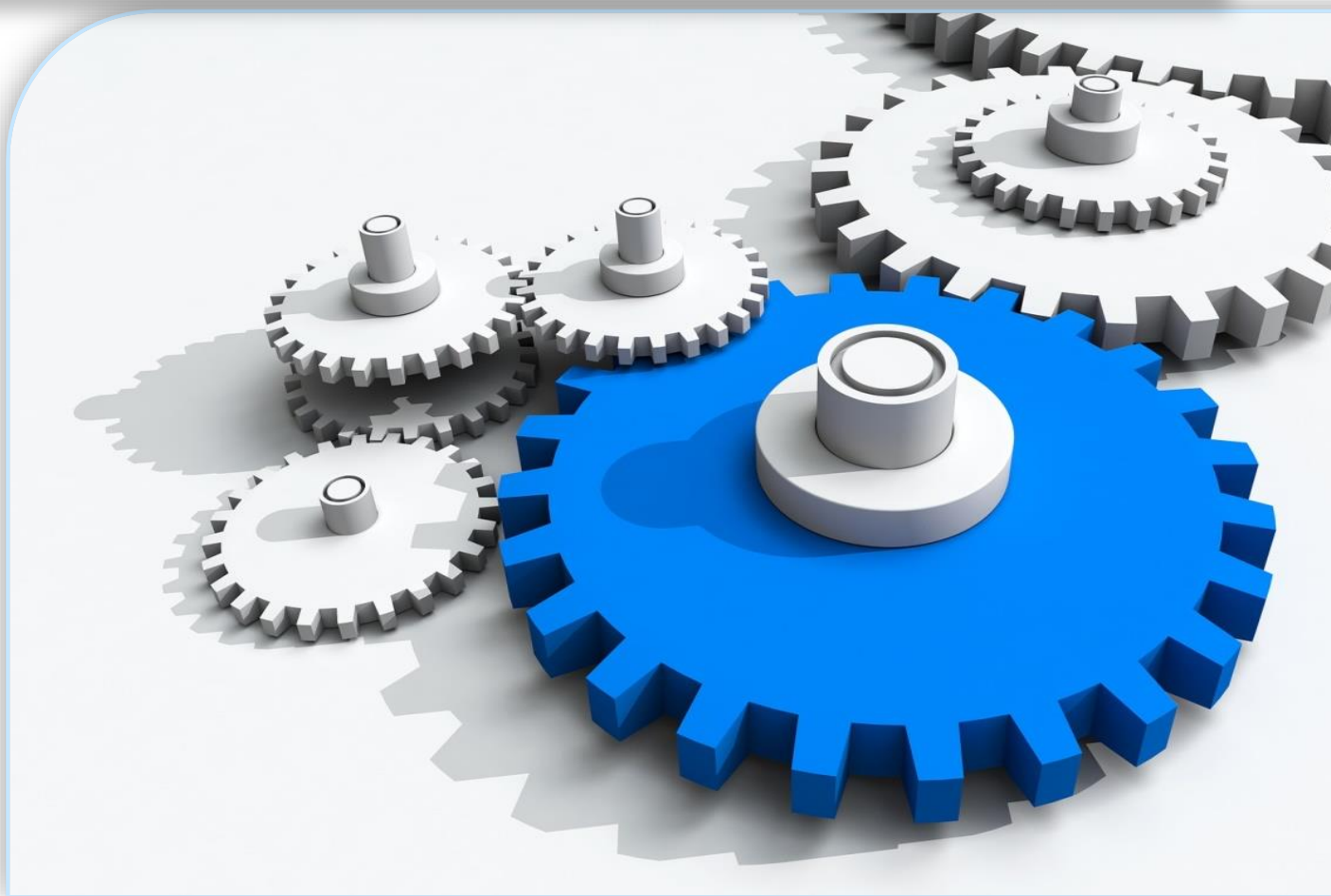


# RADNI ODNOSI U VRIJEME COVID-19

## Odgovori UPCG na najčešća pitanja poslodavaca





Neposredno nakon što su uvedene prve mjere zabrane rada za čitave privredne sektore, date su i preporuke poslodavcima da zaposlenima omoguće rad od kuće u onim djelatnostima gdje je to moguće, kao i naredba da se jednom od roditelja sa djecom mlađom od 11 godina omogući plaćeno odsustvo sa rada zbog brige o djeci (školama i vrtićima je zabranjen rad). To je rezultiralo i prvim dilemama poslodavaca i konkretnim pravnim pitanjima iz osnova radnih odnosa. Najčešća pitanja možemo razvrstati u par grupa: proceduralna pitanja, pitanja koja imaju uticaja na prava zaposlenih, kao i ona suštinska – o posljedicama na radni odnos i opstanak privrednog društva, tj. poslodavca.

Najčešća pitanja članica UPCG su se odnosila na sljedeće:

- 1. Da li poslodavac može da pošalje zaposlene na neplaćeno odsustvo?**
- 2. Da li poslodavac mora da obavještava neki od nadležnih organa o uvođenju prekida rada?**
- 3. Da li je za rad od kuće neophodan aneks ugovora o radu ili poslodavac može samo da donese odluku?**
- 4. Da li poslodavac kojem je zabranjen rad (Naredba Vlade CG) mora sve zaposlene da oslobodi obaveza ( "šalje na prinudni odmor") ili određeni zaposleni, koji moraju nastaviti obavljanje određenih neophodnih poslova, mogu nastaviti da rade ili da svoj posao obavljaju od kuće?**
