u slučaju restorana i kafića, ili čak narediti da se prekinu sve poslovne aktivnosti koje nisu od suštinskog značaja.

Ukratko, čak i u odsustvu bilo kakvih zakonskih obaveza poslodavci bi trebalo da kreiraju plan akcije za zaštitu bezbednosti i zdravlja radnika i minimizaciju ili eliminaciju rizika od širenja COVID-19.

2.2 Upravljanje radnicima koji su bolesni ili su možda bili izloženi

(a) Šta bi poslodavci trebalo da urade ukoliko se radnik ne oseća dobro i ima simptome slične gripu?

Po SZO, najuobičajeniji simptomi COVID-19 su groznica, umor i suvi kašalj. Neki pacijenti mogu da osećaju bolove u mišićima, nos im može curiti ili biti zapušen, može ih boleti grlo ili mučiti dijareja. Ovi simptomi su obično blagi i postepeno se manifestuju. Ukoliko radnici ispolje ove simptome, trebalo bi ih uputiti da prate savete nacionalnih ili lokalnih organa zdravstvene zaštite i potraže hitnu medicinsku pomoć ukoliko sumnjaju da su se zarazili virusom COVID-19.

Zdravlje i bezbednost zaposlenih i onih koji sa njima dolaze u kontakt bi trebalo da bude prvi prioritet poslodavca. Time bi trebalo da se rukovodi prilikom rešavanja situacije sa radnicima koji su potencijalno bili izloženi COVID-19.

⁶ Stav 22 Konvencije o bezbednosti i zdravlju na radu iz 1985. godine (br. 171).

⁷ Čl. 19(e) Konvencije155

⁸ Članovi 16(3) i 21 Konvencije155

Radnici mogu da uzmu bolovanje ukoliko odsustvuju sa posla jer su se razboleli od COVID-19. Radnici mogu imati pravo na plaćeno bolovanje (uključujući i bolničko lečenje), već u skladu sa postojećim radnim zakonodavstvom ili uslovima individualnog ili kolektivnog ugovora.

Zakon o radu u članu 103. reguliše pitanje obveštenja o privremenoj sprečenosti za rad

Član 103.

Zaposleni je dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, o tome dostavi poslodavcu potvrdu lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad.

U slučaju teže bolesti, umesto zaposlenog, potvrdu poslodavcu dostavljaju članovi uže porodice ili druga lica sa kojima živi u porodičnom domaćinstvu.

Ako zaposleni živi sam, potvrdu je dužan da dostavi u roku od tri dana od dana prestanka razloga zbog kojih nije mogao da dostavi potvrdu.

Lekar je dužan da izda potvrdu iz stava 1. ovog člana.

Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada u smislu stava 1. ovog člana, može da podnese zahtev nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog, u skladu sa zakonom.

Način izdavanja i sadržaj potvrde o nastupanju privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju sporazumno propisuju ministar i ministar nadležan za zdravlje.

Zakon o radu reguliše i

pravo zaposlenog na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana:

Član 115.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

1) 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;

2) u visini 100% 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 povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

Zakonom o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti („Službeni glasnik RS“, br. 15 od 25. februara 2016, 68 od 10. maja 2020. godine), predviđen je zdravstveni nadzor i karantin.

Članom 30. ovog zakona je rečeno da pravno lice i preduzetnik koji organizuju putovanje u zemlju u kojoj ima oboljenja koja predstavljaju pretnju po međunarodno javno zdravlje, kao i lice koje putuje u zemlju ili dolazi iz zemlje u kojoj ima oboljenja koja predstavljaju pretnju po međunarodno

javno zdravlje, dužni su da se pre putovanja u tu zemlju, kao i po povratku iz te zemlje, pridržavaju obaveza propisanih Zakonom i Međunarodnim zdravstvenim pravilnikom, kao i mera koje priroda te bolesti nalaže. Zavod za javno zdravlje RS mesečno, a po potrebi i na nedeljnom nivou dostavlja informaciju o zemljama u kojima postoji epidemija i rizik od obolevanja od zaraznih bolesti koje se mogu uneti u zemlju i o tome obaveštava Ministarstvo zdravlja, radi preduzimanja mera zdravstvenog nadzora na graničnim prelazima. Lica koja dolaze iz zemalja u kojima ima...oboljenja koja predstavljaju pretnju po međunarodno javno zdravlje ili postoji epidemija i rizik od obolevanja od zaraznih bolesti koje se mogu uneti u zemlju, sa ili bez zdravstvenih tegoba dužna su da se na graničnom prelazu prijave nadležnoj zdravstvenoj službi, odnosno organima nadležnim za kontrolu prelaženja državne granice kao i da se u mestu boravka jave nadležnom zavodu, odnosno institutu za javno zdravlje. Organi nadležni za kontrolu prelaženja državne granice, carinski organi, organi lučke kapetanije, avio i drugi prevoznici, nadležne medicinske službe na aerodromima i iz plana mreže, kao i druge službe i inspekcije na graničnim prelazima, dužni su da sanitarnom inspektor pruže pomoć i saradnju u sprovođenju mera sanitarnog nadzora propisanih ovim zakonom, drugim propisima i Međunarodnim zdravstvenim pravilnikom, posebno u pogledu identifikacije lica koja podležu sanitarnom nadzoru, pregleda prtljaga i sredstava u međunarodnom saobraćaju i pri sprovođenju propisanih i potrebnih mera, radi sprečavanja unošenja i širenja zaraznih bolesti. Zdravstveni nadzor može se odrediti, na predlog Zavoda i za lica koja dolaze iz zemalja u kojima se organizuju skupovi koji su od strane SZO procenjeni kao skupovi visokog epidemiološkog rizika. Licu koje se, u skladu sa ovim zakonom, stavlja pod zdravstveni nadzor na graničnom prelazu, odnosno na mestu ulaska u zemlju, sanitarni inspektor, donosi rešenje o stavljanju pod zdravstveni nadzor. Licu koje se stavlja pod zdravstveni nadzor rešenjem se daje rok od 24 sata, u kome mora da se javi u nadležni zavod, odnosno institut za javno zdravlje, prema mestu boravka, radi praćenja zdravstvenog stanja. Rešenje sanitarnog inspektora o stavljanju pod zdravstveni nadzor dostavlja se i nadležnom zavodu, odnosno institutu za javno zdravlje. Nadležni zavod, odnosno institut za javno zdravlje dužan je da obavesti nadležnu sanitarnu inspekciju, o licima koja se u skladu sa izdatim rešenjem sanitarnog inspektora nisu javila radi praćenja zdravstvenog stanja.

Članom 31. Zakona je predviđeno da je karantin je mera kojom se ograničava sloboda kretanja i utvrđuju obavezni zdravstveni pregledi zdravim licima koja su bila ili za koja postoji sumnja da su bila u kontaktu sa licima obolelim od zaraznih bolesti ili sa licem za koje postoji sumnja da je obolelo od zarazne bolesti, tokom perioda zaraznosti. Doktor medicine specijalista epidemiologije nadležnog zavoda, odnosno instituta za javno zdravlje određuje koja lica podležu obavezi stavljanja u karantin. Licima kojima se određuje mera karantina, uručuje se rešenje sanitarnog inspektora. Dužina trajanja mere određuje se u vremenu trajanja maksimalne inkubacije određene zarazne bolesti. Lica kojima se određuje mera karantina moraju se pridržavati mera naloženih rešenjem, pod pretnjom prinudnog stavljanja u karantin. **Zaposlenim licima kojima se određuje mera karantina, za vreme provedeno u karantinu pripada odgovarajuća nadoknada, u skladu sa zakonom.** Organizovanje i sprovođenje mere karantina, naređuje ministar zdravlja. Mera karantina sprovodi se u objektima koji ispunjavaju uslove propisane za sprovođenje te mere. Objekti koji ispunjavaju uslove, određuju se aktom Vlade, na predlog ministra. Vlasnici objekata određenih za karantin dužni su da objekat ustupe na privremeno korišćenje, na osnovu akta Vlade, a na predlog Ministarstva, i za to im pripada odgovarajuća nadoknada. Zdravstveni nadzor nad licima u karantinu vrši nadležni zavod odnosno institut za javno zdravlje, kao i medicinski tim koji boravi u karantinu, a obezbeđenje obavlja organ uprave nadležan za unutrašnje poslove.

U vezi sa napred iznetim, treba istaći da je u toku trajanja vanrednog stanja Vlada Republike Srbije donela **Zaključak o preporuci poslodavcima u pogledu obezbeđivanja prava na naknadu zarade u visini od 100% osnova za naknadu zarade zaposlenima** koji privremeno odsustvuju sa rada zbog potvrđene zarazne bolesti COVID-19 ili zbog mere izolacije ili samoizolacije naložene u vezi sa tom bolešću): 50/2020-10:

<http://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/vlada/zakljucak/2020/50/2/reg>

(b) Šta bi poslodaci trebalo da rade ako se radnik nedavno vratio iz inostranstva?

Neke vlade su nametnule obavezan četrnaestodnevni karantin za sve povratnike iz inostranstva dok su druge primenile mere predostrožnosti u obliku samoizolacije (kućica 3). Dok bi poslodavci trebalo da prate najnovije uredbe koje Vlada izdaje, svejedno im se preporučuje da sprovedu četrnaestodnevnu izolaciju čak i ukoliko je Vlada nije propisala. Ovo znači da bi svi - bez obzira da li su građani, lica sa privremenom dozvolom boravka ili posetioци - trebalo da dobrovoljno odu u samoizolaciju na 14 dana nakon povratka iz inostranstva zbog mogućnosti da su bili izloženi virusu COVID-19.

Kućica 3. Šta znači samoizolacija?

Ukoliko se od vas traži da budete u samoizolaciji:

- ▶ ne smete ići na posao, fakultet, u školu ili vrtić;
- ▶ ne smete ići na javna mesta poput restorana, bioskopa i tržnih centara;
- ▶ ne smete koristiti javni prevoz ili taksi;
- ▶ ne smete puštati posetioce u kuću - samo oni koji obično žive u domaćinstvu bi trebalo da ostanu sa vama;
- ▶ morate boraviti u zasebnoj sobi, odvojeni od drugih članova domaćinstva, koliko je god to moguće.^{a/}

Poslodavcima se savetuje da konsultuju smernice za izolaciju/karantin koje su izdali SZO⁹ ili nacionalne institucije za zdravstvenu zaštitu.

^{a/} Vidi: www.dhhs.vic.gov.au/victorian-public-coronavirus-disease-covid-19#u-self-quarantineu.

(c) Šta poslodavci treba da rade ukoliko radnik treba da ide u karantin/izolaciju nakon povratka iz inostranstva?

Dok, tehnički govoreći, radnik možda nema pravo na bolovanje ili da bude proglašen "nesposobnim za rad" dok još uvek nije oboleo ili dobio dijagnozu da je oboleo, poslodavci bi trebalo da razmotre praktična rešenja u vezi sa radnicima koji moraju u izolaciju tako da isti, ukoliko je to moguće, ne bi ostali bez zarade tokom perioda izolacije, i gde bi ta rešenja potencijalno mogla da obuhvataju sledeće:

- ▶ dozvoliti radniku da radi od kuće (gde je to izvodljivo) tokom perioda karantina/izolacije;

⁹ SZO, 2020b.

- ▶ dozvoliti radniku da iskoristi odmor¹⁰ koji mu je na raspolaganju (poput godišnjeg odmora, slobodnih dana dobijenih na osnovu prekovremenog rada, ili bilo kojih drugih slobodnih dana u skladu sa kolektivnim ugovorom/ugovorom o radu);
- ▶ sklopiti sporazum između poslodavca i radnika na osnovu kojeg radnik može da iskoristi druge oblike plaćenog ili neplaćenog odsustva (npr. bolovanje ili prinudni odmor itd.).

