



**VODIČ ZA ZAŠTITU RADNIH PRAVA  
U KONTEKSTU PANDEMIJE COVID-19**



Kingdom of the Netherlands





## SADRŽAJ

1.	Kome je namenjena publikacija?	01
2.	Kako je organizovana publikacija?	02
3.	Uvod: Uticaj Covid-19 na tržište rada	03
4.	Važne informacije o merama donetim tokom epidemije Covid-19	06
5.	Rad od kuće	09
6.	Šta kada rad od kuće nije moguć?	11
7.	Prava i obaveze tokom samoizolacije	14
8.	Kolektivni i prinudni odmor	16
9.	Neplaćeno odsustvo	17
10.	Prestanak radnog odnosa	19
11.	Najčešća pitanja i odgovori	25



## VODIČ ZA ZAŠTITU RADNIH PRAVA U KONTEKSTU PANDEMIJE COVID-19

Izdavač:  
Centar za istraživanje i razvoj društva

Autorka:  
Nevena Dičić Kostić

Lektura i korektura:  
Branislava Erak

Dizajn i prelom:  
Fireworks New



Vodič za zaštitu radnih prava u kontekstu pandemije Covid-19 realizovan je u saradnji IDEAS-a i GLIC-a, a uz podršku Ambasade Kraljevine Holandije, kao podrška LGBT+ osobama da ostvare svoja radna prava. Kako se svi građani u kontekstu pandemije Covid-19 suočavaju sa sličnim načinom kršenja radnih prava, vodič mogu da koriste svi građani i građanke koji smatraju da poslodavac ugrožava njihova prava na rad.



## 1. KOME JE NAMENJENA PUBLIKACIJA?

Ova publikacija nastala je kao odgovor na prijave o povećanom kršenju radnih prava tokom pandemije Covid-19. Namenjena je svim građanima i građankama koji smatraju da su im radna prava prekršena i sadrži kako primere kršenja prava koja nisu specifična za situaciju pandemije Covid-19, tako i primere kršenja povezanih sa pandemijom.

Tokom vanrednog stanja donet je niz mera koje su u velikoj meri uticale na ostvarivanje radnih prava u Srbiji, a njihov efekat osetiće se i u periodu koji sledi. Publikacija će se osvrnuti na neke od najčešćih problema i nepoznanica sa kojima su se građani susretali, kao što su obavezna samoizolacija, široka primena rada od kuće, koja predstavlja novinu i za zaposlene i za poslodavce, različiti oblici privremenog i trajnog prekida radnog odnosa, kao što su prinudni odmor i neplaćeno odsustvo, prekid ugovora na određeno vreme i prestanak radnog odnosa na neodređeno vreme.

Kroz jasan opis pravnog okvira koji reguliše postupanje kako poslodavaca, tako i zaposlenih, publikacija teži da vam na što jednostavniji i praktičan način pomogne da aktivno učestvujete u zaštiti svojih radnih prava jer je i pored vanrednog stanja i uvođenja različitih mera važno imati na umu da prava zagarantovana Zakonom o radu nisu suspendovana i da građanima svi mehanizmi zaštite i dalje stoje na raspolaganju.

## 2. KAKO JE ORGANIZOVANA PUBLIKACIJA?

Tekst je organizovan u više celina, koje možete čitati redosledom kojim želite.

# 2

### Uvod

**str. 03**

Uvod daje opšti prikaz uticaja pandemije na tržište rada

### Mere donete tokom epidmije Covid-19

**str. 06**

U ovom delu možete pročitati više o merama koje je Vlada Republike Srbije donela tokom vanrednog stanja, a koje su posebno značajne za tržište rada.

### Rad od kuće

**str. 09**

Ukoliko ste radili ili radite od kuće, ovde se možete upoznati sa pravima tokom rada od kuće.

### Šta kada rad od kuće nije moguć?

**str. 11**

U ovom delu možete pročitati koje uslove poslodavac treba da ispuni ukoliko organizuje rad u prostorijama, posebno u smislu zaštite zdravlja na radu.

### Prava i obaveze tokom samoizolacije

**str. 14**

U ovom delu možete se informisati o pravnom okviru koji garantuje pravo na zaradu tokom samoizolacije.

### Kolektivni i prinudni odmor

**str. 16**

Šta se dešava sa platom ako poslodavac pošalje zaposlene na prinudni odmor? Ovaj deo daje odgovor na to pitanje.

### Neplaćeno odsustvo

**str. 17**

Da li poslodavac može da vas pošalje na neplaćeno odsustvo? NE. Više o ovome pročitajte na strani 17.

### Prestanak radnog odnosa

**str. 19**

Ovaj deo bavi se pravima koji zaposleni ima ukoliko dođe do prekida ugovora o radu, bilo na određeno ili neodređeno vreme.

### Najčešća pitanja i odgovori

**str. 25**

U ovom delu prikazana su najčešća kršenja prava i kratki odgovor. Možete odmah pročitati ovaj deo, pa se vratiti na ona poglavlja koja vas interesuju.



## Agencijski radnici

Neposredno pre proglašenja vanrednog stanja, 1. marta 2020. godine, na snagu je stupio Zakon o agencijskom zapošljavanju, koji predviđa da agencijski radnici imaju ista prava kao i zaposleni u firmi u kojoj su angažovani. Između ostalog, to su pravo na jednaku zaradu, godišnji odmor, bolovanje, naknadu za topli obrok, nadoknadu za prevoz i otpremninu, u slučaju da postanu tehnološki višak (ako su stalno zaposleni u agenciji). I nakon usvajanja zakona najveći izazov predstavljaće činjenica da poslodavci mogu da zaposle 100% radnika preko agencije, čime se potencijalno produbljuje nesigurnost na tržištu rada i prava zaposlenih prebacuju u još nedovoljno kontrolisan sektor agencija za zapošljavanje.

## 3. UVOD: UTICAJ COVID-19 NA TRŽIŠTE RADA

Život u 2020. godini svakako će obeležiti globalna pandemija Covid-19, koja je u potpunosti uzdrmala svetsku ekonomiju i države i građane celog sveta zatekla potpuno nespreme. Ova kriza će se neminovno odraziti na sve aspekte ljudskih prava i dovešće u pitanje pristup tržištu rada, socijalnoj i zdravstvenoj zaštiti, obrazovanju i adekvatnom stanovanju.