- 5. Da li se zaposlenima koji ne rade zbog zabrane rada poslodavcu isplaćuje umanjena naknada zarade po OKU (70%) ili u skladu sa Zakonom o radu (60%)? Ukoliko uvedemo ovu mjeru ( nije bitno da li 60 ili 70 %) šta se dešava sa ljudima koji su na bolovanju (trudničko, roditeljsko i slično)?**
- 6. Da li zaposleni koji podnese zahtjev da odsustvuje sa rada zbog brige o djeci (po Naredbi Vlade CG) može raditi od kuće ili je poslodavac obavezan da mu obezbijedi oslobađanje od svih poslovnih obaveza? Da li poslodavac tom roditelju isplaćuje 100% naknade zarade ili 60 odnosno 70% kao ostalim zaposlenima za vrijeme odsustva sa rada zbog ovih okolnosti?**
- 7. Da li poslodavac i po kojoj proceduri može da uvede rad sa nepunim radnim vremenom ili skraćeno radno vrijeme? Da li ima mogućnosti da za tako uvedeno skraćeno radno vrijeme može umanjiti zaradu zaposlenima?**
- 8. Da li poslodavac može, zbog vanrednih okolnosti usljed kojih je došlo do zabrane rada ili smanjenih (ili potpuno obustavljenih) poslovnih aktivnosti i neostvarivanja prihoda, otkazati ugovor o radu?**

Zakon o radu, kao ni drugi radno-pravni propisi, ne uređuju sve navedene situacije, a zbog težine nastalih okolnosti i njihovih mogućih posljedica neophodno je da se što prije nađe društveni konsenzus oko njih i hitno normativno reaguje. Očekivali smo da će Nacionalno koordinaciono tijelo za zarazne oblasti, odnosno njegov Operativni štab za podršku privredi bliže razraditi uvedene mjere, kao i da će Ministarstvo rada i socijalnog staranja, kao resorno i nadležno za radnopravne odnose dati precizne instrukcije za postupanje po navedenim mjerama i datim okolnostima.