Ukoliko radnik mora da uzme neplaćeno odsustvo tokom perioda karantina ili bolesti, možda ima pravo na gotovinska davanja za slučaj bolesti od države u skladu sa Preporukom o medicinskoj nezi i nadoknadama za bolovanje iz 1969. godine (br. 134).¹¹ Na primer, u Singapuru će Država platiti poslodavcima 100 singapurskih dolara (68,50 USD) na dan po radniku u karantinu tokom celog trajanja karantina. Ovo davanje će se isplaćivati i samozaposlenima.

Zakonom o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti, predviđen je zdravstveni nadzor i karantin.

Članom 30. ovog zakona je rečeno da pravno lice i preduzetnik koji organizuju putovanje u zemlju u kojoj ima oboljenja koja predstavljaju pretnju po međunarodno javno zdravlje, kao i lice koje putuje u zemlju ili dolazi iz zemlje u kojoj ima oboljenja koja predstavljaju pretnju po međunarodno javno zdravlje, dužni su da se pre putovanja u tu zemlju, kao i po povratku iz te zemlje, pridržavaju obaveza propisanih Zakonom i Međunarodnim zdravstvenim pravilnikom, kao i mera koje priroda te bolesti nalaže. Zavod za javno zdravlje RS mesečno, a po potrebi i na nedeljnom nivou dostavlja informaciju o zemljama u kojima postoji epidemija i rizik od obolevanja od zaraznih bolesti koje se mogu uneti u zemlju i o tome obaveštava Ministarstvo zdravlja, radi preduzimanja mera zdravstvenog nadzora na graničnim prelazima. Lica koja dolaze iz zemalja u kojima ima...oboljenja koja predstavljaju pretnju po međunarodno javno zdravlje ili postoji epidemija i rizik od oboljevanja od zaraznih bolesti koje se mogu uneti u zemlju, sa ili bez zdravstvenih tegoba dužna su da se na graničnom prelazu prijave nadležnoj zdravstvenoj službi, odnosno organima nadležnim za kontrolu prelaženja državne granice kao i da se u mestu boravka jave nadležnom zavodu, odnosno institutu za javno zdravlje. Organi nadležni za kontrolu prelaženja državne granice, carinski organi, organi lučke kapetanije, avio i drugi prevoznici, nadležne medicinske službe na aerodromima i iz plana mreže, kao i druge službe i inspekcije na graničnim prelazima, dužni su da sanitarnom inspektor pruže pomoć i saradnju u sprovođenju mera sanitarnog nadzora propisanih ovim zakonom, drugim propisima i Međunarodnim zdravstvenim pravilnikom, posebno u pogledu identifikacije lica koja podležu sanitarnom nadzoru, pregleda prtljaga i sredstava u međunarodnom saobraćaju i pri sprovođenju propisanih i potrebnih mera, radi sprečavanja unošenja i širenja zaraznih bolesti. Zdravstveni nadzor može se odrediti, na predlog Zavoda i za lica koja dolaze iz zemalja u kojima se organizuju skupovi koji su od strane SZO procenjeni kao skupovi visokog epidemiološkog rizika. Licu koje se, u skladu sa ovim zakonom, stavlja pod zdravstveni nadzor na graničnom prelazu, odnosno na mestu ulaska u zemlju, sanitarni inspektor, donosi rešenje o stavljanju pod zdravstveni nadzor. Licu koje se stavlja pod zdravstveni nadzor rešenjem se daje rok od 24 sata, u kome mora da se javi u nadležni zavod, odnosno institut za javno zdravlje, prema mestu boravka, radi praćenja zdravstvenog stanja. Rešenje sanitarnog inspektora o stavljanju pod zdravstveni nadzor dostavlja se i nadležnom zavodu, odnosno institutu za javno zdravlje. Nadležni zavod, odnosno institut za javno zdravlje dužan je da obavesti nadležnu sanitarnu inspekciju, o licima koja se u skladu sa izdatim rešenjem sanitarnog inspektora nisu javila radi praćenja zdravstvenog stanja.

¹⁰ (Revidirana) konvencija o plaćenom godišnjem odmoru iz 1970. godine (br. 132) propisuje da vremenski raspored godišnjih odmora određuje poslodavac nakon konsultacije sa radnicima

¹¹ Stav 8 Preporuke

Članom 31. Zakona je predviđeno da je karantin je mera kojom se ograničava sloboda kretanja i utvrđuju obavezni zdravstveni pregledi zdravim licima koja su bila ili za koja postoji sumnja da su bila u kontaktu sa licima obolelim od zaraznih bolesti ili sa licem za koje postoji sumnja da je obolelo od zarazne bolesti, tokom perioda zaraznosti. Doktor medicine specijalista epidemiologije nadležnog zavoda, odnosno instituta za javno zdravlje određuje koja lica podležu obavezi stavljanja u karantin. Licima kojima se određuje mera karantina, uručuje se rešenje sanitarnog inspektora. Dužina trajanja mere određuje se u vremenu trajanja maksimalne inkubacije određene zarazne bolesti. Lica kojima se određuje mera karantina moraju se pridržavati mera naloženih rešenjem, pod pretnjom prinudnog stavljanja u karantin. **Zaposlenim licima kojima se određuje mera karantina, za vreme provedeno u karantinu pripada odgovarajuća nadoknada, u skladu sa zakonom.** Organizovanje i sprovođenje mere karantina, naređuje ministar zdravlja. Mera karantina sprovodi se u objektima koji ispunjavaju uslove propisane za sprovođenje te mere. Objekti koji ispunjavaju uslove, određuju se aktom Vlade, na predlog ministra. Vlasnici objekata određenih za karantin dužni su da objekat ustupe na privremeno korišćenje, na osnovu akta Vlade, a na predlog Ministarstva, i za to im pripada odgovarajuća nadoknada. Zdravstveni nadzor nad licima u karantinu vrši nadležni zavod odnosno institut za javno zdravlje, kao i medicinski tim koji boravi u karantinu, a obezbeđenje obavlja organ uprave nadležan za unutrašnje poslove.

Član 115. Zakona o radu predviđa pravo zaposlenog na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana i to ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno, kao i ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

Zakonom o radu je previđen i radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, na osnovu kojih odredbi bi poslodavac mogao zaposlenom kome je određen obavezni karantin, s obzirom da se vratio iz inostranstva da donese rešenje o obavljanju rada od kuće, držeći se sledećih odredbi Zakona:

Član 42. Zakona:

Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca.

Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca obuhvata rad na daljinu i rad od kuće.

Ugovor o radu koji se zaključuje, pored obaveznih elemenata 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 ne može biti utvrđena u manjem iznosu od osnovne zarade zaposlenog koji radi na istim poslovima u prostorijama poslodavca.

Odredbe ovog zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodeli radnog vremena, noćnom radu, odmorima i odsustvima primenjuju se i na ugovor o radu iz stava 1. ovog člana, ako drukčije nije određeno opštim aktom ili ugovorom o radu.

Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju po osnovu ugovora iz stava 1. ovog člana 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.

Član 44. Zakona predviđa 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.

Odlukom o proglašenju bolesti COVID-19 izazvane virusom SARS-CoV-2 zaraznom bolešću, donetom od strane Vlade Republike Srbije, proglašena je bolest COVID-19 izazvana virusom SARS-CoV-2 zaraznom bolešću čije je sprečavanje i suzbijanje od interesa za Republiku Srbiju.

Radi sprečavanja pojave, širenja i suzbijanja zarazne bolesti COVID-19 i zaštite stanovništva od te bolesti, 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.

Lica obolela od zarazne bolesti COVID-19, odnosno lica kod kojih je testiranjem utvrđeno prisustvo virusa SARS-CoV-2, izoluju se i leče u objektima koji su posebno određeni i pripremljeni za izolaciju i lečenje obolelih, odnosno zaraženih virusom SARS-CoV-2. Ova lica su dužna da prihvate izolaciju u za to određenim objektima i da se pridržavaju mera i uputstava koje naredi nadležni doktor medicine, odnosno doktor medicine specijalista epidemiologije. Lice koje se ne pridržava naloga doktora medicine, po prijavi zdravstvene ustanove prinudno se izoluje u prisustvu predstavnika organa uprave nadležnog za unutrašnje poslove. Lica koja su, nakon izolacije i lečenja, odnosno dva uzastopna negativna testa na prisustvo virusa SARS-CoV-2, otpuštena na kućno lečenje, dužna su da, nakon otpusta, ostanu pod zdravstvenim nadzorom na akutno respiratorno oboljenje izazvano virusom SARS-CoV-2 u trajanju od 14 dana (izolacija u kućnim uslovima).

Kontrolu pridržavanja mere izolacije vrše pripadnici organa državne uprave nadležnog za unutrašnje poslove, na osnovu podataka koje im, preko organa državne uprave nadležnog za poslove zdravlja, dostavlja ustanova koja je izvršila otpust.

Takođe, Vlada Republike Srbije je odmah po uveđenju vanrednog stanja donela **Uredbu o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja**, kojom je predviđeno da svaki poslodavac koji može da organizuje rad zaposlenih od kuće dužan je da tako postupi. Ovo je bilo predviđeno u cilju da bi se smanjilo kretanje, odnosno kontakt stanovništva i time širenje virusa.

„Službeni glasnik RS“, broj, 31 od 16. marta 2020. godine:

<http://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/vlada/uredba/2020/31/2/reg>

U vezi sa napred iznetim, treba istaći da je u toku trajanja vanrednog stanja Vlada Republike Srbije donela i **Zaključak o preporuci poslodavcima u pogledu obezbeđivanja prava na naknadu zarade u visini od 100% osnova za naknadu zarade zaposlenima koji privremeno odsustvuju sa rada zbog potvrđene zarazne bolesti COVID-19 ili zbog mere izolacije ili samoizolacije naložene u vezi sa tom bolešću**: 50/2020-10:

<http://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/vlada/zakljucak/2020/50/2/reg>

Vlada Republike Srbije je donela **Zaključak kojim je data preporuka poslodavcima na teritoriji Republike Srbije, da se zaposlenima koji su imali obavezu redovnog obavljanja radnih zadataka u uslovima vanrednog stanja, omoguće korišćenje dela godišnjeg odmora za 2019. godinu, zaključno sa 31. decembrom 2020. godine** („Službeni glasnik RS“, broj 52/2020): Istim zaključkom predviđeno je i da predviđeno da se zaposlenima, koji u toku vanrednog stanja posao obavljaju svakodnevno ali od kuće, odnosno na daljinu, omogući korišćenje preostalog dela godišnjeg odmora za 2019. godinu u skladu sa Zakonom o radu, odnosno do 30. juna 2020. godine.

Istim zaključkom preporučeno je da poslodavci, koji su u uslovima vanrednog stanja prinuđeni da prekinu svoj rad, odnosno imaju smanjeni obim rada, te u skladu sa Zakonom razmatraju mogućnost da svoje zaposlene upute na odsustvo sa rada uz naknadu zarade, iskoriste mogućnost korišćenja godišnjeg odmora.

Na sajtu Ministarstva zdravlja objavljene su preporuke tj. instrukcije za rad poslodavaca u pojedinim delatnostima:

<https://www.zdravlje.gov.rs/tekst/347193/instrukcije-za-poslodavce-prevencija-covid-19.php>

(d) Šta bi poslodavci trebalo da urade u slučaju radnika koji je bio u bliskom kontaktu sa nekim ko je oboleo ili može biti oboleo od virusa COVID-19?

Ukoliko je radnik bio „u bliskom kontaktu“ sa nekim ko je zaražen ili može biti zaražen virusom COVID-19 možda će morati da se samoizoluje zbog stvarnog ili potencijalnog izlaganja virusu (kućica 4).

Slično smernicama datim u odeljku 2.2(c), radnici u ovim okolnostima, gde moraju da se izoluju, ali još uvek nisu bolesni ili dijagnostifikovani kao zaraženi, ne mogu da uzmu bolovanje pošto se nisu kvalifikovali za „nesposobnost za rad“ već samo moraju da budu u izolaciji. Poslodavci bi trebalo da prodiskutuju o ovome sa radnicima u toj situaciji i, gde je moguće, primene praktična rešenja data u 2.2(c) tako da radnici ne ostanu bez zarade tokom perioda izolacije.