Najveći teret krize osetiće svakako najranjivije grupe, a prema istraživanjima koja su već sprovedena u Evropi, najosetljivije grupe radnika biće oni koji nemaju stabilno stalno zaposlenje (prvenstveno građani koji su zaposleni na određeno vreme, na privremenim i povremenim poslovima, agencijski radnici ili radnici u sivoj zoni).

Neizvesni period čeka i radnike u gig ekonomiji, među kojima je najviše mladih. Mladi će biti posebno ugroženi i zato što poslodavci neretko otpuštaju one radnike koji imaju najmanje iskustva. Pored toga, napraviće se jasna podela na:

- o poslove koje je moguće lako i efikasno raditi od kuće, bez dodatnog tereta za zaposlenog i poslodavca, na primer programiranje, računovodstvo ili prevođenje;
- o na poslove koje je uz određeno prilagođavanje moguće raditi od kuće, kao što su, na primer, poslovi u sektoru obrazovanja;
- o na one poslove koje je nemoguće vršiti van prostorija za rad. U tom pogledu biće pogođeni **ugostiteljski, proizvodni i građevinski sektor.**



Atmosfera poverenja i socijalni dijalog od suštinskog su značaja za efikasno sprovođenje mera za rešavanje problema epidemije COVID-19 i njenih posledica. U vreme kriza socijalni dijalog dobija dodatni značaj jer se pokazuje kao suštinski garant stabilnosti i ostvarivosti svih mera i promena. Poštovanje i oslanjanje na mehanizam socijalnog dijaloga stvara snažan osnov za izgradnju otpornosti i posvećenosti poslodavaca i radnika bolnim, ali neophodnim merama.

Jedina garancija da se standard dostojanstvenog rada održi i tokom prilagođavanja na promene koje je pandemija COVID-19 donela, jeste poštovanje ključnih odredbi standarda rada, uključujući zabranu diskriminacije, bezbednost i zdravlje na radu, zaštitu posebno ranjivih kategorija radnika, poštovanje standarda socijalne i zdravstvene zaštite. Isto tako, poštovanje ovih standarda doprinelo bi kulturi socijalnog dijaloga, koja je ključna za oporavak i sprečavanje spiralnog pogoršavanja uslova zapošljavanja i rada tokom krize i posle nje.

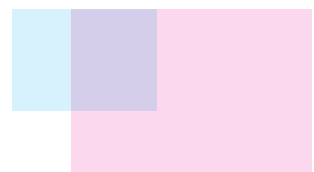
U tom pogledu radnici moraju biti pravovremeno i istinito informisani, moraju biti konsultovani i obavešteni o tome kakav uticaj sve donete mere imaju na njihov status i radno angažovanje, kao i koje korake treba da preduzmu kako bi se adekvatno zaštitili. Nažalost, u praksi socijalni dijalog prvi strada jer pored toga što se odluke donose naprečac, poslodavci i zaposleni se u vreme krize nađu na dva različita pola, u neopravdano kreiranoj atmosferi borbe za dostupne resurse. To je posebno izraženo u zemljama koje nemaju tradiciju stalnog ojačavanja socijalnog dijaloga i gde on nije prepoznat kao ključni garant održivosti i stabilnosti.

Prema podacima Međunarodne organizacije rada, pandemija Covid-19 je na zapošljavanje uticala u većem obimu nego što je prvobitno bilo očekivano, što znači da će obim krize zavisiati koliko od širenja pandemije, toliko i od preduzetih mera tokom njenog zaustavljanja. Evropska konfederacija sindikata (ETUC) procenila je da se otkada je počela kriza, broj nezaposlenih povećao za najmanje 4 miliona širom EU, dok su se uslovi rada dramatično pogoršali za više od 7 miliona radnika.



Za Srbiju podaci o broju ljudi koju su tokom vanrednog stanja ostali bez posla, variraju od 2.500 do 200.000, u zavisnosti od toga na koji način se tim brojem obuhvataju samozaposleni i zaposleni u svojoj zoni. Imajući u vidu da u Srbiji u svojoj zoni radi više od pola miliona građana, sagledavanje posledica krize na njihov status je veoma važno.

Prema rezultatima istraživanja koje je tokom vanrednog stanja sproveo **IDEAS**, 9% zaposlenih je otpušteno zbog COVID-19, dok je 36% zaposlenih izgubilo prihod iz različitih razloga, na primer zbog prinudnog odmora, neplaćenog odmora ili gubitka posla u svojoj zoni. Za dodatnih 30% zaposlenih prihod se smanjio. Gubitak ili smanjenje prihoda stvorilo je značajne finansijske poteškoće za 83% ovih domaćinstava. Prema istraživanju **SeConS**, dva najčešća razloga za prekid radnog odnosa bila su otkaz zbog obustavljanja rada firme (46,2%) i činjenica da 20,5% zaposlenih nije dobilo novi ugovor nakon što je prethodni istekao. Prema tom istraživanju, najveći teret krize su ponele žene koje čine 86% zaposlenih na prvoj liniji zaraze, a može se pretpostaviti da je na njih najviše uticalo zatvaranje obdaništa i škola, obustava socijalnih usluga podrške za starije i preuzimanje dodatne brige o članovima porodice.