Međutim, kako je sve to izostalo, u pokušaju da olakšamo postupanje i pomognemo da bez pravnih posljedica poslodavci primijene uvedene mjere i mogućnosti koje postoje u regulativi za oblast radnih odnosa, u mjeri mogućeg, dajemo sljedeća pojašnjenja:

### **1. Da li poslodavac može da pošalje zaposlene na neplaćeno odsustvo?**

**Poslodavac ne može zaposlene "poslati" na neplaćeno odsustvo.** Zakon o radu u članu 88 poznaje institut "neplaćenog odsustva" kao pravo zaposlenog da odsustvuje s posla i to za vrijeme i u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Neplaćeno odsustvo bliže je uređeno čl. 11 Opšteg kolektivnog ugovora:

*„Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini u slučajevima: njege člana uže porodice usljed teže bolesti; liječenja o sopstvenom trošku; učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim manifestacijama od nacionalnog značaja; kada postoji saglasnost poslodavca i zaposlenog, kao i u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu“.*

Dakle, i ovakva norma iz OKU-a daje kao mogućnost zaposlenom da traži neplaćeno odsustvo u situacijama kada je NJEMU to potrebno, a ne kao mogućnost poslodavca u situacijama kao što je ova.

Privrednim subjektima iz više sektora je Naredbom za preduzimanje privremenih mjera za sprječavanje unošenja u zemlju, suzbijanje i sprječavanje prenošenja novog koronavirusa ("Službeni list Crne Gore", br. 015/20 od 15.03.2020) zabranjen rad i nisu u mogućnosti da ostvaruju prihod iz koga bi izmirivali zarade zaposlenima kao ni druge obaveze (po osnovu fiskalnih i parafiskalnih dažbina, obaveze prema bankama, poslovnim partnerima). Naročito je problematična situacija preduzetnicima i mikro preduzećima, koji praktično po pravilu, nemaju akumulirani prihod iz koga bi namirili navedene obaveze, a neki od njih su postavili ovo pitanje, jer su u neplaćenom odsustvu za vrijeme zabrane obavljanja djelatnosti vidjeli mogućnost smanjenja troškova i šansu za opstanak sopstvenih biznisa (iako bi i u tom slučaju ostale sve druge obaveze).

## **2. Da li poslodavac mora da obavijesti neki od nadležnih organa o uvođenju prekida rada?**

Kada dođe do prekida rada bez krivice zaposlenog, poslodavac nema obavezu da obavještava bilo koju instituciju (npr. Ministarstvo rada, Inspekciju rada i sl.). On donosi odluku o uvođenju te mjere i ima obavezu da zaposlenom uruči pisani akt koji sadrži: razlog za prekid rada, trajanje tog prekida i visinu naknade zarade.

Prekid rada bez krivice zaposlenog regulisan je čl. 103 Zakona o radu i članom 25 Opšteg kolektivnog ugovora. Pod prekidom rada u smislu pomenutih normi podrazumijeva se prekid zbog problema u poslovanju poslodavca, prekid zbog zabrane obavljanja djelatnosti od strane nadležnog državnog organa, prekid uzrokovan prirodnim nepogodama i prekid u drugim slučajevima koji su predviđeni kolektivnim ugovorom.

## **3. Da li poslodavac kojem je zabranjen rad (naredba Vlade CG) mora sve zaposlene da oslobodi obaveza ( "šalje na prinudni odmor") ili određeni zaposleni mogu nastaviti obavljanje određenih neophodnih poslova?**

Naredbom Vlade CG zabranjen je rad nekim vrstama objekata i pružanje određenih usluga (iz sektora ugostiteljstva, trgovine, zanatskih usluga...).

Sama sadržina Naredbe (iako nedovoljno precizna i samim tim izaziva mnoge dileme), ukazuje da se zabranom rada poslovnih objekata iz navedenih kategorija, veliki broj zaposlenih mora osloboditi radnih obaveza, i to onih koji rade neposredno na pružanju predmetnih usluga. Ipak, ona sama po sebi ne znači da svi zaposleni u tim privrednim subjektima moraju prestati sa radom, jer se određeni poslovi moraju i mogu obavljati bilo u prostorijama poslodavca bilo od kuće, a na poslodavcu je da u tom dijelu donese odluku o organizaciji i optimalnom obavljanju poslova.