Kućica 4. Šta „u bliskom kontaktu sa“ znači u smislu ovog vodiča?

- ▶ Kontak licem u lice u trajanju dužem od 5 minuta u bilo kakvom okruženju sa osobom koja je identifikovana kao pozitivna na COVID-19 u periodu od 24 časa pre pojave prvih simptoma pa nadalje.
- ▶ Deljenje zatvorenog prostora tokom dužeg vremenskog perioda sa osobom koja je identifikovana kao pozitivna na COVID-19, gde se pod dužim vremenskim periodom podrazumeva npr. više od dva sata i to u periodu od 24 časa pre pojave prvih simptoma kod obolele osobe pa nadalje.
- ▶ Život u istoj kući/stanu/smeštaju sa inficiranom osobom

Izvor: Australija, Vlada Novog Južnog Velsa, 2020

(e) Šta se dešava ukoliko član najuže porodice radnika dobije virus COVID-19 ili se zatvori škola u koju idu njegova deca?

Radno zakonodavstvo, kolektivni ugovori ili ugovori o radu mogu da regulišu plaćeni odmor za hitne situacije ili negu članova porodice za radnike koji moraju da se brinu o bolesnom ili povređenom članu porodice ili tokom hitnih situacija poput iznenadnog zatvaranja vrtića ili škola bez prethodnog obaveštenja. U takvim slučajevima, radnici će verovatno moći da iskoriste nakupljene dane (godišnjeg odmora, odsustva u hitnim slučajevima ili odsustva radi nege deteta/člana porodice, koja god opcija da je primenjiva) u ove svrhe, čak i ukoliko njihovo dete nije bolesno ili povređeno, kao što preporučuje Preporuka o radnicima sa porodičnim obavezama iz 1981. godine (br.165).¹² Radnici koji moraju da se brinu o bolesnim članovima porodice bi takođe trebalo da dobiju pomoć od države kao što predlaže Preporuka o medicinskoj nezi i nadoknadama za bolovanje iz 1969. godine (br. 134).¹³

Ukoliko je član najuže porodice radnika zaražen virusom COVID-19, radnik bi trebalo da bude u karantinu/izolaciji, kao što je navedeno u odeljku 2.2(d).

U slučaju da radnik traži odustvo zbog zatvaranja škole u koju ide njegovo dete a u odsustvu odredbi zakona ili ugovora koje bi pokrile takvo odsustvo ili odsustvo u hitnim slučajevima, poslodavci bi trebalo da razmotre:

- ▶ da dozvole radniku da iskoristi nakupljene dane odmora;
- ▶ da dozvole radniku da uzme neplaćeno odsustvo;
- ▶ da kreiraju fleksibilan plan za radnika, gde bi isti uspeo da određeni procenat posla odradi od kuće preko telefona, interneta i uz pomoć drugih sredstava za rad na daljinu, dok istovremeno ispunjava svoje porodične obaveze provodeći vreme sa decom i podržavajući njihovo obrazovanje bez ugrožavanja sigurnosti prihoda (poslodavci mogu da pogledaju UNICEF-ove smernice o politikama koje podržavaju porodicu i dobrim radnim praksama u kontekstu COVID-19¹⁴);
- ▶ omoguće plaćanje zarade radniku na osnovu njegovog učinka u radu od kuće.

Kao što smo napred pomenuli, **Zakonom o radu je previđen radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca**, te poslodavac može da iskoristi ovu mogućnost i donese odgovarajuće rešenje.

Član 42. Zakona:

Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca.

Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca obuhvata rad na daljinu i rad od kuće.

Ugovor o radu koji se zaključuje, pored obaveznih elemenata 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;

¹² Stav 23(1) i (2) Preporuke.

¹³ Stav 10 Preporuke

¹⁴ UNICEF, 2020

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

Odredbe ovog zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodeli radnog vremena, noćnom radu, odmorima i odsustvima primenjuju se i na ugovor o radu iz stava 1. ovog člana, ako drukčije nije određeno opštim aktom ili ugovorom o radu.

Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju po osnovu ugovora iz stava 1. ovog člana 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.

Član 44. Zakona predviđa 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, Vlada Republike Srbije je odmah po uveđenju vanrednog stanja donela **Uredbu o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja**, kojom je predviđeno da svaki poslodavac koji može da organizuje rad zaposlenih od kuće dužan je da tako postupi. Ovo je bilo predviđeno u cilju da bi se smanjilo kretanje, odnosno kontakt stanovništva i time širenje virusa.

„Službeni glasnik RS“, broj, 31 od 16. marta 2020. godine:

<http://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/vlada/uredba/2020/31/2/reg>

Odsustvo uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u skladu sa Zakonom o radu, reguliše mogućnost odsustva zaposlenih radi nege članova domaćinstva.

Član 77.

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju do pet radnih dana u toku kalendarske godine, u slučaju sklapanja braka, porođaja supruge, teže bolesti člana uže porodice i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu.

Vreme trajanja plaćenog odsustva utvrđuje se opštim aktom i ugovorom o radu.

Članovima uže porodice smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

Poslodavac može da odobri zaposlenom odsustvo i druge za srodnike, odnosno za druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim, u trajanju utvrđenom rešenjem poslodavca.

Opštim aktom i ugovorom o radu može da se utvrdi pravo na plaćeno odsustvo u trajanju dužem od trajanja utvrđenog Zakonom, kao i širi krug lica.

Takođe, Vlada Republike Srbije je odmah po uveđenju vanrednog stanja donela **Uredbu o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja**, kojom je predviđeno da svaki poslodavac koji može da organizuje rad zaposlenih od kuće dužan je da tako postupi. Ovo je bilo predviđeno u cilju da bi se smanjilo kretanje, odnosno kontakt stanovništva i time širenje virusa.

„Službeni glasnik RS“, broj, 31 od 16. marta 2020. godine:

<http://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/vlada/uredba/2020/31/2/reg>

(f) Šta ako postoji velika verovatnoća da se radnik zarazio virusom COVID-19, ali i dalje želi da dolazi na posao?

Poslodavci imaju dužnost da obezbede i održavaju, koliko je to razumno i praktično, radnu sredinu koja je bezbedna i u kojoj nema rizika po zdravlje radnika.¹⁵ Slično tome, radnici imaju obavezu da se koliko je to razumno staraju o sopstvenom zdravlju i bezbednosti, kao i zdravlju i bezbednosti drugih. Ukoliko se sumnja da je određeni radnik zaražen virusom COVID-19 izrazito se preporučuje da se tom radniku ne dozvoli da dođe na posao (već da ode u samoizolaciju i iskoristi druge oblike organizacije rada, kao što je navedeno u 2.2(c)), i da se po potrebi pošalje na testiranje, ukoliko je to moguće. Od radnika se može tražiti da dobije lekarsku potvrdu o zdravlju, što može podrazumevati i test na COVID-19. Ukoliko lekar proglaši radnika zdravim, on se može vratiti na posao, ali ukoliko test na COVID-19 bude pozitivan radniku će se dozvoliti da uzme bolovanje tokom trajanja odsustva.

Član 103. Zakona o radu predviđa da je zaposleni dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, o tome dostavi poslodavcu potvrdu lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad. U slučaju teže bolesti, umesto zaposlenog, potvrdu poslodavcu dostavljaju članovi uže porodice ili druga lica sa kojima živi u porodičnom domaćinstvu. Ako zaposleni živi sam, potvrdu je dužan da dostavi u roku od tri dana od dana prestanka razloga zbog kojih nije mogao da dostavi potvrdu. Lekar je dužan da izda potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad.

Odlukom o proglašenju bolesti COVID-19 izazvane virusom SARS-CoV-2 zaraznom bolešću, donetom od strane Vlade Republike Srbije, proglašena je bolest COVID-19 izazvana virusom SARS-CoV-2 zaraznom bolešću čije je sprečavanje i suzbijanje od interesa za Republiku Srbiju.

Radi sprečavanja pojave, širenja i suzbijanja zarazne bolesti COVID-19 i zaštite stanovništva od te bolesti, 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.

Lica obolela od zarazne bolesti COVID-19, odnosno lica kod kojih je testiranjem utvrđeno prisustvo virusa SARS-CoV-2, izoluju se i leče u objektima koji su posebno određeni i pripremljeni za izolaciju i lečenje obolelih, odnosno zaraženih virusom SARS-CoV-2. Ova lica su dužna da prihvate izolaciju u za to određenim objektima i da se pridržavaju mera i uputstava koje naredi nadležni doktor medicine, odnosno doktor medicine specijalista epidemiologije. Lice koje se ne pridržava naloga doktora medicine, po prijavi zdravstvene ustanove prinudno se izoluje u prisustvu predstavnika organa uprave nadležnog za unutrašnje poslove. Lica koja su, nakon izolacije i lečenja, odnosno dva uzastopna negativna testa na prisustvo virusa SARS-CoV-2,

¹⁵ Čl. 16 Konvencije 155

otpuštena na kućno lečenje, dužna su da, nakon otpusta, ostanu pod zdravstvenim nadzorom na akutno respiratorno oboljenje izazvano virusom SARS-CoV-2 u trajanju od 14 dana (izolacija u kućnim uslovima).

Kontrolu pridržavanja mere izolacije vrše pripadnici organa državne uprave nadležnog za unutrašnje poslove, na osnovu podataka koje im, preko organa državne uprave nadležnog za poslove zdravlja, dostavlja ustanova koja je izvršila otpust.

(g) Šta ako radnik odbije da dođe na posao jer je zabrinut zbog potencijalnog izlaganja virusu COVID-19 na radnom mestu?

Poslodavci imaju obavezu da obezbede bezbednu i zdravu radnu sredinu. Ukoliko se poslodavci saglase sa postojanjem rizika od potencijalnog izlaganja COVID-19, moraju preduzeti sve što je razumno moguće kako bi upravljali tim rizikom u skladu sa smernicama datim u odeljku 2.2(a)–(f) (kućica 4).

Čak i tamo gde su poslodavci preduzeli razumne i praktične korake u cilju maksimalnog smanjivanja rizika od izlaganja na radnom mestu, neki radnici mogu i dalje biti zabrinuti oko izloženosti, uključujući izloženost u javnom prevozu tokom kretanja do i sa posla. U ovim situacijama, poslodavci mogu radniku odobriti rad od kuće, a ako priroda njegovog posla ne dozvoljava rad na daljinu poslodavci bi trebalo da razmotre da radnicima dozvole da uzmu neiskorišćene dane plaćenog ili neplaćenog odmora.

Kućica 5. Šta međunarodni standardi rada kažu o mogućnosti radnika da se udalje iz situacije u kojoj su izloženi rizicima povezanim sa radom koji imaju negativni uticaj po zdravlje i život?

Član 19(f) Konvencije o bezbednosti i zdravlju na radu iz 1981. godine (br. 155) propisuje:

Na nivou preduzeća treba preduzeti mere:

(f) „da radnik odmah prijavi svom neposrednom pretpostavljenom svaku situaciju za koju ima objektivnih razloga da veruje da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život ili zdravlje; dok poslodavac ne preduzme mere da se to ispravi, ako je potrebno, on ne može da zahteva od radnika da se vrate na mesto rada ako i dalje postoji stalna neposredna i ozbiljna opasnost za život ili zdravlje“.

Zakonom o radu je, između ostalog predviđena obaveza zaposlenog da obavesti poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle da utiču na obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu, kao i da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak materijalne štete.