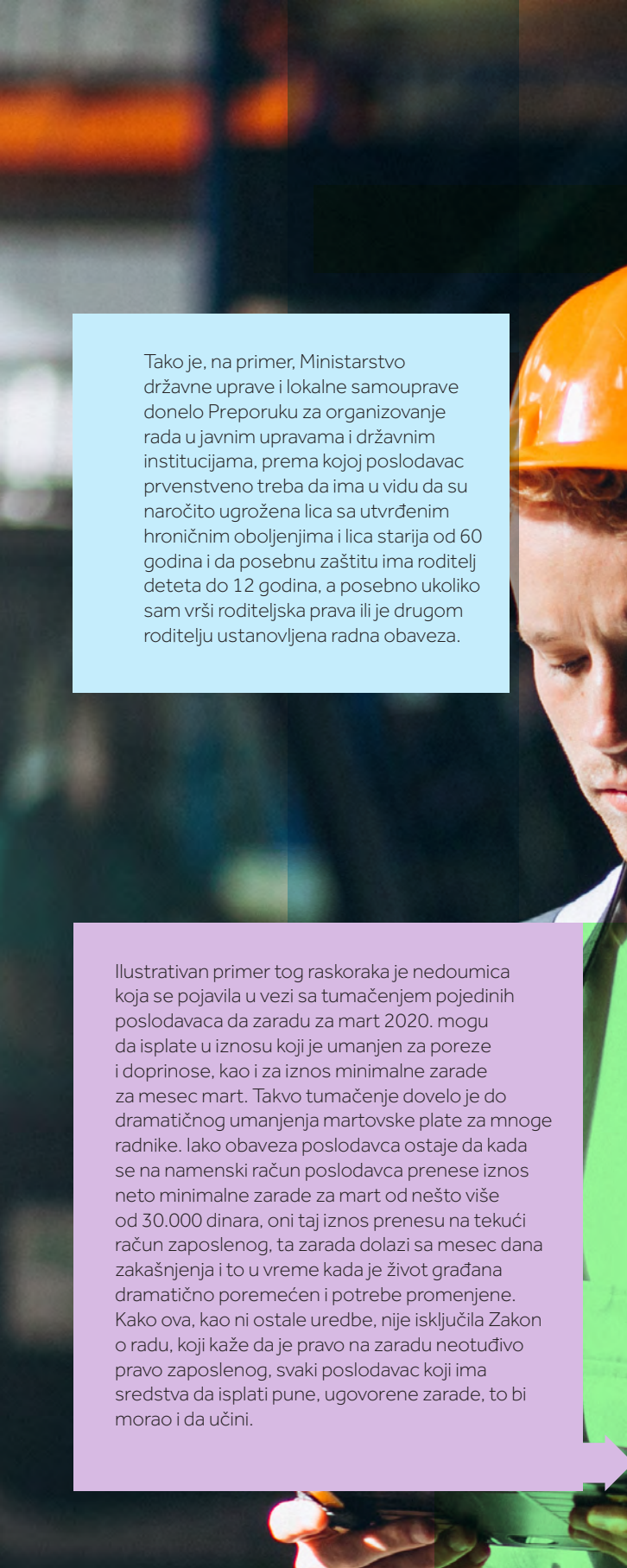


# 4

## 4. VAŽNE INFORMACIJE O MERAMA DONETIM TOKOM EPIDEMIJE COVID-19

Nakon proglašenja vanrednog stanja u Srbiji donet je niz uredbi, naredbi i zaključaka kojima su pojedina Ustavom zagarantovana prava ograničena. Sve donete mere imale su uticaj na tržište rada, a pojedine su se na njega isključivo i odnosile. Sledeće mere su od posebnog značaja za tržište rada:

- **Odluka o proglašenju vanrednog stanja** (Sl. glasnik RS, br. 29/2020), kojom je vanredno stanje proglašeno 15. marta 2020. godine.
- **Uredba o merama za vreme vanrednog stanja** (Sl. glasnik RS, br. 31/2020), kojom su uvedene mere ograničenog kretanja, kriterijumi za određivanje samoizolacije i karantina, kao i ograničenja određenih privrednih delatnosti.
- **Uredba o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja** (Sl. glasnik RS, br. 31/2020), kojom se uspostavlja dužnost poslodavca da gde god je to izvodljivo, omogući rad od kuće.
- **Uredba o iskalnim pogodnostima i direktnim davanjima privrednim subjektima u privatnom sektoru i novčanoj pomoći građanima radi ublažavanja ekonomskih posledica nastalih usled pandemije COVID-19** (Sl. glasnik RS, br. 54/2020 i 60/2020), na osnovu koje je donet **Program ekonomskih mera**.
- **Uredba o poreskim merama za vreme vanrednog stanja radi ublažavanja ekonomskih posledica nastalih usled bolesti COVID-19 izazvane virusom SARS-COV-2** (Sl. glasnik RS, br. 38/2020), kojom su utvrđene poreske mere za vreme vanrednog stanja kako bi se povećala likvidnost poreskih obveznika.



Tako je, na primer, Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave donelo Preporuku za organizovanje rada u javnim upravama i državnim institucijama, prema kojoj poslodavac prvenstveno treba da ima u vidu da su naročito ugrožena lica sa utvrđenim hroničnim oboljenjima i lica starija od 60 godina i da posebnu zaštitu ima roditelj deteta do 12 godina, a posebno ukoliko sam vrši roditeljska prava ili je drugom roditelju ustanovljena radna obaveza.

Ilustrativan primer tog raskoraka je nedoumica koja se pojavila u vezi sa tumačenjem pojedinih poslodavaca da zaradu za mart 2020. mogu da isplate u iznosu koji je umanjen za poreze i doprinose, kao i za iznos minimalne zarade za mesec mart. Takvo tumačenje dovelo je do dramatičnog umanjenja martovske plate za mnoge radnike. Iako obaveza poslodavca ostaje da kada se na namenski račun poslodavca prenese iznos neto minimalne zarade za mart od nešto više od 30.000 dinara, oni taj iznos prenese na tekući račun zaposlenog, ta zarada dolazi sa mesec dana zakašnjenja i to u vreme kada je život građana dramatično poremećen i potrebe promenjene. Kako ova, kao ni ostale uredbe, nije isključila Zakon o radu, koji kaže da je pravo na zaradu neotuđivo pravo zaposlenog, svaki poslodavac koji ima sredstva da isplati pune, ugovorene zarade, to bi morao i da učini.

Iako ove mere pokušavaju da odgovore na specifične izazove pred kojima su se poslodavci i zaposleni našli, najvažnije je imati na umu da one ni u jednom delu ne derogiraju prava i obaveze koje su ustanovljene Zakonom o radu. To znači da je i u vreme krize, kao i u redovnim okolnostima, **Zakon o radu** prvi i najvažniji izvor informacija o pravima i obavezama.

I tokom vanrednog stanja pokazalo se da su se u različitom položaju našli zaposleni u javnom i zaposleni u privatnom sektoru. Naime, sve instrukcije nadležnih organa u vezi sa zaštitom položaja radnika odnosile su se samo na zaposlene u državnim organima, javnim agencijama, javnim službama i jedinicama lokalne samouprave. Prema privatnom sektoru usmerene su preporuke neobaveznog karaktera, tako da su odluke o zaštiti zaposlenih u potpunosti bile stvar procene poslodavaca. Naravno, to samo po sebi ne znači da u privatnom sektoru nije bilo dosta primera dobre prakse, već samo ukazuje na to da zaposleni nisu imali isti stepen izvesnosti u vezi sa zaštitom svojih prava.