Inače, nezavisno od trenutnih okolnosti, prekid rada bez krivice zaposlenog uređen je Zakonom o radu (čl.103) kao mogućnost usljed problema u poslovanju poslodavca, **prekid zbog zabrane obavljanja djelatnosti od strane nadležnog državnog organa (kao u ovom slučaju)**, prekid uzrokovan prirodnim nepogodama i prekid u drugim slučajevima koji su predviđeni kolektivnim ugovorom. Shodno navedenom, zbog problema u poslovanju može doći do sveobuhvatnog prekida rada kod poslodavca ili samo u nekoj orgnizacionoj cjelina kod poslodavca.

## **4. Da li je za rad od kuće neophodan aneks ugovora o radu ili poslodavac može sam da donese odluku?**

**U nastalim okolnostima nije potrebno potpisivanje aneksa ugovora o radu za rad od kuće, i poslodavac sam donosi odluku o tome.** Naime, budući da su na snazi privremene mjere koje je donijelo NKT (a koje su usmjerene na sprječavanje unošenja u zemlju, suzbijanje i sprječavanje prenošenja novog koronavirusa), te je u tom kontekstu upućen poziv poslodavcima da

zaposlenima, kada je moguće zbog prirode posla, omogućuje obavljanje rada od kuće, ne radi se o redovnim okolnostima niti, pak, iskazanoj potrebi od strane poslodavca ili zaposlenog.

**5. *Da li se zaposlenima koji ne rade zbog zabrane rada poslodavcu isplaćuje umanjena naknada zarade po OKU (70%) ili u skladu sa Zakonom o radu (60%)? Ukoliko uvedemo ovu mjeru (nije bitno da li 60 ili 70 %) šta se dešava sa ljudima koji su na bolovanju (kao i trudničko, roditeljsko odsustvo i slično)?***

Zbog kratkog vremena od usvajanja novog Zakona o radu, nije bilo mogućnosti da se sprovedu pregovori za zaključenje novog Opšteg kolektivnog ugovora i, između ostalog, otkloni postojeća kolizija normi Zakona o radu i Opšteg kolektivnog ugovora kojima je regulisano predmetno pitanje. U ovom trenutku, kroz ova dva propisa, imamo na različite načine regulisano pitanje visine naknade zarade i dužine perioda u kom mogu biti isplaćivane tako umanjene naknade zarada. Zbog navedenog smatramo da bi trebalo izbjeći opasnost eventualnih sudskih sporova i da naknadu zarade treba isplatiti u visini 70% prosječne zarade zaposlenog u posljednjem polugodištu, i to u periodu od 4 mjeseca (iako znamo da je to vrlo problematično s finansijskog aspekta).

Naime, ZOR uređuje ovo pitanje na način da zaposlenom u slučaju prekida rada (zbog problema u poslovanju poslodavca, prekid zbog zabrane obavljanja djelatnosti od strane nadležnog državnog organa, prekid uzrokovan prirodnim nepogodama i prekid u drugim slučajevima koji su predviđeni kolektivnim ugovorom) pripada naknada zarade u visini 60% osnova za naknadu (koja ne može biti niža od minimalne zarade) i da tako umanjenu zaradu poslodavac može isplatiti najduže 4 mjeseca u toku godine.

Sa druge strane, odredba OKU propisuje da zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog (dakle ne precizira razloge tog prekida) u visini od 70% osnova za naknadu (takođe ne može biti niža od minimalne zarade) i koju poslodavac može isplaćivati najduže šest mjeseci u toku kalendarske godine.

