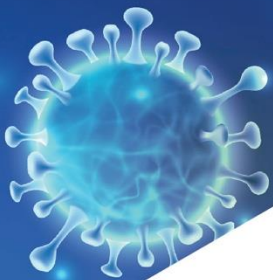
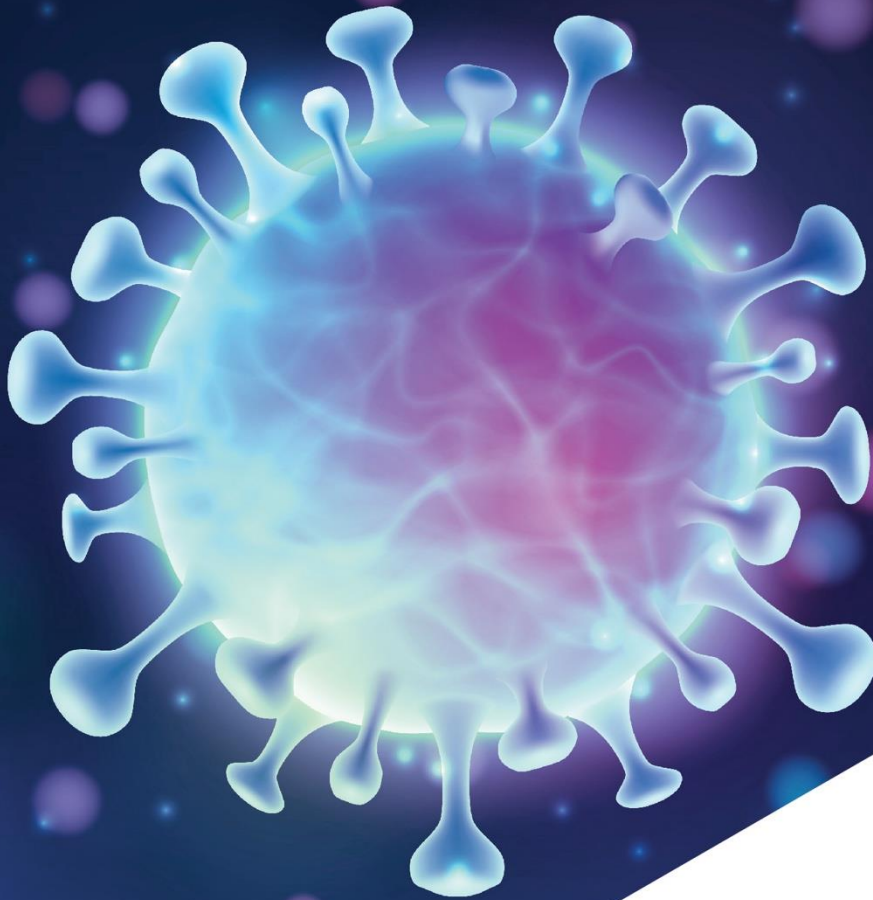




International  
Labour  
Organization



UNIJA POSLODAVACA  
CRNE GORE  
MONTENEGRIN EMPLOYERS FEDERATION



▶ **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, smjernicama i direktivama koje su objavili Svjetska 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 promjenama nastalim usljed 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 podijele 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 smjernica 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 promjena 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