Jedna od uredbi koja je dovela do nedoumica u vezi sa pravima zaposlenih je i Uredba 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. Navedena uredba i dalje ostavlja prostor za tumačenje, posebno jer je njena primena nedvosmisleno pokazala da su mere pisane imajući u vidu prvenstveno izazove sa kojima će se susresti poslodavci, bez analize i razumevanja o tome kako da zaposleni prođu kroz taj period, ali i činjenice da se ne nalaze svi poslodavci pred istim izazovima. Jedan od velikih izazova u primeni te mere je činjenica da ona ne razlikuje poslodavce prema poslovnom uspehu i uslovima poslovanja u vanrednom stanju, već garantuje istu pomoć svima. Ovo, zajedno sa merom jednokratne novčane pomoći u iznosu od 100 evra svim punoletnim građanima Republike Srbije, pokazuje da duh i namera tih mera nisu prepoznali najugroženije građane i njihove potrebe.



Na terenu:

Mera ukidanja javnog prevoza tokom vanrednog stanja posebno je ugrožavala građane koji su tokom vanrednog stanja bili u obavezi da rade. Javni prevoz je ukint 21. marta, a sve do 7. maja organizacija prevoza radnika bila je u rukama poslodavaca. To je dovelo do toga da bezbednost na putu do posla u nekim sličajevima bude dramatično ugrožena. Za radnike koji su do posla morali da stignu, poluprazan javni prevoz bio bi mnogo manji rizik od punog organizovanog prevoza.

Još jedna sporna mera može biti Mera održavanja broja zaposlenih tri meseca nakon poslednje isplate minimalne neto zarade iz budžeta. Ukoliko ne žele da izgube pravo na korišćenje donetih mera podrške, poslodavci bi trebalo da do isteka tri meseca od poslednje isplate minimalne neto zarade iz budžeta (koja se isplaćuje u julu 2020. godine) održe broj zaposlenih, odnosno da broj zaposlenih ne smanje za više od 10% u odnosu na broj zaposlenih na dan 15. marta 2020. godine. Imajući u vidu neizvesnost koja sledi za sve, ta mera bi mogla dodatno da destabilizuje i oteža situaciju u kojoj će se naći mala i srednja preduzeća. Pored toga, ostaje pitanje šta je sa radnicima koje su poslodavci otpustili neposredno pre proglašenja vanrednog stanja, kada je bilo izvesno da je kriza pred vratima.

Sve donete mere će uticati na stepen poštovanja prava zaposlenih. Njihova primena i tumačenje verovatno će se u velikom broju slučajeva naći pred sudom. Iz tog razloga potrebno je stalno imati na umu da ni vanredno stanje ni ekonomska kriza ne poništavaju stečena prava građana i da mehanizmi zaštite sticajem okolnosti možda postaju manje vidljivi, ali nastavljaju da budu dostupni i važno ih je poznavati i koristiti.

# 5

## 5. RAD OD KUĆE

Vanredno stanje je pokazalo da je rad od kuće moguć i da za veliki broj delatnosti takav angažman ne remeti tok posla. Može se očekivati da će, kao izbor i poslodavaca i zaposlenih, takav način rada nastaviti da bude prisutan u većoj meri i nakon što je vanredno stanje ukinuto, posebno zato što opasnost od širenja epidemije neće odmah nestati.

Ipak, za vreme vanrednog stanja rad od kuće nije bio slobodan izbor, već obaveza i mnoge poslodavce i zaposlene zatekao je nepripremljene za taj oblik rada. Naime, za vreme vanrednog stanja poslodavac je bio dužan da omogući zaposlenima obavljanje rada od kuće na svim radnim mestima na kojima je bilo moguće organizovati takav rad u skladu sa Zakonom o radu i ugovorom o radu.

Ugovor o radu koji se zaključuje za obavljanje poslova od kuće pored obaveznih elementa ugovora o radu treba da obuhvati i sledeće elemente (član 42. Zakona o radu):

- trajanje radnog vremena;
- način vršenja nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja poslova zaposlenog. Način vršenja nadzora je važno definisati zato što akcenat najčešće treba da bude na postignutom rezultatu i ciljevima, a ne na samom procesu rada. Ova promena za mnoge poslodavce i zaposlene predstavlja novi pristup;
- sredstva za rad za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan da nabavi, instalira i održava, na primer računar, telefon, internet i druga slična sredstva. Poslodavac i zaposleni mogu da se dogovore da će zaposleni poslove obavljati sopstvenim sredstvima rada, ali troškove njihove upotrebe treba da snosi poslodavac;
- na kraju je potrebno ugovoriti na koji način će se zaposlenom nadoknaditi drugi troškovi koji mogu nastati usled rada od kuće.



Na terenu:

U nekim slučajevima poslodavci su ispunili obavezu i poslali zaposlene na rad od kuće, ali nisu uspjeli da taj rad organizuju na adekvatan način. U tim slučajevima nije retka pojava da se zaposleni suoče sa smanjenjem zarade ili činjenicom da poslodavac tretira rad od kuće kao da nije obavljen. Obaveza poslodavca je da rad od kuće organizuje na adekvatan način i njegov propust da to učini, nikako ne treba da padne na teret zaposlenih.

Sama činjenica da se posao radi od kuće, ne sme negativno da utiče na visinu zarade. Naime, osnovna zarada zaposlenog koji radi od kuće, ne može biti utvrđena u manjem iznosu od osnovne zarade zaposlenog koji radi na istim poslovima u prostorijama poslodavca.

Ako nije drugačije određeno opštim aktom ili ugovorom, odredbe Zakona o radu primenjuju se i na prekovremeni rad, preraspodelu radnog vremena, noćni rad, odmori i odsustva. Kako rad od kuće ima posebnu dinamiku, važno je da i poslodavac i zaposleni imaju na umu da obim i rokovi za izvršenje poslova ne mogu da budu takvi da zaposlenom onemogućavaju da koristi prava na odmor u toku dnevnog rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor.

Tokom vanrednog stanja zaposleni su na rad od kuće bili usmereni putem aneksa ugovora o radu ili samo na osnovu odluke poslodavca, ukoliko je opštim aktom regulisan rad od kuće. U redovnim okolnostima izmena ugovora, najčešće aneksom, jedino je moguće rešenje u skladu sa zakonom.

# 6

## 6. ŠTA KADA RAD OD KUĆE NIJE MOGUĆ?

Jasno je da je neke poslove, prvenstveno one koji su vezani za rad na kompjuteru, lakše obavljati od kuće i da je razlika između obavljanja posla u prostorijama poslodavca i obavljanja posla od kuće vrlo mala, ali pojedine poslove nije moguće obavljati od kuće ili je za njihovo obavljanje potrebno veliko zalaganje poslodavaca. Poslove vezane za sedišta ili organizacione jedinice poslodavca, kao što su poslovi u ugostiteljstvu, proizvodnji, transportu ljudi, trgovini, zdravstvenim ustanovama, apotekama i uslužnim delatnostima, praktično je nemoguće obavljati od kuće. Pred zaposlenima na tim poslovima bili su potpuno drugačiji izazovi.