UO UPCCG je odmah nakon donošenja mjera za sprečavanje širenja Korona virusa usljed kojih je došlo do zabrane rada velikog broja privrednih subjekata, usvojio predlog mjera za prevazilaženje nastale situacije i isti uputio Vladi na razmatanje i usvajanje. **Među najvažnijim mjerama koje smo tražili od Vlade je bio zahtjev da se hitno suspenduje član 25 OKU i omogući primjena člana 103 Zakona o radu, kako bi se smanjili troškovi po osnovu zarada poslodavcima kojima je zabranjen rad i ne ostvaruju prihode, da se subvencionije isplata tih zarada kao i da se ti poslodavci oslobode obaveze plaćanja poreza i doprinosa na zarade za vrijeme trajanja vanrednih okolnosti. Urgenciju za hitno rješavanje ovih problema dostavićemo resornom Ministarstvu rada i reprezentativnim sindikatima.**

**6. *Da li zaposleni koji podnese zahtjev da odsustvuje sa rada zbog brige o djeci (po Naredbi Vlade CG) može raditi od kuće ili je poslodavac obavezan da mu obezbijedi oslobađanje od svih poslovnih obaveza? U kom iznosu poslodavac tom roditelju***

*isplaćuje zaradu? Slične dileme postoje i za zaposlene kojima su određene mjere samoizolacije, zbog povratka iz inostranstva ili kontakata sa osobama kojima je potvrđen korona virus.*

Usljed prekida obrazovno-vaspitnog rada u javnim i privatnim obrazovno-vaspitnim ustanovama Naredbom Vlade (NKT) je propisano da se tokom tog prekida jednom od roditelja ( staratelja/ hranitelja/ usvojitelja ili samohranom roditelju) djeteta koje nije starije od 11 godina života mora obezbijediti pravo na plaćeno odsustvo sa rada, osim zaposlenima u određenim segmentima javnog sektora čije je funkcionisanje neophodno u datim okolnostima.

Međutim, do sada povodom ove mjere nije dato ni jedno dodatno pojašnjenje. Iz samog teksta Naredbe može se zaključiti da teret isplate naknade zarade snosi sam poslodavac, kao i to da se naknada zarada u ovim slučajevima isplaćuje u iznosu od 100% osnova za naknadu. Ovo podrazumijeva da nije došlo do prekida obavljanja djelatnosti kod poslodavca. Ukoliko je naknadno došlo do obustave rada kod poslodavca, uz smanjenje zarade, i ti zaposleni roditelji podliježu takvom režimu isplate. Isto proizilazi i za naknadu zarade zaposlenog kome je određena obaveza samoizolacije na osnovu rešenja zdravstveno sanitarne inspekcije, ukoliko nije utvrđena privremena spriječenost za rad.

*7. Da li poslodavac i po kojoj proceduri, u vrijeme smanjenog obima poslovnih aktivnosti može da uvede rad sa nepunim radnim vremenom ili skraćeno radno vrijeme? Da li ima mogućnosti da za tako uvedeno skraćeno radno vrijeme može umanjiti zaradu zaposlenima?*

**Shodno važećim propisima, poslodavac svojom odlukom ne može uvesti rad sa nepunim radnim vremenom kao ni skraćeno radno vrijeme.**

Zakon o radu (čl.47 i 48) poznaje mogućnost promjene ugovorenih uslova rada putem aneksa ugovora o radu, koji bi se mogao primijeniti u ovim okolnostima kada je došlo do značajnog smanjenja poslovnih aktivnosti. To se može uraditi iz više precizno navedenih razloga, između ostalog i zbog izmjene ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme, odnosno sa punog na nepuno radno vrijeme, a podrazumijevalo bi da se aneksira svaki pojedinačni ugovor o radu zaposlenih obuhvaćenih potrebom skraćanja radnog vremena. Takođe, postupak je vrlo formalan i trebalo bi sprovesti propisanu proceduru. To znači da poslodavac svakom zaposlenom koji obavlja poslove za koje se planira skraćanje radnog vremena dostavlja pisanu ponudu (i uz nju predlog teksta aneksa) za zaključenje aneksa u kojoj navodi razloge za ponudu i rok u kome zaposleni treba da se izjasni, s tim da za ovu situaciju zakonom nisu predviđene pravne posljedice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude. Zaposleni je dužan da se u roku od 8 dana izjasni o ponudi, a ako se ne izjasni smatra se da je ponuda odbijena.