Zakonom je takođe predviđena i obaveza poslodavca da zaposlenom obezbedi uslove rada i

organizuje rad radi bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

U delu Zakona koji se odnosi na zaštitu zaposlenih, predviđeno je da zaposleni ima pravo na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom. Zaposleni je dužan da poštuje propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje zaposlenih i drugih lica. Zaposleni je dužan da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti koja bi mogla da utiče na bezbednost i zdravlje na radu. Takođe, u Zakonu stoji da zaposleni sa zdravstvenim smetnjama, utvrđenim od strane nadležnog zdravstvenog organa u skladu sa zakonom, ne može da obavlja poslove koji bi izazvali pogoršanje njegovog zdravstvenog stanja ili posledice opasne za njegovu okolinu.

(h) A šta ćemo sa radnicima angažovanim u fleksibilnim oblicima zapošljavanja¹⁶?

Radnici u fleksibilnim oblicima zapošljavanja imaju pravo da ne dođu na posao kada su bolesni ili povređeni. Međutim, njihovo potencijalno pravo na plaćeno bolovanje ili druga davanja za dane/smene kada ne rade u najvećoj meri zavisi od nacionalnih zakona i propisa, ili politike preduzeća.

Slično tome, tamo gde su smene radnika u fleksibilnim oblicima zapošljavanja skraćene usled smanjenja obima poslovanja ili zato što je radniku naloženo da se samoizoluje (zbog kontakta sa zaraženima ili putovanja), pitanje da li ima pravo na isplatu tokom tog perioda će zavisiti od nacionalnih zakona i propisa, ili politike datog preduzeća.

Ipak, kao iskaz dobre volje i dobre prakse, neke organizacije koje zapošljavaju ovakve radnike bi mogle da odluče da ponude punu ili delimičnu naknadu za vreme sprečenosti za rad ili otpremninu, iako nemaju obavezu to da urade. Na primer, neke digitalne platforme su ponudile finansijsku pomoć radnicima na internet platformama koji su inficiranim virusom COVID-19 ili u izolaciji kako bi im pomogle da izađu na kraj sa troškovima života.¹⁷ Pored toga, neke države pripremaju različite programe finansijske pomoći kako bi pomogle radnicima da prebrode ovaj teški period.

Zakonom o agencijskom zapošljavanju („Službeni glasnik RS“, broj, 86 od 6. decembra 2019. godine), predviđeno je da ustupljeni zaposleni za vreme privremenog obavljanja poslova kod poslodavca korisnika ima pravo na jednake uslove rada kao i uporedni zaposleni kod poslodavca korisnika, u skladu sa ovim zakonom. Jednaki uslovi rada, odnose se između ostalog, i na elemente za obračun i isplatu zarade, naknade zarade i naknadu drugih troškova u vezi sa radom, na odsustvo uz naknadu zarade u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom o radu koji se primenjuje kod poslodavca korisnika, kao i na na bezbednost i zdravlje na radu.

¹⁶ Pod ovim autori Vodiča podrazumevaju radnike angažovanim u različitim fleksibilnim oblicima zapošljavanja, što između ostalog podrazumeva rad sa nepunim radnim vremenom, agencijsko zapošljavanje, lažno samozapošljavanje i druge oblike koji prikrivaju radni odnos.

¹⁷ CIPD, 2020.

Takođe, Vlada RS je donela **Uredbu o fiskalnim pogodnostima i direktnim davanjima privrednim subjektima u privatnom sektoru i novčanoj pomoći građanima u cilju ublažavanja ekonomskih posledica nastalih usled bolesti COVID-19**, kojom su predviđene fiskalne pogodnosti i direktna davanja iz budžeta Republike Srbije privrednim subjektima u privatnom sektoru u cilju ublažavanja ekonomskih posledica nastalih usled bolesti COVID-19, PDV tretman prometa dobara i usluga bez naknade za zdravstvene svrhe.

Privredni subjekti u privatnom sektoru mogu da koriste fiskalne pogodnosti i direktna davanja propisana ovom uredbom pod uslovom da počev od 15. marta 2020. godine pa do dana stupanja na snagu ove uredbe nisu smanjivali broj zaposlenih za više od 10%, ne računajući zaposlene koji su sa privrednim subjektom u privatnom sektoru zaključili ugovor o radu na određeno vreme pre 15. marta 2020. godine za period koji se završava u periodu od 15. marta 2020. godine pa do dana stupanja na snagu ove uredbe.

Fiskalne pogodnosti i direktna davanja iz ove uredbe mogu da koriste i preduzetnici, preduzetnici poljoprivrednici i preduzetnici paušalci koji su registrovali privremeni prestanak obavljanja delatnosti najranije na dan 15. marta 2020. godine.

Privredni subjekti u privatnom sektoru mogu da koriste fiskalne pogodnosti i direktna davanja iz ove uredbe ukoliko su pre 15. marta 2020. godine osnovani i registrovani kod nadležnog organa ili organizacije, odnosno ako su u navedenom periodu postali obveznici PDV.

2.3 Davanje uputstava radnicima

(a) Da li poslodavci mogu da pošalju radnika kući ukoliko isti ima simptome COVID-19?

Poslodavci imaju zakonsku odgovornost da obezbede zdravlje i bezbednost svih u preduzeću, uključujući i posetioce. Ukoliko poslodavac veruje da radnik predstavlja rizik po zdravlje, na primer tako što pokazuje simptome inficiranosti virusom COVID-19, poslodavac može poslati radnika kući na bolovanje po osnovu nesposobnosti za rad.

Poslodavci bi trebalo da zatraže od radnika da ode kod lekara, testira se i dobije potvrdu da je zdrav pre nego što se vrati na posao. Ako radnik i dalje tvrdi da je sposoban za rad, treba razmotriti da li je praktično da bude upućen na rad od kuće.

Jednom kada bude testiran, radnik se može vratiti na posao nakon dobijanja potvrde da je negativan na virus. Ukoliko se utvrdi da je pozitivan, videti odeljak 2.2(a) po pitanju obaveza i naknada u vezi sa zaradom i odsustvom na koje radnik može imati pravo.

Član 16. Zakona o radu predviđa da je poslodavac dužan da zaposlenom obezbedi uslove rada i organizuje rad radi bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom i drugim propisima, te u tom smislu kako bi zaštitio ostale zaposlene, a ako postoje osnovane sumnje na COVID-19, on svakako može da zahteva od zaposlenog da ovaj dozvoli merenje temperature ili da traži da isti uradi test na COVID 19, kako bi se utvrdilo da li je ili ne pozitivan, jer ukoliko jeste svojim prisutvom direktno može da ugrozi život i zdravlje ostalih zaposlenih, a posredno i članova njihovih porodica i drugih lica sa kojima dolazi u kontakt u vezi posla ili na putu do posla, s obzirom na lako prenošenje virusa.

Tokom pandemije COVID-19, poslodavci bi trebalo da podsećaju radnike na njihovu dužnost da se koliko je to moguće postaraju da ne ugrožavaju zdravlje i bezbednost drugih, i radnici moraju imati obavezu da momentalno obaveste poslodavca ukoliko dobiju simptome koji nalikuju simptomima gripa.¹⁸

(b) Da li poslodavci mogu zahtevati da se radnici podvrgnu merenju telesne temperature?

Iako se poslodavcima može dozvoliti da pitaju radnike da se podvrgnu merenju temperature kako bi se sprečilo širenje COVID-19 i obezbedilo zdravlje i bezbednost svih na radu, radnik mora da dobrovoljno pristane na tu proceduru, osim ako državne politike ili direktive ne dozvoljavaju drugačije. U odsustvu takve odredbe ili direktive, ukoliko radnik odbije da mu izmere temperaturu i poslodavac zbog toga pokrene disciplinsku akciju, može se naći u pravnom problemu. Poslodavci, međutim, mogu da u razumnoj meri uskrate pristup radnom mestu bilo kom radniku koji ne prihvati takav zahtev.

Za poslodavce je važno da uzmu u obzir nacionalno zakonodavstvo, politike ili poslednje direktive izdate od strane nadležnih državnih organa, uključujući i zakone o jednakim mogućnostima i privatnosti, prilikom donošenja odluke da li je obavezno merenje temperature prihvatljivo. Na primer, merenje telesne temperature radnika se u Sjedinjenim Američkim Državama smatra medicinskim pregledom, ali je nedavno Američka komisija za jednake mogućnosti pri zapošljavanju u svojim ažuriranim smernicama od 19.03.2020. godine poslodavcima dala dozvolu da mere temperature radnicima u sklopu mera za kontrolisanje širenja virusa.¹⁹

(c) Da li poslodavci mogu da nalože radnicima da ne dolaze na posao iako nemaju simptome COVID-19 i nije im naloženo da se izoluju?

Ukoliko poslodavac naloži radniku da ne dolazi na posao iako je ovaj zdrav i sposoban za rad (i nije podložan bilo kojim državnim karantinskim merama) najbolja praksa sugeriše da bi radnik trebalo da nastavi da prima zaradu. U ovakvoj situaciji je ključno da se proverí i razmotri da li poslodavci mogu jednostavno da donesu ovakvo rešenje (npr. u skladu sa ugovorom o radu i kao razumni i zakonski nalog zasnovan na činjeničnim informacijama o rizicima po zdravlje i bezbednost) ili je ipak neophodna saglasnost radnika. Opet, poslodavci bi trebalo da provere bilo koje relevantne zakone i propise, uslove ugovora i kompanijske politike i zatraže specifične savete.

(d) Šta bi poslodavci trebalo da urade ukoliko radnik mora da putuje u inostranstvo ili unutar zemlje iz poslovnih razloga?

Putovanje bi trebalo izbegavati ili maksimalno smanjiti tokom epidemije poput COVID-19. Poslodavci bi trebalo da provere najnovije savete i ograničenja u vezi sa kretanjem i postaraju se da interne politike službenih putovanja jasno navode gde radnik može da putuje, razloge za putovanje i potrebne dozvole. Poslodavci bi trebalo da konstantno procenjuju korist i rizike zahtevanja da radnici putuju, naročito u inostranstvo, čak i ako su u pitanju ključni sastanci. Radnike bi trebalo informisati da se politike vezane za putovanja stalno revidiraju i da mogu biti podložne redovnim promenama. Poslodavci bi takođe trebalo da pažljivo provere koje osiguranje je dostupno za službena putovanja.

¹⁸ Čl. 19(f) Konvencije 155

¹⁹ Američka komisija za jednake mogućnosti pri zapošljavanju (EEOC), "What You Should Know About the ADA, the Rehabilitation Act, and COVID-19" ("Šta treba da znate o Aktu o Amerikancima sa invaliditetom, Aktu o rehabilitaciji i COVID-19") https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm

Ukoliko se putovanje zbog posla ne može izbeći:

- ▶ postarati se da i poslodavci i radnici imaju najnovije informacije o žarištima COVID-19 (najnovije informacije se mogu naći na internet stranici SZO);
- ▶ izbegavati slanje radnika kod kojih postoji veći rizik od dobijanja ozbiljnog oblika bolesti (npr. stariji radnici ili oni sa već postojećim zdravstvenim problemima poput dijabetesa, srčanih i pulmonarnih oboljenja) u žarišta COVID-19;
- ▶ postarati se da svi radnici koji putuju u oblasti gde je detektovan COVID-19 budu obavešteni o relevantnim rizicima i merama predostrožnosti koje bi trebalo da preduzmu, kao i da dobiju potrebnu zaštitnu opremu poput maski za lice ili gelova za dezinfekciju ruku na bazi alkohola kako bi lakše redovno prali ruke;
- ▶ podsetiti radnike da redovno peru ruke i drže se na odstojanju od bar 1 metar od drugih osoba;
- ▶ postarati se da radnici znaju šta da rade i kome da se obrate ukoliko se razbole na putu;
- ▶ postarati se da radnici poštuju uputstva lokalnih nadležnih organa u oblasti u koju putuju, što podrazumeva i pridržavanje svih lokalnih ograničenja putovanja, kretanja ili okupljanja u većim grupama.

(e) Da li poslodavci mogu da daju uputstva radnicima u vezi sa putovanjima koja nisu povezana sa poslom?