Poslodavac čija je delatnost takve prirode da je nemoguće organizovati rad od kuće, u skladu sa Uredbom o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja, svoje poslovanje mora da uskladi sa novonastalom situacijom, i to tako što će:

- ukoliko je to moguće i ne iziskuje dodatna sredstva, **organizovati rad u smenama** kako bi što manji broj zaposlenih i svih drugih radno angažovanih lica rad obavljao istovremeno u jednoj prostoriji;
- omogućiti održavanje svih poslovnih sastanaka elektronskim putem (na primer putem video poziva);
- **odložiti službena putovanja** u zemlji i inostranstvu, u skladu sa odlukom nadležnog organa o zabrani, odnosno privremenom ograničenju ulaska i kretanja.

U situacijama kada rad od kuće nije moguć, bezbednost i zdravlje na radu imaju centralno mesto u normalizovanju obavljanja posla, posebno u sektorima u kojima se javio i veći intenzitet rada, kao što je slučaj u proizvodnji, apotekama ili supermarketima. Poslodavci treba da primenjuju principe prevencije, preduzimajući propisane i adekvatne mere zaštite zdravlja na radu.



Prema odredbama **Zakona o bezbednosti i zdravlja na radu**, poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu. Dužan je i da obezbedi preventivne mere radi zaštite života i zdravlja zaposlenih.

Pre svega, poslodavac je dužan da zaposlenima obezbedi sredstva za rad, kao i sredstva i opremu za ličnu zaštitu. U situaciji kakva je Covid-19 epidemija, poslodavac je u obavezi da obezbedi i zaštitne maske, rukavice, sredstva za dezinfekciju ruku i prostorija i da preduzme sve druge mere za sprečavanje širenja zaraze. Od ovog pravila ne sme da postoji odsupanje, tako da, na primer, u slučaju da zaštitna oprema nije dostupna i sredina za rad nije bezbedna, poslodavac rad mora da obustavi.

Bezbednošću i zdravljem na radu tokom vanrednog stanja bavi se samo Uredba o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja, kojom se reguliše rad od kuće i poslodavac se samo podseća na to da poštuje propise o bezbednosti i zdravlju na radu. Ovde je važno imati na umu da je poslodavac i bez podsećanja dužan da propise poštuje i da bi se, na primer, u slučaju širenja zaraze zbog propusta poslodavca da obezbedi adekvatne uslove rada i zaštitnu opremu, moglo govoriti o njegovoj odgovornosti.

Ukoliko dođe do prekida rada zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite zdravlja na radu, koje su uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, zaposleni za vreme prekida rada ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj opštim aktom ili ugovorom o radu. Naredba o prekidu rada izdaje se kada ne postoje uslovi za bezbedno odvijanje radnog procesa, koji štite sigurnost i zdravlje zaposlenih u skladu sa propisima o zaštiti na radu.



Zakon o radu (član 117. stav 1.) kaže: „Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom.”

Ukoliko sve zaštitne mere nisu obezbeđene, zaposleni ima pravo da odbije da radi, a ukoliko bi iz tog razloga dobio otkaz ugovora o radu, otkaz bi bio nezakonit.

Na terenu:

U praksi je situacija mnogo komplikovanija i nepovoljnija za zaposlene. Pandemija Covid-19 je još jednom pokazala da postoji znatan broj poslodavaca koji nisu spremni da poštuju sve zakonske odredbe, čak i kada se odnose na bezbednost i zdravlje na radu i time direktno ugrožavaju život zaposlenih. Tokom vanrednog stanja zaposleni su u više prilika pokazivali svoje nezadovoljstvo prekidom rada i upozoravanjem na loše uslove rada. Nažalost, ignorisanje zakona i radnika dovelo je do stvaranja žarišta virusa u nekoliko fabrika.

# 7

## 7. PRAVA I OBAVEZE TOKOM SAMOIZOLACIJE


Ukoliko se zaposleni nađu u situaciji da moraju da budu u samoizolaciji, njihova prava su jasna. Zaposleni koji je u samoizolaciji, a kome je nadležni organ izdao odluku o samoizolaciji ili karantinu, ima pravo na naknadu zarade. Naknada zarade zaposlenom pripada prema Zakonu o zdravstvenom osiguranju. U slučaju samoizolacije prvih 30 dana odsustva plaća poslodavac, a nakon toga Republički fond za zdravstveno osiguranje.

Veliki broj građana koji rade u sivoj zoni, bez ugovora o radu, u slučaju samoizolacije nema pravo na pomenutu nadoknadu i u potpunosti zavisi od odluke poslodavca da li će prestati da im isplaćuje zaradu.

### Na terenu:

Tokom vanrednog stanja zaposleni su u više navrata prijavljivali da poslodavci teraju radnike kojima je određena samoizolacija od 14 dana da dolaze na posao. Prema zakonu, radnici takve naredbe ne samo da mogu već i treba da odbiju, ali u praksi pritisak poslodavca i strah od otkaza jasno pokazuju kolika je ranjivost i ugroženost zaposlenih.

Odsustvo sa rada zaposleni dokazuje rešenjem nadležnog organa (sanitarnog inspektora, organa nadležnog za kontrolu prelaženja državne granice, carinskog organa, izvodom iz evidencije Ministarstva unutrašnjih poslova) ili izveštajem lekara o privremenoj sprečenosti za rad. Ukoliko je određena mera samoizolacije, zaposleni treba da se javi poslodavcu telefonom i da mejlom ili nekim drugim elektronskim načinom komunikacije pošalje skeniranu ili slikanu odluku nadležnog organa o samoizolaciji. Potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad i doznaku za zaposlenog može da dostavi i član porodice ili zaposleni kada prestanu razlozi za samoizolaciju.



U aprilu 2020. godine Vlada je donela **zaključak** kojim preporučuje poslodavcima da ukoliko je zaposleni zaražen zbog neposrednog izlaganja riziku tokom obavljanja posla i radnih zadataka i iz tog razloga treba da privremeno odsustvuje, obezbede pravo na naknadu zarade u visini od 100% osnova za naknadu zarade.