---

<b>Zahvalnice</b>	<b>1</b>
<b>Uvod</b>	<b>4</b>
<b>1. Kako poslodavci mogu da zaštite radnike i radno okruženje?</b>	<b>5</b>
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 obezbijediti radnicima?	6
1.5 Šta bi poslodavci trebalo da urade kako bi osigurali bezbjednost 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 bezbjednosti i zdravlja?	8
1.9 Da li je COVID-19 pokriven naknadama za slučaj bolesti ili povrede?	8
<b>2. Koje su odgovornosti poslodavca?</b>	<b>10</b>
2.1 Održavanje bezbjednog i zdravog radnog okruženja	10
2.2 Upravljanje radnicima koji su bolesni ili su možda bili izloženi	10
2.3 Davanje uputstava radnicima	24
2.4 Da li treba dozvoliti posjetiocima da ulaze u preduzeće?	27
<b>3. Da li je rad od kuće opcija?</b>	<b>28</b>
3.1 Šta bi poslodavci trebalo da uzmu u obzir prije nego što sprovedu politiku rada od kuće?	28
3.2 Kakva bi oprema trebalo da bude obezbijedena radnicima kako bi se osposobili za rad od kuće (rad na daljinu)?	29
3.3 Kakve predostrožnosti je neophodno preduzeti ako radnici rade na kompjuterima i koriste digitalnu tehnologiju dok rade od kuće?	29
3.4 Koje druge opšte oblike podrške i načine komunikacije bi trebalo organizovati za radnike koji rade od kuće?	29
3.5 Da li su radnici pokriveni naknadama po osnovu radnog odnosa tokom rada od kuće?	30
3.6 Da li su radnici u obavezi da poslušaju nalog poslodavca da rade od kuće?	30
<b>4. Da li poslodavci mogu da promijene poslovne aktivnosti ili smanje njihov obim?</b>	<b>31</b>
4.1 Koje su alternative ukoliko rad na daljinu nije moguć zbog prirode zanimanja ili određenog posla?	31
4.2 Da li poslodavci mogu da promijene radno vrijeme ili radne zadatke svojih zaposlenih?	32
4.3 Da li poslodavci mogu da smanje obim poslovanja usljed opadanja potražnje?	32
4.4 Koji su koraci i procedure koje treba preduzeti prije proglašavanja radnika tehnološkim viškom?	33
<b>5. Šta ako bude neophodno zatvoriti preduzeće?</b>	<b>37</b>

5.1	Pod kakvim okolnostima će preduzeća morati da budu zatvorena?	37
5.2	Da li poslodavci mogu da pošalju radnike na neplaćeno odsustvo?	37
<b>6.</b>	<b>Kako izbjeći tužbe za diskriminaciju i zaštititi privatnost radnika?</b>	<b>39</b>
6.1	Koje su obaveze poslod. po pitanju diskriminacije, uznemiravanja ili zlostavljanja zbog COVID-19?	39
6.2	Kako poslodavci mogu da maksimalno smanje rizik od tužbi za nezakonitu diskriminaciju?	40
6.3	Da li poslodavci imaju pravo da prikupljaju privatne podatke od radnika ili posjetilaca?	40
<b>7.</b>	<b>Korisni resursi i kontakti</b>	<b>41</b>
7.1	Ključni resursi	41
7.2	Ključni kontakti	41
	<b>Literatura i resursi</b>	<b>42</b>

## ▶ Uvod

---

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

Dok mnoga preduzeća kreiraju i primjenjuju 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 mjestu i bezbjednosti 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 bezbjednosti. Pošto se situacija munjevito mijenja, 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 svjesni 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 savjete nacionalnih i lokalnih organa vlasti, uključujući i one o organizaciji rada i prenose ključne informacije zaposlenima;
- ▶ procjenjuju potencijalni rizik poremećaja poslovanja;
- ▶ revidiraju ili sastave plan za održanje kontinuiteta poslovanja koji je usklađen sa smjernicama datim od strane nacionalnih i lokalnih vlasti kako bi povećali rezilijentnost svog preduzeća i podržali radnike i njihove porodice;
- ▶ identifikuju i ublaže rizike po radnike i druge osobe prisutne u radnom okruženju a koji nastaju usljed izlaganja COVID-19;
- ▶ promovišu higijenu na radu i primenjuju principe socijalnog, tj. fizičkog distanciranja na radu; procjenjuju da li radnici imaju pravo na dodatne naknade, naročito u sektorima sa visokom izloženošću COVID-19;
- ▶ traže savjete i pomoć od organizacija poslodavaca i poslovnih udruženja koji mogu da njihove probleme prenesu vladi i utiču na kreiranje mjera politike koje pospješuju održivost i otpornost poslovanja.