U principu, poslodavci ne bi trebalo da radnicima izdaju naređenja koja mogu uticati na njihove lične ili privatne aktivnosti koje inače ne utiču na njihovo obavljanje posla. Međutim, kada postoji značajna veza između aktivnosti van posla i radnikove sposobnosti da obavlja svoj posao, kao što je na primer slučaj sa obaveznim karantinom, poslodavac može biti u poziciji da naloži zaposlenima da se pridržavaju saveta u vezi sa putovanjem koje izdaje Vlada njihove države.

Svejedno, poslodavci bi trebalo da obaveste radnike da prilikom pravljenja ličnih planova za putovanje treba da uzmu u obzir rizike koje preuzimaju i da ih upute na savete Vlade u vezi sa putovanjem ili interne kompanijske smernice (ukoliko postoje). Poslodavci bi takođe trebalo da upozore radnike da mogu biti podložni državnim ili kompanijskim merama karantina kad se vrate i da poslodavac neće snositi nikakvu odgovornost za troškove putovanja nepovezanog sa poslom.

2.4 Da li treba dozvoliti posetiocima da ulaze u preduzeće?

▶ Preduzimanje dodatnih predostrožnih mera koje podrazumevaju ograničenje poseta trećih lica preduzeću je bitno za smanjivanje rizika od izlaganja virusu COVID-19 na radu. Dok možda neće biti neophodno da se u potpunosti zabrani ulazak posetilaca u preduzeće, poslodavci imaju pravo da te iste posetioce zamole da ih unapred obaveste da li su imali simptome nalik gripu, da li su bili u kontaktu sa bilo kime zatraženim virusom COVID-19 ili putovali u visokorizično područje. Ukoliko posetilac odgovori potvrdno na bilo koje od ovih pitanja, poslodavci bi trebali da od njega zatraže da odloži svoju posetu dok ne provede 14 dana u izolaciji ili obezbedi lekarsku potvrdu da je zdrav. Poslodavci takođe od posetilaca mogu tražiti da dostave svoje podatke za kontakt u slučaju da kasnije dođe do izbijanja COVID-19 u preduzeću, gde su posetioci mogli da budu izloženi. 3. Da li je rad od kuće opcija?

U skladu sa savetima SZO, vlade izriču različite mere kako bi zauzdale širenje COVID-19 do te mere da gase neesencijalne aktivnosti, ograničavaju kretanje ljudi ili čak izoluju čitave gradove. U ovakvim

nesigurnim okolnostima, od ključne je važnosti da poslodavci prave rezervne planove kako bi mogli da se nose sa svim različitim situacijama kako se budu pojavljivale.

Smanjivanje kontakta licem u lice je važna mera za ublažavanje uticaja COVID-19. U zavisnosti od lokacije i širenja COVID-19, poslodavci će možda morati od radnika da zatraže da rade od kuće ukoliko je to moguće. Međutim, ovo sa sobom povlači određene praktične implikacije koje se moraju uzeti u obzir. Iako rad na daljinu ne odgovara svim poslovima niti svim pozicijama mnoga preduzeća će morati da razmotre takav pristup ukoliko se epidemija COVID-19 pogorša.

Takođe je važno zapamtiti da bez obzira na to gde radnici rade poslodavci su i dalje odgovorni za njihovo fizičko zdravlje i bezbednost na radu, kao i mentalnu dobrobit.

Poslodavci bi trebalo da kreiraju interna uputstva ili smernice za rad od kuće kako bi radnicima pružili jasne savete. Prilikom razmišljanja o ovom načinu rada i kreiranju internih uputstava, mogu vam biti od koristi odgovori na sledeća često postavljana pitanja.

3.1 Šta bi poslodavci trebalo da uzmu u obzir pre nego što sprovedu politiku rada od kuće?

Pre nego što pređu na organizovanje rada od kuće, poslodavci moraju da odluče da li rad na daljinu pogoduje njihovim poslovnim aktivnostima. Ukoliko je odgovor da, onda treba da se prokonsultuju sa zaposlenima kako bi se postarali za sledeće:

- ▶ obezbeđene su odgovarajuća oprema, tehnologija i obuka koje su od suštinske važnosti za povezivanje sa kolegama i preduzećem;
- ▶ i menadžerima i zaposlenima je jasno objašnjeno šta se od njih očekuje po pitanju rada i uslova rada;
- ▶ radnicima je dopušteno da sami raspolažu svojim vremenom u cilju produktivnosti kako bi im se omogućilo da rade u vremenskom periodu i na mestu koje im odgovara kako bi bili što produktivniji;
- ▶ urađena je procena rizika po bezbednost i zdravlje i preduzeti su razumni preventivni koraci u vezi sa radom od kuće ukoliko isti (i) podrazumeva manuelni rad, (ii) opasnosti ili rizike, (iii) električnu bezbednost, a uzeti su u obzir i (iv) opšti faktori poput buke, postojanja kompleta za prvu pomoć ili izlaza za slučaj požara itd;
- ▶ izvršena je procena potencijalnih rizika koje je radnik prijavio, uključujući i bilo kakvih specifičnih rizika povezanih sa radom od kuće (npr. nasilje u porodici);
- ▶ dogovorene su obaveze radnika u vezi sa pitanjima i politikama poput radnog vremena, poverljivosti i bezbednih radnih praksi tokom rada od kuće;
- ▶ provereno je da li su prostorije u kojima će se odvijati rad odgovarajuće;
- ▶ određen je način na koji poslodavac može da kontaktira radnike i obrnuto, i uspostavljeni kanali komunikacije.

3.2 Kakva bi oprema trebalo da bude obezbeđena radnicima kako bi se osposobili za rad od kuće (rad na daljinu)?

Oprema koju zaposleni već koristi, npr. laptop, miš, monitor, tastatura i slušalice sa mikrofonom se mogu koristiti za rad na daljinu. Ukoliko poslodavac obezbeđuje opremu ona mora biti u dobrom stanju i prikladna za radne zadatke.

Ukoliko radnik već ima odgovarajuću ličnu opremu kod kuće može se razmatrati njeno privremeno korišćenje za rad na daljinu.

3.3 Kakve predostrožnosti je neophodno preduzeti ako radnici rade na kompjuterima i koriste digitalnu tehnologiju dok rade od kuće?

Poslodavci bi trebalo da informišu radnike o pitanjima u vezi sa radom od kuće. Kad je u pitanju rad na daljinu, poslodavac bi trebalo da uzme u obzir sledeće:

- ▶ bezbednost podataka: obezbediti očuvanje bezbednosti podataka tamo gde zaposleni rade od kuće. Ukoliko rad na daljinu podrazumeva slanje poverljivih podataka van prostorija preduzeća, poslodavac će morati da se postara da sistemi omoguće bezbedno slanje ovakvih podataka.
- ▶ veštine: neophodno je uspostaviti solidan informatički sistem sa neophodnim merama bezbednosti, a isto je tako od suštinske važnosti da radnici koje rade na daljinu budu opremljeni odgovarajućim veštinama i svesni svih potencijalnih problema. Može im se obezbediti obuka preko interneta kako bi osvežili svoja znanja u ovoj oblasti.
- ▶ dobrobit radnika: (i) ponuditi raznovrsne zadatke kako bi se postarali da radnici ne rade u istom položaju dugo vremena; (ii) postaviti opremu tako da se maksimalno smanji izvijanje tela ili preterano istezanje; (iii) obezbediti dovoljno prostora za opremu i sav drugi materijal neophodan za rad; i (iv) podsticati radnike da redovno uzimaju pauze i s vremena na vreme ustanu.

3.4 Koje druge opšte oblike podrške i načine komunikacije bi trebalo organizovati za radnike koji rade od kuće?

Rad od kuće može dovesti do toga da se radnici osećaju izolovano, da rade duže nego inače i može zamagliti granicu između posla i porodičnog života. Važno je da radnici znaju da imaju podršku u svakom momentu tokom radnog vremena.

Poslodavci bi trebalo da razmotre sledeće:

- ▶ da se postaraju da imaju kontakt podatke svih radnika i da se sa njima dogovore o načinu kontaktiranja;
- ▶ da organizuju redovne konsultacije o toku rada sa svakim radnikom puta telefona, interneta ili elektronske pošte;
- ▶ da radnicima obezbede kontakt brojeve za hitne slučajeve;
- ▶ da obezbede IT podršku u slučaju pojave tehničkih problema tamo gde je to potrebno;
- ▶ da radnike detaljno informišu o tome u kojim situacijama treba da kontaktiraju poslodavca;
- ▶ da se postaraju da je rad tako organizovan da radnici idu na redovne pauze i mogu da razdvoje posao od slobodnog vremena;
- ▶ da radnicima redovno pružaju povratne informacije o njihovom radu;
- ▶ da podstaknu radnike da održavaju kontak sa kolegama.

3.5 Da li su radnici pokriveni naknadama po osnovu radnog odnosa tokom rada od kuće?

Generalno, ukoliko obe strane pristanu na rad od kuće, radnici bi trebali da budu pokriveni socijalnim osiguranjem. Međutim, poslodavcima se savetuje da provere relevantne zakone koji pokrivaju prava i

naknade iz radnog odnosa kako bi proverili ko je odgovoran za bezbednost i zdravlje radnika ukoliko radnik zadobije povredu na radu tokom rada od kuće.

Zakonom o radu je previđen i radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca

Član 42. Zakona:

Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca.

Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca obuhvata rad na daljinu i rad od kuće.

Ugovor o radu koji se zaključuje, pored obaveznih elemenata uovora 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 ne može biti utvrđena u manjem iznosu od osnovne zarade zaposlenog koji radi na istim poslovima u prostorijama poslodavca.

Odredbe ovog zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodeli radnog vremena, noćnom radu, odmorima i odsustvima primenjuju se i na ugovor o radu iz stava 1. ovog člana, ako drukčije nije određeno opštim aktom ili ugovorom o radu.

Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju po osnovu ugovora iz stava 1. ovog člana 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.

Član 44. Zakona predviđa 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, Vlada Republike Srbije je odmah po uveđenju vanrednog stanja donela **Uredbu o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja**, kojom je predviđeno da svaki poslodavac koji može da organizuje rad zaposlenih od kuće dužan je da tako postupi. Ovo je bilo predviđeno u cilju da bi se smanjilo kretanje, odnosno kontakt stanovništva i time širenje virusa.

„Službeni glasnik RS“, broj, 31 od 16. marta 2020. godine:

<http://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/vlada/uredba/2020/31/2/reg>

3.6 Da li su radnici u obavezi da poslušaju nalog poslodavca da rade od kuće?

Radnici imaju zakonsku obavezu da sarađuju sa poslodavcem kako bi obezbedili bezbednu i zdravu radnu sredinu u skladu sa relevantnim zakonskim odredbama, kolektivnim ugovorom ili internim

politikama preduzeća.²⁰ Važno je ponoviti da je ovo primenjivo i na neformalno okruženje poput nečijeg doma. Radnici moraju da preduzmu razumne mere da zaštite sopstvenu bezbednost i treba da prate savete svog lekara opšte prakse, pružalaca zdravstvene zaštite i poslodavca.

► 4. Da li poslodavci mogu da promene poslovne aktivnosti ili smanje njihov obim?

Vlade preduzimaju različite mere kako bi se izborile sa pandemijom COVID-19, što podrazumeva i zatvaranje granica, ograničavanje kretanja, prekidanje neesencijalnih aktivnosti, što sve utiče na rad i održivost preduzeća. Poslodavci moraju da budu pripremljeni i sprovedu rezervni poslovni plan ukoliko situacija to bude zahtevala.

Sledeći odeljak se bavi najgorim mogućim varijantama i predlaže neke rezervne mere koje bi preduzeća mogla da razmotre kako bi smanjila negativni uticaj virusa COVID-19.