Minimalna naknada zarade na koju zaposleni u takvoj situaciji ima pravo, jeste prosečna zarada koju je ostvario u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad i određuje se u visini 65% od osnova za naknadu zarade. Poslodavac može isplatiti i veći iznos naknade zarade zaposlenom ukoliko se tako ugovori kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Pravo na ovu nadoknadu građani mogu da izgube samo ukoliko zloupotrebljavaju pravo na korišćenje odsustvovanja sa posla zbog privremene sprečenosti, na primer ako prekrše obavezu samoizolacije.

Kako je i pre vanrednog stanja poslodavac bio dužan da zaposlenom nadoknadi zaradu za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad usled povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, sigurno će se u sudskoj praksi pojaviti pitanje da li je zaraza na radnom mestu, posebno u slučaju kada je proizvela trajne posledice, osnov za naknadu štete.

# 8



## 8. KOLEKTIVNI I PRINUDNI ODMOR

Ako tokom vanrednog stanja poslodavac nije mogao da nastavi sa procesom rada, zakon mu dozvoljava da donese rešenje o kolektivnom godišnjem odmoru za sve zaposlene.

Ako poslodavac odluči da će zaposleni koristiti godišnji odmor u periodu vanrednog stanja i dostavi mu rešenje o tome, zaposleni nema mogućnosti da se takvoj odluci protivi. Sa druge strane, ako je zaposleni podneo zahtev za korišćenje godišnjeg odmora, zakon dozvoljava da poslodavac takav zahtev ne odobri zbog potreba organizacije posla tokom vanrednog stanja.

Ova mogućnost je predviđena članom 116. Zakona o radu, koji kaže da takav prekid posla može trajati najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini. Zakon o radu jasno propisuje da u tom slučaju naknada zarade zaposlenog mora biti najmanje 60% prosečne zarade zaposlenog u prethodnih 12 meseci, ali nikako manja od minimalne zarade.

**U slučaju potencijalne opasnosti za bezbednost i zaštitu života i zdravlja poslodavac može zaposlene uputiti na prinudni odmor, odnosno privremeno odsustvo sa rada, ali uz isplatu naknade zarade u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu.** Zakon o radu u članu 117. upućuje na to da se visina naknade propiše opštim aktom, što znači da nije zagarantovan ni minimalni iznos te naknade, već poslodavac ima diskreciono pravo da je sam utvrdi.

# 9


## 9. NEPLAĆENO ODSUSTVO

Neplaćeno odsustvo je dogovoreno odsustvo sa posla bez naknade zarade. **Neplaćeno odsustvo odobrava poslodavac, ali isključivo na zahtev zaposlenog.** To znači da je ključni element za zakonitost neplaćenog odsustva zahtev zaposlenog, kako tokom redovnih okolnosti, tako i tokom vanrednog stanja. Ukoliko bi poslodavac simulirao postojanje takvog zahteva, u pitanju bi bila očigledna zloupotreba.


Za vreme tog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, osim ako za pojedina prava i obaveze nije drugačije određeno zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Zahtev za korišćenje neplaćenog odsustva koji zaposleni podnosi, treba da sadrži razloge za neplaćeno odsustvo i period u kojem bi zaposleni odsustvo koristio.

Poslodavac nije u obavezi da zaposlenom odobri neplaćeno odsustvo, već ima pravo da proceni razloge zbog kojih zaposleni odsustvo traži, a na tu odluku svakako utiče i to da li će odsustvo zaposlenog ometati organizaciju i proces rada kod poslodavca. Slučajevi u kojima zaposleni može da zahteva od poslodavca da mu odobri neplaćeno odsustvo i dužina trajanja odsustva, nisu predviđeni zakonom. Svrha neplaćenog odsustva je pre svega usmerena na pojedinačnu situaciju svakog zaposlenog, kao što su, na primer, porodične i druge lične obaveze zaposlenog koje zahtevaju da privremeno odsustvuje sa rada, **tako da se taj institut ne bi mogao primeniti u slučaju kada je potrebno da svi zaposleni bez svoje krivice odsustvuju sa rada zbog potencijalne epidemije.**



Za vreme trajanja neplaćenog odsustva poslodavac treba da (u roku od tri dana) u bazi Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja izvrši odjavu zaposlenog sa osiguranja. Privremena odjava znači da zaposleni za vreme trajanja neplaćenog odsustva nema svojstvo osiguranika, tj. status osiguranika mu miruje. **Za vreme neplaćenog odsustva zaposlenom ne teče ni staž osiguranja u smislu propisa koji uređuju penzijsko i invalidsko osiguranje, ali se nastavlja obaveza obračunavanja i plaćanja doprinosa za obavezno zdravstveno osiguranje.**



Poslodavac koji zaposlenom odobri neplaćeno odsustvo donosi rešenje o neplaćenom odsustvu, koje obavezno sadrži period u kojem će zaposleni to odsustvo koristiti.

Po isteku prava na neplaćeno odsustvo zaposleni je dužan da se vrati na rad prvog sledećeg dana ili u ostavljenom roku, u skladu sa rešenjem o neplaćenom odsustvu, a ukoliko se zaposleni ne vrati na rad u skladu sa rešenjem, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu ili izrekne drugu meru zbog povrede radne obaveze.

# 10

## 10. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Za vreme vanrednog stanja mnogim zaposlenima je, nažalost, prestao radni odnos, a prema većini procena to će se dešavati i mnogo duže.

Pored preporuke poslodavcima da prestanak radnog odnosa bude poslednja opcija kojoj pribegavaju, za vreme vanrednog stanja nije bila propisana **nijedna zabrana u vezi sa prestankom radnog odnosa**. Radni odnos je tada, a i nakon prestanka vanrednog stanja, mogao da bude prekinut prema odredbama Zakona o radu i s tim u vezi je najvažnije praviti razliku između prekida ugovora o radu na određeno vreme i ugovora o radu na neodređeno vreme.

### Ugovor na određeno vreme

Ugovor o radu, kojim se zasniva radni odnos, poslodavac i zaposleni mogu da zaključe na neodređeno ili određeno vreme. Prema Zakonu o radu, ugovor o radu u kome je utvrđeno vreme na koje se ugovor zaključuje, smatra se ugovorom o radu na određeno vreme.