Budući da se radi o vanrednim okolnostima usljed kojih je došlo do smanjenog obima poslovanja i potrebe da se putem aneksa (zbog nedostatka druge mogućnosti npr. uvođenja skraćenog radnog vremena) vrši promjena vrlo bitnog elementa ugovora o radu, mišljenja smo da bi trebalo

oročiti vrijeme važenja aneksa, odnosno trajanje perioda u kome će se primjenjivati nepuno radno vrijeme.

S druge strane, Zakon o radu ne poznaje skraćeno radno vrijeme u kontekstu postavljenog pitanja, već samo s aspekta zaštite i zdravlja na radu, odnosno kao mogućnost da poslodavac, kada nije moguće zaštititi zaposlenog od štetnih uticaja, skрати radno vrijeme srazmjerno štetnom uticaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog. U navedenoj situaciji ne može doći do smanjenja zarade, odnosno ona se isplaćuje kao da je ostvareno puno radno vrijeme. **Drugim riječima, trenutna situacija na najbolji način pokazuje koliko naše zakonodavstvo nije fleksibilno u pogledu promjene ugovorenih uslova rada bez obzira na uticaj ekonomskih, epidemioloških ili, pak, faktora više sile, na poslovanje privrednih subjekata, što se u najhitnijem postupku mora izmijeniti i na čemu će UPCG insistirati.**

U okolnostima koje su nastale zbog opasnosti od epidemije virusom Covid 19, te kada je Naredbom Vlade uvedeno niz mjera kojima se ograničavaju poslovne aktivnosti, počev od potpune zabrane rada do skraćenog radnog vremena, mišljenja smo da bi poslodavac morao imati pravo da donese odluku o skraćenom radnom vremenu te da zaradu isplaćuje srazmjerno vremenu provedenom na radu. Ovo temeljimo na činjenici da zaposleni, shodno odredbama čl.84 i 85 ZOR-a, zaradu utvrđenu ugovorom o radu ostvaruje za puno radno vrijeme, odnosno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom i standardni radni učinak, u propisanim uslovima rada. Budući da je Naredbom organa uprave naloženo skraćeno radno vrijeme za određene privredne subjekte, te da je drugima zbog vanrednih okolnosti i različitih mjera nadležnih organa značajno smanjen obim posla i potreba za punim radnim vremenom, smatramo da se poslodavcu ne smije osporavati pravo da donese obrazloženu odluku o uvođenju skraćenog radnog vremena i srazmjernom smanjenju zarade.

***8. Da li poslodavac može, zbog vanrednih okolnosti usljed kojih je došlo do zabrane rada ili smanjenih (ili potpuno obustavljenih) poslovnih aktivnosti i neostvarivanja prihoda, otkazati ugovor o radu?***

Zakonom o radu propisani su razlozi iz kojih poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom, a među njima su problemi u poslovanju odnosno prestanak potrebe za radom zaposlenog ( čl.167 Kolektivno otpuštanje i čl. 172 Individualni otkaz). Oba postupka su strogo formalna, što znači da bi otkaz bio zakonit mora se sprovesti propisana procedura. Postupci su detaljno uređeni normama čl.167 -180, **a obaveza poslodavca je da zaposlenom isplati otpremninu od 1/3 prosječne mjesečne neto zarade zaposlenog u prethodnom polugodištu ili prosječne zarade na nivou Crne Gore ukoliko je to povoljnije za zaposlenog, po svakoj godini radnog staža zaposlenog kod tog poslodavca. Takođe, zakonom je utvrđena minimalna otpremnina u visini 3 prosječne mjesečne neto zarade zaposlenog u prethodnom polugodištu odnosno prosječne mjesečne neto zarade u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu, ako je to povoljnije za zaposlenog. Uslov da zaposleni ostvari pravo na isplatu otpremnine je taj da je kod tog poslodavca proveo u radnom odnosu najmanje 18 mjeseci.**