

Влада Републике Србије  
Министарство за рад, запошљавање, борачка и  
социјална питања  
Државни секретар Бојана Станић  
Београд, Немањина 22-26

Београд, 18. март 2020. године.

**ПРЕДМЕТ:** Примена Уредбе о организовању рада послодавца за време ванредног стања и других прописа у области рада.

Поштована госпођо Станић,

Имајући у виду отежане услове пословања привредних субјеката услед ширења заразне болести Covid- 19, Америчка привредна комора у Србији (AmCham Serbia) одржала је у уторак 17. марта 2020. заједнички састанак Одбора за радно право и ХР Форума, на коме је размотрена **Уредба о организовању рада послодавца за време ванредног стања**<sup>1</sup>, као и проблеми који се јављају приликом усклађивања рада послодавца са важећим прописима у новонасталим околностима.

Како се у овом тренутку суочавамо са значајним дилемама и недоумицама, сматрамо да је неопходно да затражимо помоћ Вашег министарства, ради добијања смерница за правилно тумачење и примену прописа.

Најважнија питања која се у овом тренутку постављају су:

- Ако рад од куће није регулисан општим актом, да ли послодавац може, уместо доношења појединачних решења за сваког запосленог, нарочито када се ради о великом броју запослених, да донесе **једну одлуку** о увођењу привременог рада од куће за време ванредног стања, **а која би се односила на све запослене?**

## ОДГОВОР:

У члану 2. ст. 2.и 3. Уредбе о организовању рада послодавца за време ванредног стања („Службени гласник РС”, број 31/20), прописано је да ако општим актом и уговором о раду није предвиђен начин рада из става 1. овог члана, послодавац може решењем омогућити запосленом обављање послова ван просторија послодавца, уколико му то организациони услови дозвољавају.

Решење из става 2. овог члана обавезно садржи:

- 1) трајање радног времена;
- 2) начин вршења надзора над радом запосленог.

Према томе, решењем, које садржи елементе из члана 2. став 2. Уредбе може да се привремено уведе рад од куће. Решење је појединачни акт којим се одлучује о правима, обавезама и одговорности запосленог. Нема сметњи да се једним решењем уведе привремени рад од куће већем броју запослених таксативно наведених у Решењу, ако је трајање радног времена и начин вршења надзора над њиховим радом идентичан.

- Имајући у виду да последњи став члана 3. Уредбе о организовању рада послодавца за време ванредног стања помиње само обавезно одлагање службених путовања у земљи и иностранству, **молимо за потврду да се ова одредба не односи на редован рад на терену у земљи, нити на упућивање запослених на привремени рад у иностранство, у складу са законом.** Наравно, овде имамо на уму само ситуације када не постоје нека друга ограничења кретања из других прописа.

## ОДГОВОР:

Кретање грађана је ограничено посебном уредбом, чија је примена у надлежности МУП-а, па се по том питању обратите том министарству на надлежност.

- Ако не постоји могућност да запослени ради од куће за време изолације препоручене или наложене од стране епидемиолога, како послодавац поступа у том случају? Да ли се отвара боловање и, ако да, на основу ког документа? **Да ли постоји могућност да се створе услови за отварање боловања електронским путем,** а на основу препоруке или налога епидемиолога?

## ОДГОВОР:

Одређене информације о правном основу и случајевима одсуства у условима ванредног стања у условима пандемије COVID 19 можете добити на сајту овог министарства, на следећем линку <https://www.minrzs.gov.rs/sr/aktuelnosti/vesti/detaljno-objasnjenje-prava-i-obaveza-radnika-i-poslodavaca-u-toku-vanrednog-stanja>.

Препоручујемо и да пратите вибер канал Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања [vb.me/MINRZS](https://t.me/MINRZS).

За остала питања у погледу основа одсуства запослених у карантину, односно кућној изолацији и самоизолацији а на основу налаза надлежних здравствених органа, обратите се Министарству здравља, на надлежност.

- У циљу смањења изложености становништва сувишним контактима, потребно је уважити и достављање путем савремених средстава електронске комуникације, као што је е-маил, али и путем друштвених мрежа као што су Viber, WhatsApp и др, а које пружају могућност потврде пријема, за случај да запослени нема е-маил адресу. Како бисмо избегли ризик правне несигурности у случају судских спорова, предлажемо да се Уредба измени увођењем могућности достављања решења путем средстава електронске комуникације која пружају **могућност потврде пријема од стране примаоца.**

## ОДГОВОР:

Овај предлог ће бити размотрен у склопу осталих предлога разних удружења и организација послодавца.

- Да ли постоји могућност да се захтеви за добијање и продужење дозволе за привремени боравак и захтеви за добијање и продужење радне дозволе **подносе електронским путем**, имајући у виду да је важећим Законом о странцима<sup>2</sup> таква могућност свакако предвиђена почев од 01.12.2020. године? Ово је истовремено и питање за Министарство унутрашњих послова.