**Zaposleni koji radi na određeno vreme ima sva prava iz radnog odnosa i jedina je razlika to što su kod njega ona oročena na period trajanja ugovora o radu, koji prestaje da važi istekom vremena na koje je zaključen.**

Poslodavac može zaključiti jedan ugovor o radu na određeno vreme ili više takvih ugovora, na osnovu kojih se radni odnos zasniva za period koji, sa prekidima ili bez prekida, ne može biti duži od 24 meseca. Važno je imati na umu da se u slučaju prekida period kraći od 30 dana ne smatra prekidom. Ovo je veoma važna zakonska odredba jer precizira da sa istim zaposlenim radni odnos na određeno vreme može da traje ukupno 24 meseca, bez obzira na broj potpisanih ugovora ili eventualnu promenu opisa posla. U slučaju prekida između dva angažovanja koji traje kraće od 30 dana, i sâm prekid se računa u rok od 24 meseca.



Samo u tačno određenim slučajevima radni odnos na određeno vreme može biti duži od 24 meseca (član 37. Zakona o radu), a najčešći razlozi su:

- ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, a do njegovog povratka;
- rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta.

Poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu na određeno vreme samo u sledećim slučajevima: za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta (član 187. Zakona o radu). Važno je imati na umu da u takvim slučajevima ugovor na određeno vreme ne postaje ugovor na neodređeno vreme, već se samo produžava do isteka korišćenja prava na odsustvo.

Nakon isteka radnog odnosa koji je zaključen na određeno vreme, radni odnos prestaje automatski i nije potrebno da poslodavac to konstatuje, ali ukoliko zaposleni po isteku tog vremena nastavi da radi najmanje pet radnih dana, bez protivljenja poslodavca, radni odnos na određeno vreme može prerasti u radni odnos na neodređeno vreme.

Po isteku ugovora o radu na određeno vreme zaposleni ni za vreme vanrednog stanja ni kasnije nema posebnu zaštitu od otkaza. Ukoliko ne dođe do produženja ugovora, njegov radni odnos prestaje zbog isteka roka na koji je određen (član 175. Zakona o radu).



## Zloupotreba ugovora na određeno vreme

U situaciji u kojoj je odnos snaga poslodavaca i zaposlenih potpuno neravnotežan i stopa nezaposlenosti visoka, često dolazi do zloupotrebe i prečestog korišćenja ove vrste ugovora.

Zloupotreba radnog odnosa na određeno vreme dešava se, na primer, kada poslodavac sukcesivno zaključuje ugovore o radu na određeno vreme sa zaposlenim iako ne postoji zakonski osnov za to, a potreba za radom zaposlenog je stalna. Posledica toga je da značajan broj zaposlenih stalne poslove obavlja u radnom odnosu na određeno vreme. U slučaju zloupotrebe rešenje bi trebalo da bude obaveštavanje inspekcije rada i pokretanje radnog spora kako bi se utvrdilo postojanje radnog odnosa na neodređeno vreme. Kad je takva situacija u pitanju, korisno je imati na umu da je sudska praksa u pogledu ovog pitanja razvijena i da su kriterijumi jasni, precizni i nedvosmisleno usmereni ka težnji da se ostvari trajni radni odnos.

### Sporazumni raskid ugovora o radu

Prema zakonskim odredbama, u vanrednim okolnostima i dalje postoji mogućnost da se koristi sporazumni prekid radnog odnosa, ali imajući u vidu okolnosti, malo je verovatno da takav raskid za vreme vanrednog stanja može biti zakonit. Ključni element takvog sporazuma je postojanje saglasnosti volja poslodavca i zaposlenog, a ta volja mora biti bez mana, što znači da ne sme biti prinude ili zablude. Ukoliko bi postojala prinuda ili zabluda, zaposleni bi osnovano mogao da pobija zakonitost takvog sporazuma.

## Prestanak radnog odnosa na neodređeno vreme

Može se očekivati da će ekonomska kriza uticati na rad mnogih poslodavaca. U toj situaciji neki od njih odlučiće da iniciraju prestanak rada zaposlenih. Iako postoji preporuka da se tome pristupa kao poslednjoj meri, još ne postoje jasne procene koliki broj radnika je trajno izgubio posao tokom trajanja vanrednog stanja i koliko radnika će tek osetiti najteže posledice ekonomske krize.

U ovim okolnostima radni odnos može prestati ukoliko zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena dođe do smanjenja potreba za radom ili ukoliko poslodavac prestane sa radom.

Članom 153 Zakona o radu propisano je da je poslodavac dužan da donese Program rešavanja viška zaposlenih ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena u okviru perioda od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vreme, i to za najmanje:

- o 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vreme;
- o 10% zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 zaposlenih na neodređeno vreme;
- o 30 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vreme.

Kao i u redovnim okolnostima, za vreme trajanja vanrednog stanja poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu zaposlenom isplati otpremninu (član 158. Zakona o radu). 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.



## Šta možete preduzeti ukoliko je otkazan ugovor o radu

### Radni spor pred sudom

Ukoliko zaposleni smatra da mu je poslodavac nezakonito, odnosno neosnovano otkazao Ugovor o radu, on može da pokrene radni spor pred sudom. U tom slučaju potrebno je da podnese tužbu protiv poslodavca nadležnom osnovnom sudu. U slučaju pozitivnog ishoda rešenje o otkazu ugovora o radu može bude poništeno, odnosno može da se utvrdi njegova ništavost.

Rok za pokretanje radnog spora iznosi 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava (član 195. stav 2. Zakona o radu).

### Privremeno vraćanje na rad

Pored pokretanja radnog spora pred sudom zaposleni može da zatraži i privremeno vraćanje na rad. On to može učiniti podnošenjem zahteva inspekciji rada ili u vidu predloga za određivanje privremene mere nadležnom osnovnom sudu (član 271. Zakona o radu). Ako inspektor rada utvrdi da je rešenjem poslodavca o otkazu ugovora o radu očigledno povređeno pravo zaposlenog, on će svojim rešenjem odložiti prekid radnog odnosa do donošenja pravnosnažne odluke suda.

### Uslov za ovaj zahtev inspekciji rada je da je zaposleni podneo tužbu parničnom sudu.

Takav zahtev se inspekciji rada može podneti u roku od 15 dana od dana pokretanja radnog spora, a inspektor rada je dužan da donese rešenje kojim se zahtev usvaja ili odbija u roku od 30 dana od dana podnošenja zahteva zaposlenog.

Uredbom o rokovima u sudskim postupcima za vreme vanrednog stanja propisano je da rokovi za podnošenje, pored ostalog, tužbe u parničnom postupku i predloga za pokretanje postupka izvršenja i obezbeđenja prestaju teći za vreme vanrednog stanja. Ti rokovi su ponovo počeli da teku nakon ukidanja vanrednog stanja.