4.1 Koje su alternative ukoliko rad na daljinu nije moguć zbog prirode zanimanja ili određenog posla?

Postoje zanimanja ili poslovi gde nije izvodljivo da radnik radi od kuće, kao što je direktni rad sa klijentima, rad na fabričkoj traci ili na gradilištu, u brodogradilištima ili fabrikama. U takvim slučajevima poslodavci bi trebalo da preduzmu sledeće mere predostrožnosti:²¹

(a) Smanjiti trajanje i blizinu fizičke interakcije

Poslodavci bi trebalo da maksimalno smanje potrebu za fizičkim sastancima, npr. korišćenjem video i grupnih poziva. Ukoliko postoji kritična potreba za sastancima lice u lice, broj učesnika bi trebalo da bude ograničen a trajanje sastanaka skraćeno. Takođe bi učesnike trebalo razmestiti u više sala i povezati ih putem video/grupnih poziva. Poslodavci bi takođe trebalo da obezbede veći razmak (od bar 1 metar) između radnih mesta. Stolica u salama za sastanke bi takođe trebalo da stoje na odstojanju od jednog metra.

(b) Klizno radno vreme

Poslodavci bi trebalo da uvedu klizno radno vreme po grupama kako bi smanjili moguće okupljanje radnika u zajedničkim prostorijama. Takođe bi i sve pauze, uključujući i onu za ručak trebalo da budu raspoređene tako da ih različite grupe uzimaju u različito vreme. Gde je moguće početak i kraj radnog vremena ne bi trebalo da se podudaraju sa saobraćajnim špicom, naročito ako se radnici voze javnim prevozom.

(c) Odložiti događaje koji nisu od kritične važnosti i smanjiti obim onih koji jesu

Poslodavci bi trebalo da odlože događaje ili aktivnosti koje nisu od kritičnog značaja za poslovne aktivnosti, poput dobrotvornih aktivnosti ili proslava, dok se situacija ne stabilizuje. Kad su u pitanju

²⁰ Čl. 19(a) Konvencije155

²¹ Singapur, Ministarstvo rada, 2020.

dešavanja koja su od kritičnog značaja za poslovne aktivnosti i ne mogu biti odložena, poslodavci bi trebalo da:

- ▶ ograniče broj učesnika (u skladu sa zahtevima ili smernicama lokalnih ili nacionalnih vlasti) u bilo kom momentu;
- ▶ Uspostave mere predostrožnosti poput registracije putem interneta;
- ▶ postaraju se da učesnici ne budu zbijeni tj. da sede na razdaljini od bar jednog metra;
- ▶ podsete učesnike da se pridržavaju mera socijalnog tj. fizičkog distanciranja;
- ▶ promovišu higijenu na radu (tj. često pranje ruku, izbegavanje dodirivanja očiju/nosa/usta);
- ▶ obezbede odgovarajuće prostorije i preventivnu opremu npr. gelove za dezinfekciju ruku na bazi alkohola ili maske za lice;
- ▶ smanje bliski kontakt među učesnicima kao npr. tokom obroka; i
- ▶ pojačaju ventilaciju gde je to moguće, npr. otvore prozor ukoliko vremenske prilike to dopuštaju.

(d) Uvesti ili pojačati rad u smenama

Za radna okruženja poput proizvodnje poslodavci mogu da razmotre organizaciju radnika po smenama ukoliko takva raspodela rada već ne postoji, gde bi pritom produžili radno vreme kako bi zadržali isti učinak.

Poslodavci bi trebalo da razmotre jasno razdvajanje radnika u različitim smenama, na primer tako što jedna smena neće izlaziti sa posla u isto vreme dok druga ulazi, a zajedničke prostorije će se čistiti između smena.

Pre sprovođenja ovih mera poslodavci bi trebalo da ih prenesu i objasne radnicima, uključite sindikat (ako je to primenljivo) ili informišu relevantno nadležno telo (ukoliko postoji takva obaveza) o takvoj reorganizaciji rada. Poslodavci bi trebalo da provere relevantne zakone, kolektivne ugovore ili ugovore o radu kako bi se postarali da nužne procedure budu ispoštovane.

4.2 Da li poslodavci mogu da promene radno vreme ili radne zadatke svojih zaposlenih?

Usled epidemije COVID-19, neki poslodavci možda razmatraju reorganizaciju svojih aktivnosti, npr. da smanje rizik od izlaganja radnika virusu tako što će promeniti početak i kraj radnog vremena ili da se prilagode promenama u potražnji ili usklade sa naređenjima Vlade. Osim kad su u pitanju naređenja Vlade, mogućnost poslodavca da menja radno vreme ili radne zadatke svojih zaposlenih može zavistiti od postojećih kolektivnih ugovora ili ugovora o radu koji se odnose na date zaposlene. Na primer, neki poslodavci čiji radnici su pokriveni kolektivnim ugovorom mogu biti sprečeni da menjaju organizaciju rada bez prethodne konsultacije sa radnicima (i potencijalno sindikatima). Stoga se poslodavcima savetuje da uključe sindikate (ukoliko je to primenljivo) prilikom razmatranja promena u poslovanju i da zatraže savet o specifičnim opcijama i obavezama pre nego što uvedu bilo kakve promene. Ovo bi trebalo da je osnovni uslov kad god poslodavac želi da promeni organizaciju rada na način koji utiče na radnika.

4.3 Da li poslodavci mogu da smanje obim poslovanja usled opadanja potražnje?

Usled mera koje vlade preduzimaju kako bi sprečile širenje COVID-19 preduzeća u nekim sektorima su iskusila naglo opadanje obima posla i prihoda. Zbog toga će neki poslodavci morati da primene mere za smanjenje troškova tako što će smanjiti obim poslovanja. Na primer, preduzeća će možda morati da:

- ▶ zamrznu primanje novih radnika;
- ▶ smanje broj dodatnih eksternih saradnika poput podgovarača ;
- ▶ skrate radno vreme radnicima;
- ▶ pošalju radnike na godišnji odmor unapred ili sa smanjenom naknadom;
- ▶ podstaknu radnike da uzmu neplaćeno odsustvo itd.

Sposobnost poslodavca da unosi takve promene će u velikoj meri zavisiti od relevantnih zakona, kolektivnih ugovora ili ugovora o radu koji se odnose na njihove zaposlene. Poslodavci bi trebalo da budu svesni državnih mera, mera socijalne zaštite i pomoći za radnike, što uključuje i direktnu novčanu pomoć, gotovinske transfere, socijalnu pomoć, osiguranje za slučaj nezaposlenosti, mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa ²² i sl. i prenesu te informacije radnicima. Na primer, Vlada Irske je obezbedila davanja za slučaj nezaposlenosti usled pandemije COVID-19 u iznosu od 203 funte nedeljno tokom šest nedelja za radnike (uključujući i samozaposlene) koji su ostali bez posla ali nisu bolesni ili u samoizolaciji.

Poslodavcima se takođe preporučuje da potraže savet o specifičnim opcijama i obavezama, što podrazumeva i kontaktiranje sindikata (ukoliko je to primenjivo) i konsultovanje organizacija poslodavaca i poslovnih udruženja pre uvođenja bilo kakvih promena u cilju smanjenja obima poslovanja.

4.4 Koji su koraci i procedure koje treba preduzeti pre proglašavanja radnika tehnološkim viškom?

Usled mera koje su neke vlade preduzele kako bi ograničile ili privremeno obustavile poslovne delatnosti, ili pada potražnje, neki poslodavci će možda na kraju biti primorani da smanje broj zaposlenih i proglase neke zaposlene za tehnološki višak. U daljem tekstu slede pitanja i odgovori vezani za viškove zaposlenih:

Pre nego što se bilo koji radnik proglasi za tehnološki višak, potrebno je uzeti u obzir sledeće:

- ▶ da li ima opcija za prelazak na drugo radno mesto unutar glavnog preduzeća ili u povezanim poslovnim jedinicama;
- ▶ relevantne nacionalne zakone, propise i državne politike, direktive ili savete u kontekstu trenutne situacije;
- ▶ obaveze konsultovanja ²³ u skladu sa važećim zakonima i propisima, ²⁴ kolektivni ugovor ili politiku preduzeća, uključujući i konsultovanje sindikata, ako je to moguće;

²² U tekstu originala stoji „job protected leave“ iliti odsustvo iz određenih razloga tokom kojeg poslodavac ne može da otpusti zaposlenog, čemu je po svim karakteristikama negde najpribližnije mirovanje radnog odnosa u kontekstu srpskog Zakona o radu, ali treba napomenuti da u različitim anglosaksonskim zemljama ta odsustva mogu biti najrazličitije prirode od porodijskog odsustva od odsustva radi sahrane člana porodice (prim. prev.)

²³ Čl 13 Konvencije o prestanku radnog odnosa iz 1982. godine, (br. 158): „Kad poslodavac namerava da prekine radni odnos sa radnicima iz razloga ekonomske prirode, on treba da blagovremeno pruži zainteresovanim radničkim predstavnicima odgovarajuće informacije, (uključujući i razloge za nameravane prekide radnog odnosa, sa brojem i kategorijama radnika koji će verovatno biti zahvaćeni, kao i o roku u kome namerava da izvrši prekide radnog odnosa) i, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom, pruži zainteresovanim radničkim predstavnicima, što je moguće pre, mogućnost za konsultacije o merama koje treba preduzeti da bi se sprečili ili sveli na najmanju meru prekidi radnog odnosa, kao i o merama za ublažavanje štetnih posledica prekida radnog odnosa po zainteresovane radnike, kao što je nalaženje alternativnog zaposlenja.

²⁴ Čl. 14 Konvencije 158: Konvencija takođe propisuje obavezu obaveštavanja nadležnog organa o prekidu radnog odnosa, u skladu sa zakonom.

- ▶ šeme za podršku, stimulatívna davanja ili finansijske pakete koje Vlade nude preduzetnicima kako bi prevazišli ovu tešku situaciju, npr. poreske olakšice, pomoć oko protoka novca, subvencije za zarade, hitne isplate itd. Na primer, mala preduzeća sa manje od 20 radnika sa punim radnim vremenom u Australiji će dobiti subvenciju u visini od 50% zarade pripravnika u maksimalnom iznosu od 7 000 australijskih dolara po kvartalu. Mala preduzeća koja ispunjavaju relevantne uslove u Velikoj Britaniji će dobiti jednokratnu pomoć u iznosu od 3 000 funti kako bi pokrila tekuće troškove poslovanja.

Poslodavci bi trebalo da konsultuju organizacije poslodavaca i poslovna udruženja kako bi od njih dobili savet i pomoć, kao i kako bi te organizacije saslušale njihove probleme i prenele ih Vladi.

Ukoliko poslodavci moraju da smanje broj radnika, većina zakona o radu sadrži odredbe o otpremnini ili naknadi u slučaju prestanka radnog odnosa za sve ili određene grupe radnika, pod određenim uslovima. Iznos otpremnine na koju radnici imaju pravo obično zavisi od njihovog radnog staža, kao i od relevantnih odredbi kolektivnog ugovora ili ugovora o radu.

Neki kolektivni ugovori, ugovori o radu ili interne politike preduzeća takođe posebno pokrivaju otpremninu koja je obično viša od one obezbeđene zakonom. Pre nego što preduzmu korake da radnika proglase za tehnološki višak, poslodavcima se savetuje da dobiju savete o specifičnim okolnostima pošto će svi slučajevi tehnoloških viškova biti verovatno pažljivo razmatrani, mogu se osporavati i ovakve mere bi trebalo smatrati poslednjim pribežištem.

Zakonom o radu, predviđeno je da poslodavac može zaposlenom otkazati ugovor o radu usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, ali svakako uz odgovarajući Zakonom propisani postupak za utvrđivanje viška zaposlenih.