*Savjeti i smjernice 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 obezbijede bezbjednost i zdravlje svojih radnika i ostalih lica u radnom okruženju. Ovo podrazumijeva i kreiranje i održavanje radnog okruženja koje ne predstavlja rizik po bezbjednost i zdravlje kao i adekvatnu opremu i prostorije za radnike, koliko je to razumno i praktično.<sup>1</sup> Većina nacionalnih propisa o bezbjednosti 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 zaštitili bezbjednost i zdravlje svojih radnika i radne sredine u uslovima pandemije COVID-19? Ovo poglavlje izlaže niz pitanja i odgovora kako bi pomoglo poslodavcima da razumiju 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 dva metra od osobe zaražene COVID-19 mogu da se zaraze udišući kapljice u vazduhu. Drugim riječima, 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 osjećaju bolove u mišićima, nos im je zapušten ili curi, boli ih grlo ili imaju dijareju. Ovi simptomi su obično blagi i postepeno se razvijaju. Neki ljudi se zaraze ali ne ispolje bilo kakve simptome niti se osjećaju loše. Većina ljudi zaražena virusom COVID-19 dobije blage simptome i oporavi se. Međutim, neki se teže razbole i može im biti potrebna bolnička njega. Rizik dobijanja težih simptoma se povećava sa starošću, i veći je kod ljudi sa oslabljenim imun sistemima, 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 vjerovatno pod stresom zbog pandemije COVID-19 i možda imaju pitanja o rizicima po zdravlje i promjenama u njihovom radnom rasporedu ili statusu. Da bi se obezbijedio neometan i stalan protok informacija na radnom mjestu i spriječila 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 obavještenja nacionalnih i lokalnih vlasti;
- redovno pružaju ažurirane i pouzdane informacije radnicima;

---

<sup>1</sup> Čl. 16 Konvencije o bezbjednosti 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.”

- ▶ 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 mijenja, pružanje redovnih i ažuriranih informacija o stanju epidemije će omogućiti da se radnici osjećaju 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 vijesti i smjernice SZO o COVID-19**

- ▶ Smjernice 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.
- ▶ Savjeti 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 obezbijediti radnicima?**

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

Vlasti uvode različite mjere i smjernice kako bi usporile širenje COVID-19. Poslodavci bi trebalo da preduzmu korake da obezbijede sljedeće zdravstvene informacije radnicima:

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

## **1.5 Šta bi poslodavci trebalo da urade kako bi osigurali bezbjednost i higijenu radnog okruženja?**

Poslodavci imaju generalnu odgovornost da obezbijede bezbjedno i zdravo radno okruženje koliko je to praktično moguće, uključujući i specifične mjere za kontrolu širenja virusa poput COVID-19.<sup>2</sup> Bezbjednosne i zdravstvene mjere su specifične za svako preduzeće i trebalo bi da budu osmišljene u skladu sa procjenom rizika. Pojedini sektori, poput zdravstva i onih gdje su radnici u bliskom kontaktu sa javnošću, zahtijevaju strožije mjere prevencije i kontrole od drugih. Poslodavci bi stoga trebalo da identifikuju rizike i preduzmu neophodne mjere kako bi te rizike kontrolisali i ublažili.

Svako preduzeće može da odigra bitnu ulogu u sprječavanju širenja epidemije tako što će preduzeti mjere poput sljedećih:

---

<sup>2</sup> Čl.16 Konvencije 155 i čl. 3 Promotivnog okvira Konvencije o bezbjednosti i zdravlju na radu, 2006 (br. 187).

