

РАД У СЛУЧАЈУ ПРОГЛАШЕЊА ВАНРЕДНОГ СТАЊА УСЛЕД ЕПИДЕМИЈЕ

Имајући у виду то да је у Републици Србији проглашено ванредно стање услед епидемије вируса Ковид 19 и то почев од 15. 03. 2020. године, у овој ситуацији послодавац има следећа права и обавезе из Закона о раду:

1) Према одредби члана 117. Закона о раду, запослени има право на накнаду зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом.

Према наведеној законској одредби, послодавац мора у свом општем акту или у говору о раду да уреди следеће:

- у којим случајевима се може одредити ова врста накнаде зараде;

- на који начин се утврђује накнада, при чему треба истаћи то да Законом о раду није уређен начин утврђивања ове накнаде, што значи да се она може утврдити и у висини нижој од минималне зараде. Међутим, као важно напомињемо да се и у овом случају примењује правило најниже месечне основице, односно да ако је накнада утврђена у висини нижој од најниже основице, социјални доприноси морају бити плаћени на најнижу месечну основицу;

- период за који се уводи накнада.

У овом случају подразумева се да је послодавац донео одлуку о плаћеном одсуству, односно да је делатност послодавца такве природе да не може да организује рад од куће.

Такође је важно да сви послодавци који немају уређен овај случај накнаде у општем акту или уговором о раду треба што хитније да приступе допунама општег акта или уговора о раду, водећи рачуна о томе да је ванредна ситуација проглашена 15. марта 2020. године.

2) У случају да је делатност послодавца такве природе да може да се организује рад од куће, треба донети такву одлуку, при чему је потребно запосленима обезбедити средства за рад, која обезбеђује, инсталира и одржава послодавац у месту живота запосленог.

У ситуацији проглашења ванредног стања услед епидемије, послодавац који има услова да обезбеди рад од куће свакако то треба да уради, при чему се доноси одлука којом се уређује цео поступак одвијања рада на овај начин. У овом случају запослени остварује право на зараду, јер ради.

3) Као врло важно, треба истаћи и то да у случају проглашења ванредног стања услед епидемије, доношење одлуке послодавца о неплаћеном одсуству за све запослене није у складу са одредбама Закона о раду.

Наиме, одредбом члана 78. Закона о раду послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство). За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Према наведеном, неплаћено одсуство одобрава се на захтев појединог запосленог а у складу са општим актом послодавца. У ситуацији када се уведе ванредно стање услед епидемије и када постоји опасност по здравље и живот запослених, послодавци немају законски основ за доношење одлуке о неплаћеном одсуству запослених.

4) Важно је подсетити на то да су послодавци дужни да, у складу са одредбом члана 51. став 3. Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање, изврше обрачун и уплату социјалних доприноса на најнижу месечну основицу до последњег дана у текућем месецу за претходни месец, при чему се уговорена зарада може исплатити и касније (у тренутној ситуацији када се заврши период ванредног стања и епидемије).

Такође, напомињемо да су објашњења дата на основу важећих прописа, при чему се може очекивати да Влада Републике Србије донесе уредбе којима ће се интервенисати у области рада и обрачуна јавних прихода.