## ОДГОВОР:

Почевши од 1. марта 2020. године, уколико послодавац поседује могућност електронског потписа, захтев за издавање, односно продужење дозволе за рад може се поднети надлежној филијали Националне службе за запошљавање (НСЗ) путем е-маила, док је и даље остављена могућност подношења захтева на шалтеру НСЗ-а, у писарницама филијала. Уз електронски поднет образац захтева, подносилац је дужан да достави прописане доказе о испуњености услова за издавање, односно продужење дозволе за рад, а пријем тако поднетог захтева биће потврђен. На званичном сајту НСЗ-а налази се списак електронских адреса за подношење захтева за издавање, односно продужење дозволе за рад.

С друге стране, у условима ванредног стања у Републици Србији, Влада је донела Одлуку о важењу дозволе за рад издате странцу („Службени гласник РС”, број 43/20), којом је прописано да се дозвола за рад издата странцу у складу са одредбама Закона о запошљавању странаца („Службени гласник РС”, бр. 128/14, 113/17, 50/18 и 31/19), којој је истекао или ће истећи период важења док је на снази Одлука о проглашењу ванредног стања („Службени гласник РС”, број 29/20), сматра важећом док је наведена одлука на снази.

Дакле, дозволе за рад које су важиле до 15. марта 2020. године или неког каснијег датума у току ванредног стања, настављају да важе и по истеку временског периода за који су издате, без потребе подношења захтева за њихов продужетак у току ванредног стања. Наведене дозволе за рад важе и за време ванредног стања.

- **Сматрамо да је потребно предвидети званичне протоколе и мере које је потребно спровести ради заштите запослених који не раде од куће** – нпр. број заштитних маски и заштитних средстава по запосленом, дефинисање приоритета за набавку и достављање заштитних маски и средстава заштите према посебно угроженим категоријама радних места у приватном сектору (нпр. апотекари, радници у малопродаји, особље у приватним домовима здравља итд.), протокол дезинфекције и враћања у функцију пословних просторија, уколико дође до његове инфекције.

## ОДГОВОР:

На основу члана 4. став 2. Уредбе о организовању рада послодаваца за време ванредног стања („Службени гласник РС”, број 31/20), послодавац је дужан да свим запосленима и радно ангажованим лицима, који су у непосредном контакту са странкама или деле радни простор са више лица, обезбеди заштитну опрему у циљу заштите здравља и спречавања ширења инфекције, као додатне посебне мере заштите у време ванредног стања. Све обавезе послодаваца које се односе на издавање и контролу коришћења средстава и опреме за личну заштиту запослених на раду према прописима у области безбедности и здравља на раду остају да важе.

<sup>2</sup> „Службени гласник РС”, бр. 24/18 и 31/19, члан 41а.

Тачком 3. Одлуке о посебним мерама пружања услуга у области трговине на мало, која обухвата продају хране и пића у угоститељским објектима и продају хране за ношење („Службени гласник РС”, број 39/20) прописано је да су правна лица и предузетници који обављају делатност у области трговине на мало прехранбеним производима, односно основним животним намирницама и лековима и медицинским средствима, у обавези да, у односу на запослене и кориснике услуга, примене све превентивне мере од утицаја на безбедност и здравље запослених и корисника услуга, а посебно оне које се односе на спречавање ширења заразне болести COVID-19 изазване вирусом SARS-CoV-2, и да у том смислу донесу посебан план примене мера, који је саставни део акта о процени ризика који се доноси сагласно закону и прописима из области безбедности и здравља на раду. Мишљења смо да је у плану примене мера потребно навести обавезу запослених да носе заштитне маске и рукавице које је послодавац дужан да обезбеди у смислу члана 4. став 2. Уредбе о организовању рада послодавца за време ванредног стања.

Према тачки 1. Наредбе о забрани окупљања у Републици Србији на јавним местима у затвореном простору („Службени гласник РС”, број 39/20), ради спречавања ширења заразне болести COVID-19 изазване вирусом SARS-CoV-2 забрањују се јавна окупљања на целој територији Републике Србије на јавним местима у затвореним просторима – када се истовремено окупља више од пет лица. Послодавци су дужни да спроводе наведену меру забране.

Када је у питању заштитна опрема за здравствене раднике, ова материја је уређена посебним прописима који су у надлежности Министарства здравља, а на сајту Института за јавно здравље могу се наћи препоруке које се односе на примену превентивних мера које се односе на дезинфекцију, санитарно-техничке и хигијенске услове у циљу заштите од заразе вирусом COVID-19.

Најљубазније молимо да нам, поводом питања на која смо указали, доставите ставове и мишљења Министарства, како бисмо их поделили са компанијама чланицама.

Такође, користимо прилику да Вас обавестимо да је AmCham у периоду од 13. до 17. марта спровео истраживање како би на структурисан начин били утврђени актуелни и очекивани економски утицаји Covida-19 на пословање компанија у Републици Србији, као и мере које треба предузети како би се минимизирали негативни ефекти на здравље грађана и домаћу економију. Резултате истраживања, као и предлоге мера Влади за смањење негативних ефеката пандемије, делимо са Вама ради потпунијег увида у ставове пословне заједнице у Србији.

Уверена у наставак успешне сарадње,



Амалија Павић  
заменик Извршног директора AmCham-a

---

<sup>2</sup> „Службени гласник РС”, бр. 24/18 и 31/19, члан 41а.