U skladu sa članom 158. *Zakona o radu*, predviđeno je da je poslodavac dužan da pre otkaza ugovora o radu, usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, zaposlenom isplati otpremninu u skladu sa ovim članom. Visina otpremnine se utvrđuje opštim aktom ili ugovorom o radu, s tim što 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. Za utvrđivanje visine otpremnine računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene i promene poslodavca, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom. Promena vlasništva nad kapitalom ne smatra se promenom poslodavca u smislu ostvarivanja prava na otpremninu u skladu sa ovim članom. Opštim aktom ili ugovorom o radu ne može da se utvrdi duži period za isplatu otpremnine od perioda utvrđenog Zakonom. Zaposleni ne može da ostvari pravo na otpremninu za isti period za koji mu je već isplaćena otpremnina kod istog ili drugog poslodavca. Nadalje, Zakon predviđa da se pod zaradom smatra prosečna mesečna zarada zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina. Takođe, zaposleni kome poslodavac posle isplate otpremnine otkáže ugovor o radu zbog prestanka potrebe za njegovim radom ostvaruje pravo na novčanu naknadu i pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstvenu zaštitu, u skladu sa propisima o zapošljavanju.

Međutim, u cilju pomoći privredi RS, kako bi se između ostalog sprečilo i otpuštanje zaposlenih, Vlada RS je donela **Uredbu o fiskalnim pogodnostima i direktnim davanjima privrednim subjektima u privatnom sektoru i novčanoj pomoći građanima u cilju ublažavanja ekonomskih posledica nastalih usled bolesti COVID-19**, kojom su predviđene fiskalne pogodnosti i direktna davanja iz budžeta Republike Srbije privrednim subjektima u privatnom sektoru u cilju ublažavanja ekonomskih posledica nastalih usled bolesti COVID-19, PDV tretman prometa dobara i usluga bez naknade za zdravstvene svrhe.

Privredni subjekti u privatnom sektoru mogu da koriste fiskalne pogodnosti i direktna davanja propisana ovom uredbom pod uslovom da počev od 15. marta 2020. godine pa do dana stupanja na snagu ove uredbe nisu smanjivali broj zaposlenih za više od 10%, ne računajući zaposlene koji su sa privrednim subjektom u privatnom sektoru zaključili ugovor o radu na određeno vreme pre 15. marta 2020. godine za period koji se završava u periodu od 15. marta 2020. godine pa do dana stupanja na snagu ove uredbe.

Fiskalne pogodnosti i direktna davanja iz ove uredbe mogu da koriste i preduzetnici, preduzetnici poljoprivrednici i preduzetnici paušalci koji su registrovali privremeni prestanak obavljanja delatnosti najranije na dan 15. marta 2020. godine.

Privredni subjekti u privatnom sektoru mogu da koriste fiskalne pogodnosti i direktna davanja iz ove uredbe ukoliko su pre 15. marta 2020. godine osnovani i registrovani kod nadležnog organa ili organizacije, odnosno ako su u navedenom periodu postali obveznici PDV.

► 5. Šta ako bude neophodno zatvoriti preduzeće?

Razvoj situacije povodom krize izazvane virusom COVID-18 ostaje neizvestan. Između ostalog, negativni efekti nastavka širenja virusa u državnim i međunarodnim okvirima će staviti na probu prilagodljivost i otpornost preduzeća.

5.1 Pod kakvim okolnostima će preduzeća morati da budu zatvorena?

Zakoni, poput bezbednosnih propisa ili propisa vezanih za vanredne situacije, prevenciju ili kontrolu zaraznih bolesti, mogu Vladi da daju široku lepezu ovlašćenja koja mogu da utiču na poslovanje, uključujući naredbe za zatvaranje preduzeća ili ograničavanje kretanja ljudi. U takvim okolnostima, kršenje pravila koja je Vlada donela se smatra krivičnim delom kažnjivim novčanom ili zatvorskom kaznom.

Usled krize izazvane virusom COVID-19, neka preduzeća su bila primorana da zatvore svoja vrata zbog naredbi Vlade. Preduzeća takođe mogu biti primorana na zatvaranje usled nedostatka robe ili klijenta, nedostupnosti zaliha ili onemogućenog pristupa trgovinskim partnerima.

5.2 Da li poslodavci mogu pošalju radnike na neplaćeno odsustvo?

Neki zakoni o radu ili kolektivni ugovori mogu sadržati odredbe koje poslodavcima daju pravo da tokom određenih perioda pošalju radnike na neplaćeno odsustvo. Ovo može biti slučaj sa preduzećima koja su toliko pogođena restrikcijama uvedenim na uvoz/izvoz zbog pandemije virusa COVID-19 da nema posla za radnike, ili u okolnostima gde dođe do obustave rada iz bilo kog razloga koji je van kontrole poslodavca. U ovim okolnostima se primenjuju odredbe zakona ili kolektivnog ugovora. Na primer, u Australiji Akt o pravičnom radu daje poslodavcima pravo da radnike pošalju neplaćeno odsustvo tokom perioda u kojem radnici ne mogu biti „korisno zaposleni“ zbog štrajka, kvara mašine ili opreme, ili obustavljanja rada iz bilo kojeg razloga za koji poslodavac ne može biti pozvan na odgovornost.

U nedostatku takvih odredbi, poslodavci bi trebalo da razmotre sledeće opcije kad se pojavi potreba da pošalju radnike na neplaćeno odsustvo:

- da premeste radnike na druga radna mesta ukoliko je to moguće;
- smanje broj radnih sati ili dana;
- ohrabre radnike da uzmu plaćeno odsustvo koje nisu iskoristili (poput godišnjeg odmora);
- istraže alternativne opcije za odustvovanje sa posla poput produženog godišnjeg odmora sa pola naknade ili neplaćenog odustva;
- omoguće posebne ustupke za radnike koji nemaju dovoljno slobodnih dana da pokriju period obustave rada (na primer, tako što će zaposlenima dozvoliti da unapred iskoriste godišnji odmor itd).

Poslodavci moraju jasno i transparentno radnicima da objasne uticaj virusa COVID-19, kao i mera za zaštitu bezbednosti i zdravlja na poslovanje i usloge preduzeća, kao i njegovu finansijsku situaciju. Ovo bi radnicima moglo da pomogne da shvate neizbežnost obustava rada i mera štednje.

Ukoliko se ne sprovedu strogo u skladu sa zakonskim obavezama ili odredbama kolektivnog ugovora, neplaćena odsustva će verovatno biti detaljno razmatrana i radnici ili sindikati ih mogu osporiti. Preporučuje se da poslodavac, pre nego što donese odluku da pošalje radnika na neplaćeno

odsustvo (osim ako to nije rezultat naređenja Vlade) konsultuje radnike ili sindikat (ukoliko je to pirimenljivo) da bi proverio da li se može iznaći neko alternativno rešenje, kao i da informiše nadležne organe (ukoliko postoji takva obaveza).

Važno je razmišljati par koraka unapred. Poslodavci moraju imati na umu da će se poslovanje jednog dana nastaviti i da će im ponovo zatrebati njihovi stručni i kvalifikovani radnici. U interesu je poslodavaca da upravljaju smanjenjem broja zaposlenih i raskidima radnih odnosa na takav način da sačuvaju poverenje radnika.

U skladu sa **Zakonom o radu** i **Uredbom Vlade Republike Srbije o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja**, u cilju očuvanja svoje ekonomske aktivnosti, Unija poslodavaca Srbije je odmah po uvođenju vanrednog stanja preporučila poslodavcima mere koje mogu da preduzmu u cilju nastavka rada u otežanim uslovima, kao alternativni način, svakako uz donošenje odgovarajućih pisanih rešenja:

1. Rad van prostorija poslodavca - rad na daljinu i rad od kuće (čl. 42. i 44. Zakona, Uredba Vlade)

Ukoliko mu organizacioni uslovi i vrsta radnih zadataka dozvoljavaju, poslodavac može zaposlenima organizovati rad od kuće.

Pre otpočinjanja rada od kuće, neophodno je posebnim rešenjem urediti međusobna prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca u vezi sa trajanjem radnog vremena, načinom vršenja nadzora nad radom zaposlenog i kvalitetom obavljenog posla, nabavljanje, instaliranje i održavanje sredstava za rad ili pak nadoknada korišćenje i upotrebu ovih sredstava kada su ona u vlasništvu zaposlenog, kao i druga prava i obaveze.

2. Prekid rada usled naredbe državnog organa ili nadležnog organa poslodavca (član 117. Zakona)

S obzirom na novonastalu situaciju, a kako u određenim delatnostima ne postoji mogućnost da zaposleni obavljaju rad od kuće, poslodavci u cilju održavanja svoje likvidnosti, imaju mogućnost da obustave rad.

Naime, nadležni državni organ, kao i nadležni organ kod poslodavca, mogu da uvedu prekid rada tokom trajanja vanrednog stanja. Nadležan organ kod poslodavca može da uvede prekid rada iz razloga nemogućnosti da obezbedi bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, uz prethodnu konsultaciju sa licem ovlašćenim za pitanja bezbednosti i zdravlja na radu. U ovom slučaju poslodavac svojim opštim aktom ili ugovorom o radu predviđa visinu naknade zarade.

Pandemija COVID 19, kod mnogih poslodavca već uzrokuje značajno smanjenje obima posla, ali i prekid rada. U ovim slučajevima, zaposleni imaju pravo na naknadu zarade najmanje u visini od 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, s tim da ista ne može biti niža od minimalne zarade, određene na osnovu minimalne cene rada u skladu sa Zakonom (172,54 dinara po radnom času). Prekid rada kod poslodavca, do kojeg je došlo iz navedenih razloga (bez krivice zaposlenog), može da traje najduže 45 radnih dana, s tim da Ministar rada može dati saglasnost i za duže trajanje prekida rada.

3. Minimalna zarada (član 111. Zakona)

Opštim aktom poslodavca, odnosno ugovorom o radu, mogu da se utvrde i razlozi za donošenje odluke o uvođenju minimalne zarade, što bi takođe moglo da se primeni zbog aktualene situacije i

u cilju opstanka poslodavca.

Poslodavac je dužan da minimalnu zaradu isplati zaposlenom u visini koja se određuje na osnovu odluke o minimalnoj ceni rada u skladu sa Zakonom (172,54 dinara po radnom času).

4. Godišnji odmor (čl. 68 - 75. Zakona)

Zakon o radu daje mogućnost poslodavcima da upute zaposlene ili deo zaposlenih na korišćenje godišnjeg odmora, u kom slučaju zaposleni ima pravo na nakandu zarade u visini svoje prosečne zarade u prethodnih 12 meseci.

5. Neplaćeno odsustvo (član 78. Zakona)

Zakonom o radu nisu propisani razlozi zbog kojih poslodavac može da odobri odsustvo bez naknade zarade, kao ni maksimalna dužina trajanja istog. Ipak, ukoliko se zaposleni javi sa ovakvim zahtevom, poslodavac može doneti posebno rešenje.

Za vreme neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, te poslodavac mora da izvrši odjavu zaposlenog sa obaveznog socijalnog osiguranja

6. Prestanak radnog odnosa usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena kod poslodavca (čl. 179. kao i čl. 153 - 158. Zakona)

Izuzetna i najteža mera za koju se poslodavac može odlučiti je otkaz ugovora o radu zaposlenom usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena. S tim u vezi, ukoliko nastupe posledice rizične za opstanak poslodavca, usled smanjenog obima posla ili prekida rada, poslodavac može odlučiti da zaposlenom otkáže ugovor o radu po osnovu viška.

U slučaju da se poslodavac odluči na ovu meru, mora poštovati odredbe *Zakona o radu* koje regulišu postupak utvrđivanja viška zaposlenih.

▶ 6. Kako izbeći tužbe za diskriminaciju i zaštititi privatnost radnika?

6.1 Koje su obaveze poslodavca po pitanju diskriminacije, uznemiravanja ili zlostavljanja zbog COVID-19?

Kako se sve veća pažnja posvećuje razvoju situacije sa virusom COVID-19, tako se lakše šire strah i uznemirenost i može doći do stigmatizacije onih koji su zaraženi ili bili izloženi virusu.