## Inspekcija rada – prva adresa

U slučaju nepoštovanja Zakona o radu, Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu i drugih propisa u oblasti rada od strane poslodavaca, najbolji prvi korak je podnošenje prijave inspekciji rada. To je inicijativa kojom se traži, predlaže, inicira pokretanje postupka inspekcijuskog nadzora.

Ne postoji tačno propisan obrazac na kome se podnosi prijava, već se ona podnosi u slobodnoj formi, a mora da sadrži sledeće:

- predmet prijave;
- podatke o poslodavcu na kog se odnosi prijava – tačan naziv i adresu sedišta poslodavca.

Inspektor je u obavezi da postupi po svakoj prijavi, čak i ako je podneta anonimno. Ipak, ukoliko je prijava podneta anonimno, podnosilac neće dobiti informaciju o izvršenom nadzoru i preduzetim merama. Ukoliko zaposleni želi da ostane anonimn, on može prijavu podneti preko advokata ili zastupnika. Na taj način će sačuvati tajnost identiteta, a istovremeno neće izgubiti pravo da dobije izveštaj o sprovedenom inspekcijuskom nadzoru.

**INSPEKCIJI SE MOŽETE OBRATITI PUTEM IMEJLA, TELEFONA ILI ODLASKOM U PROSTORIJE INSPEKCIJE RADA.**

# 11

## 11 NAJČEŠĆA PITANJA I ODGOVORI

**Da li poslodavac zaposlenom u samoizolaciji može da isplati samo minimalnu zaradu?**

Ne može. Minimalna naknada zarade na koju zaposleni u toj situaciji ima pravo, jeste prosečna zarada koju je ostvario u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, a određuje se u visini 65% od osnova za naknadu zarade.

**Šta ukoliko poslodavac „pošalje“ zaposlenog na neplaćeno odsustvo?**

Poslodavac nema zakonsku mogućnost da samostalno donese odluku o neplaćenom odsustvu. Za takvu odluku neophodan je zahtev zaposlenog kojim traži od poslodavca da mu odobri neplaćeno odsustvo sa rada. Sa druge strane, poslodavac nije obavezan da takav zahtev odobri, već slobodno odlučuje u svakom konkretnom slučaju.

**Šta ako poslodavac naloži zaposlenom korišćenje godišnjeg odmora?**

Ukoliko poslodavac odluči da će zaposleni koristiti godišnji odmor u periodu vanrednog stanja i dostavi mu rešenje o tome, zaposleni nema mogućnost da se takvoj odluci protivi. Zakon o radu propisuje da je, u zavisnosti od potreba posla, poslodavac taj koji odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog.

Za vreme korišćenja godišnjeg odmora tokom vanrednog stanja, bilo kolektivnog ili individualnog, zaposlenom pripada naknada zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci.



### Da li zaposleni ima pravo na nadoknadu ako je poslodavac prekinuo rad zbog naredbe nadležnog državnog organa?

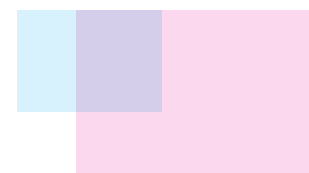
Da, ali visina nije određena zakonom, već opštim aktom poslodavca ili ugovorom o radu. To u praksi znači da ukoliko naknada nije određena aktom poslodavca ili ugovorom o radu, ona može biti manja od minimalne.

### Šta ako poslodavac naloži zaposlenom da sam obezbedi zaštitnu opremu?

Dužnost poslodavca je da nabavi i obezbedi zaštitnu opremu za svakog zaposlenog. Pod takvom opremom se podrazumevaju i maske, rukavice, viziri, sredstva za dezinfekciju. Ukoliko poslodavac nije obezbedio sredstva za zaštitu zdravlja, zaposleni ima zakonsko pravo da odbije da radi, bez posledica po svoj radni status.

### Šta ako poslodavac očekuje da za vreme rada od kuće zaposleni radi prekovremeno?

Na prekovremeni rad, bilo od kuće ili ne, primenjuju se odredbe Zakona o radu. Obim i rokovi za izvršenje poslova ne mogu da budu takvi da zaposlenom onemogućavaju da koristi prava na odmor u toku dnevnog rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor. U slučaju prekovremenog rada zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, najmanje u visini od 26%. Čak i uz pristanak zaposlenog, prekovremeni rad je ograničen u pogledu dužine, i to na 4 sata dnevno, odnosno 8 sati nedeljno.





### Da li prijava inspekciji rada može da zaštiti neprijavljenog radnika?

U slučaju neprijavljenog radnika inspekcija rada utvrđuje faktički rad kod poslodavca i nalaže poslodavcu da sa radnicima zatečenim na radu sklopi ugovor na neodređeno vreme. Zakon ne sprečava poslodavca da kasnije isti ugovor i raskine. Ipak, inspektor može da odloži izvršenje rešenja o otkazu ugovora o radu do donošenja pravosnažne odluke suda ukoliko je zaposleni pokrenuo radni spor.

### Da li zaposleni za vreme vanrednog stanja ima posebnu zaštitu u pogledu isteka ugovora na određeno vreme?

Po isteku ugovora o radu na određeno vreme zaposleni ni za vreme vanrednog stanja ni kasnije nema posebnu zaštitu. Ukoliko ne dođe do produženja ugovora, njegov radni odnos prestaje zbog isteka roka na koji je određen.

U slučaju prestanka radnog odnosa po ovom osnovu ostvarujete pravo na novčanu naknadu za nezaposlene ako ste bili osigurani najmanje 12 meseci neprekidno ili sa prekidima u poslednjih 18 meseci.



### Šta ako nakon dve godine rada na određeno vreme zaposleni nije sklopio ugovor sa poslodavcem, ali je nastavio da radi?

Nakon isteka radnog odnosa koji je zaključen na određeno vreme, radni odnos prestaje automatski i nije potrebno da poslodavac to konstatuje, ali ukoliko zaposleni po isteku tog vremena nastavi da radi najmanje pet radnih dana, bez protivljenja poslodavca, radni odnos na određeno vreme može prerasti u radni odnos na neodređeno vreme.

### Da li u slučaju otkaza zbog proglašenja tehnološkog viška za vreme vanrednog stanja imam pravo na otpremninu?

Kao i u redovnim okolnostima, tako i za vreme trajanja vanrednog stanja poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu zaposlenom isplati otpremninu. 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 kog ostvaruje pravo na otpremninu. Ukoliko poslodavac zaposlenom kao tehnološkom višku ne isplati propisanu otpremninu, otkaz ugovora o radu po ovom osnovu je nezakonit.