Poslodavci bi trebalo da pažljivo razmotre i ažuriraju svoje obaveze po pitanju bezbednosti i zdravlja radnika. Ovo bi trebalo da se obavi tako da se izbegne bilo kakva mogućnost da prakse poslodavca prouzrokuju nezakonitu diskriminaciju ili uznemiravanje radnika (ili članova njihovih porodica) koji su oboleli od COVID-19.

Poslodavci će biti odgovorni za ponašanje radnika koji diskriminišu ili uznemiravaju druge radnike ili članove njihovih porodica, koji su oboleli od COVID-19. Kako bi se ovo izbeglo poslodavci će morati da pokažu da su preduzeli razumne mere da preduprede takvo ponašanje.

Razumne mere uključuju:

- ▶ postojanje politike i sprovođenje mera za prevenciju i borbu protiv diskriminacije, nasilja i uznemiravanja na radu (u kontekstu COVID-19 i inače);
- ▶ obuku za radnike u cilju smanjenja socijalne stigmatizacije i sprečavanja diskriminacije, nasilja i uznemiravanja radnika ili članova njihovih porodica, a u vezi sa COVID-19;
- ▶ podsticanje radnika da budu proaktivni kad je u pitanju prijavljivanje slučajeva neprikladnog diskriminatornog, uznemiravajućeg ili zlostavljačkog ponašanja svom nadređenom, kadrovskoj službi, sindikatu ili rukovodstvu;
- ▶ postojanje procedure za obradu žalbi i prijavljivanje nezakonite diskriminacije i uznemiravanja, kao i preduzimanje koraka koji će obezbediti da mehanizmi za žalbe i prijavljivanje budu poverljivi, rodno osetljivi i bezbedni;
- ▶ podsticanje široke i nediskriminatorne upotrebe mehanizama za žalbe i prijavljivanje i staranje da isti budu lako dostupni svim radnicim, uključujući radnike migrante, osobe sa invaliditetom i manjinske grupe;
- ▶ identifikovanje slučajeva diskriminacije i momentalno reagovanje na iste u skladu sa politikama i procedurama i preduzimanje koraka da se spreči ponovna pojava takvog ponašanja.

Zakon o radu, Zakon o zabrani diskriminacije, Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu („Sl. glasnik RS“, br. 36/20210), regulišu zabranu posredne i neposredne diskriminacije, uznemiravanja i zlostavljanja na radu, seksualnog uznemiravanja i dr. Ovi zakoni predviđaju da je poslodavac odgovoran za bezbednost i zdravlje na radu zaposlenih, kao i za sprečavanje diskriminacije, odnosno za zlostavljanje na radu, te da je dužan da ove pojavne oblike spreči, organizuje rad da do istih ne dođe, sankcioniše, kao i da predvidi odgovorne osobe i procedu ukoliko dođe do istih. Navedeni propisi predviđaju i mogućnost podnošenja odgovarajućih tužbi sudu, kao i obraćanje Povereniku za zaštitu ravnopravnosti.

Takođe, **Zakon o zaštiti podataka o ličnosti** („Sl. glasnik RS“, br. 87/2018), uređuje pravo na zaštitu fizičkih lica u vezi sa obradom podataka o ličnosti i slobodan protok takvih podataka, načela

obrade, prava lica na koja se podaci odnose, obaveze rukovalaca i obrađivača podataka o ličnosti, kodeks postupanja, prenos podataka o ličnosti u druge države i međunarodne organizacije, nadzor na sprovođenjem Zakona, pravna sredstva, odgovornost i kazne u slučaju povrede prava fizičkih lica u vezi sa obradom podataka o ličnosti, kao i posebne slučajeve obrade. Ovim zakonom je ustanovljen Povereniku za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti, kome se mogu obratiti lica u cilju zaštite prava o ličnosti za koja smatraju da su im povređena.

6.2 Kako poslodavci mogu da maksimalno smanje rizik od tužbi za nezakonitu diskriminaciju?

Poslodavci mogu da smanje rizik od tužbi za nezakonitu diskriminaciju tako što će primeniti mere navedene u stavu 6.1. Poslodavci takođe mogu da obezbede da bilo kakve odluke o dolasku radnika na posao ili lekarskim potvrdama o zdravlju budu dosledne smernicama ili uputstvima nacionalnih ili lokalnih organa zdravstvene zaštite. Konačno, poslodavci mogu da smanje rizike tako što će valjano komunicirati sa radnicima o gore navedenim pitanjima.

6.3 Da li poslodavci imaju pravo da prikupljaju privatne podatke od radnika ili posetilaca?

Poslodavci će možda morati da prikupljaju, koriste i objavljuju privatne informacije, uključujući podatke o putovanjima i zdravstvenom stanju, kako bi sprečili ili usporili širenje COVID-19 u preduzeću. Poslodavci bi trebalo da se postaraju da su njihove procedure i prakse u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom o otkrivanju informacija o zdravstvenom stanju (ukoliko relevantni propisi postoje).

Preporuka o službama medicine zdravlja iz 1985. godine (br. 171) propisuje da privatnost radnika treba da bude zaštićena i da nadzor nad njihovim zdravljem ne sme da se koristi u diskriminatorne svrhe ili na bilo koji drugi način koji bi štetio njihovim interesima.²⁵

Generalno govoreći, poslodavci ne bi trebalo da objavljuju razloge iz kojeg je radnik otišao na odsustvo ili prešao na rad na daljinu, osim onim radnicima kojima je ta informacija potrebna kako bi mogli da obavljaju svoj posao. Gde god je to moguće, poslodavci bi trebalo da obaveste radnike koji su bili izloženi visokom riziku od COVID-19 na radu. Šta tačno visoki rizik znači će zavisiti od vrste posla i osobe sa kojom su bili u kontaktu i trebalo bi da bude određeno u konsultacijama sa kvalifikovanim medicinskim stručnjakom.

Prilikom izdavanja ovakvih obaveštenja, poslodavci bi trebalo da se u razumnoj meri potrudu da ne otkriju informacije koje bi mogle (samostalno ili zajedno sa drugim javno dostupnim informacijama) da ukažu na identitet pojedinca. Cilj je, umesto toga, da se potencijalno izloženim radnicima pruži dovoljno informacija da mogu da zatraže medicinski savet i ukoliko je to potrebno, terapiju.

²⁵ Stav 11(2) Preporuke o službama medicinske rada iz 1985. godine (br. 171) sadrži detaljnije odredbe o zaštiti ličnih podataka u vezi sa lekarskim pregledima koje obavljaju službe medicine rada i stav 14 propisuje sledeće: „Podaci o oceni zdravstvenog stanja pojedinca mogu se saopštiti trećim licima samo ako se radnici o kojima je reč u potpunosti slože.“ Kodeks prakse MOR o zaštiti ličnih podataka radnika iz 1997. godine sadrži dodatne korisne smernice.

► 7. Korisni resursi i kontakti

Ključne informacije i kontakte u vezi sa razvojem epidemiološke situacije dostupne su preko sajta Ministarstva zdravlja Republike Srbije i posebno kreirane platforme u okviru njega COVID-19:

<https://covid19.rs/>, kao i preko sajta Instituta za javno zdravlje „ Milan Jovanović Batut” i njihove aplikacije:

http://www.batut.org.rs/index.php?category_id=201

a relevantne informacije u različitim gradovima mogu se dobiti putem sajtova Zavoda za javno zdravlje, u Beogradu je to Gradski zavod za javno zdravlje u okviru koga je kreirana platforma

COVID 19: <https://www.zdravlje.org.rs/index.php/covid19>

Takođe, korisne informacije za poslodavce i zaposlene, mogu se naći i na sajtu Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja:

<https://www.minrzs.gov.rs/sr>

Unija poslodavaca Srbije u direktnom je i svakodnevnom kontaktu sa poslodavcima, a sve relevantne informacije vezane za novonastalu situaciju mogu se dobiti preko posebno kreirane stranice posvećene obaveštavanju i adekvatnom informisanju poslodavaca u vezi sa svim donetim propisima i preduzetim merama i podnetim inicijativama koje imaju za cilj pomoć i podršku privredi, poslodavcima, zaposlenima i njihovim porodicama:

<http://www.poslodavci.rs/category/korona/>

Najbitnije informacije o epidemiji, novim propisima, obavezama poslodavaca i zaposlenih, te informacije o aktivnostima Unije poslodavaca Srbije, inicijativama, predlozima mera, dostavljaju se članstvu i direktno putem e-maila.

7.1 Ključni resursi

- (a) Svetska zdravstvena organizacija – Epidemija korona virusa (COVID-19)
- (b) Državni internet sajtovi koji postavljaju pouzdane, ažurirane informacije o stanju COVID-19 u državi i svetu

7.2 Ključni kontakti

- (a) Ministarstvo zdravlja
- (b) Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja
- (c) Unija poslodavca Srbije

Literatura i resursi

Australian Chamber of Commerce and Industry (ACCI). 2020. "COVID-19 Employer Guide: Managing the workplace in the face of the outbreak", 16 Mar. Available at: www.victorianchamber.com.au/-/media/files/vcci/covid-19/covid19--employer-guide-ed-2-160320.pdf?la=en&hash=DA27020684457854A6B2214E1E5996CD3F2536E3 [31 Mar. 2020].

Australia, Government of New South Wales. 2020. "COVID-19 (Coronavirus) case definition". Available at: www.health.nsw.gov.au/Infectious/diseases/Pages/2019-ncov-case-definition.aspx [31 Mar. 2020].

Business New Zealand. undated. "Health and Safety at Work: coronavirus". Available at: www.businessnz.org.nz/_data/assets/pdf_file/0008/189260/200320-health-and-safety-covid-19.pdf [31 Mar. 2020].

CIPD. 2020. "Coronavirus (COVID-19): employer response guide". Available at: www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/health-safety/coronavirus-employer-response-guide [31 Mar. 2020].

Enterprise Singapore. 2020. "Guide on Business Continuity Planning for COVID-19", 7 Feb. Available at: www.enterprisesg.gov.sg/-/media/esg/files/media-centre/media-releases/2020/feb-2020/guide-on-business-continuity-planning-for-covid-19_2nd-edition_170220_final.pdf?la=en [31 Mar. 2020].

International Labour Organization (ILO). 2020a. "COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses", 18 Mar. Available at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf [31 Mar. 2020].

----. 2020b. Social protection responses to the Covid-19 crisis: Country responses in Asia and the Pacific, 25 Mar. Available at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_739587.pdf [31 Mar. 2020].

Irish Business and Employers Confederation (IBEC). 2020. HR Guidance – Business Continuity Planning/Coronavirus (Covid-19), 5 Mar. Available at: www.ibec.ie/-/media/documents/employer-hub/employment-law/contracts-and-conditions-of-employment/contracts/hr-guidance_business-continuity-planning-and-coronavirus-5th-march-2020.pdf [31 Mar. 2020].

Singapore, Ministry of Manpower. 2020. "Advisory on safe distancing measures at the workplace", 13 Mar. Available at: www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-on-safe-distancing-measures [31 Mar. 2020].

United Nations Children's Fund (UNICEF). 2020. "Guidance for employers on flexible work arrangement and other good workplace practices in the context of COVID-19". Available at: www.unicef.org/mongolia/media/1476/file [31 Mar. 2020].

United States, Equal Employment Opportunity Commission. 2020. "What you should know about the ADA, the Rehabilitation Act, and COVID-19", 19 Mar. Available at: www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm [31 Mar. 2020].

World Health Organization (WHO). 2020a. "Coronavirus disease (COVID-19) pandemic". Available at: www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019 [31 Mar. 2020].

----. 2020b. "Considerations for quarantine of individuals in the context of containment for coronavirus disease (COVID-19)", Interim guidance, 29 Feb. Available at: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y [31 Mar. 2020].

► **Kontakt**

ILO Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP)
4, route des Morillons
Genève 22, Switzerland, CH-1211
E: actemp@ilo.org
W: www.ilo.org/actemp