- ▶ organizacija rada kojom se smanjuje direktni lični kontakt i obezbjeđuje fizička distanca na radu ili uvodi sistem rada na daljinu;
- ▶ redovna dezinfekcija radnih prostorija;
- ▶ održavanje dobre higijene radnih prostorija i dobra interna ventilacija;
- ▶ obezbjeđivanje adekvatnih sredstava (npr. sapun, gel za dezinfekciju ruku, znakovi i posteri koji objašnjavaju potrebne mjere) i ohrabrivanje radnika da paze na higijenu na radu (npr. često pranje ruku, izbjegavanje dodirivanja očiju/nosa/usta);
- ▶ promovisanje respiratorne higijene (npr. obezbjeđivanje 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 osjete da se nalaze u situaciji gdje su nezaštićeni na radu i prijete im direktni ozbiljni zdravstveni rizik;
- ▶ kreiranje politika i procedura za kontrolu infekcije;
- ▶ upućivanje radnika da se pridržavaju karantinskih mjera, 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 negdje 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 podrazumijeva održavanje razmaka između ljudi od bar dva metra. Cilj je da se namjerno smanji fizičko rastojanje između ljudi kako bi se spriječilo ili minimiziralo prenošenje virusa. U radnom okruženju ovo podrazumijeva:

- ▶ 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);
- ▶ mijenjanje radne kulture (npr. prestanak rukovanja, radnici ručaju za svojim stolovima ili napolju umjesto u kafeteriji ili prostorijama za odmor, ograničavanje dijeljenja 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 podrazumijeva:

- ▶ pažljivo praćenje zvaničnih smjernica i savjeta, naročito najnovijih informacija nacionalnih i lokalnih institucija zdravstvene zaštite i SZO;
- ▶ razmatranje internih politika i mjera za kontrolu infekcije, uključujući edukaciju radnika o najboljim higijenskim i bezbjednosnim merama;



- ▶ staranje da su radnici svjesni perioda izolacije/karantina i sa njima povezanih zahteva u skladu sa uputstvima/savjetima nacionalnih i lokalnih vlasti;
- ▶ pružanje jasnih savjeta radnicima o koracima koje treba da preduzmu ukoliko se razbole ili misle da imaju simptome COVID-19;
- ▶ praćenje posljednjih savjeta i restrikcija u vezi sa putovanjima ukoliko bilo ko planira službena putovanja;
- ▶ pravljenje procjene 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 preraspodjelu 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 smjernica.

### 1.8 Koje su obaveze radnika sa aspekta bezbjednosti i zdravlja?

Radnici imaju odgovornost da vode razumnu brigu o zdravlju i bezbjednosti sebe i drugih, kao i dužnost da sarađuju sa svojim poslodavcima u sprovođenju preventivnih i kontrolnih mjera.<sup>3</sup> Ovo podrazumijeva i usvajanje bezbjednog ponašanja na radu, pravilno korišćenje bezbjednosnih aparata i zaštitne opreme i primjenu dobre higijenske prakse poput čestog pranja ruku u cilju zaštite od infekcije.

Radnici takođe imaju obavezu da obavijeste 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 bezbjednost, zdravlje i dobrobit drugih ljudi na radu.<sup>4</sup> 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

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

Naknada štete obezbjeđuje pomoć za radnike koji zadobiju povredu na radu ili obole od profesionalnog oboljenja.<sup>5</sup> Da li epidemija COVID-19 treba da bude obuhvaćena 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 zahtjevi radnika za naknadu štete zahtijevati istragu

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

<sup>4</sup> Čl. 19(f) Konvencije 155.

<sup>5</sup> 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 njegu.

za utvrđivanje činjenica, a određene grupe radnika su ranjivije pa bi mogle biti zaštićene posebnim zakonima.

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 mjestu i treba da se postaraju da se preduzmu sve potrebne i praktične mjere zaštite od ovog virusa. Ukoliko su poslodavci zabrinuti zbog ovog pitanja, savjetuje im se da potraže pravni savjet u skladu sa svojim specifičnim okolnostima.

## ► 2. Koje su odgovornosti poslodavca?

---

### 2.1 Održavanje bezbjednog 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 bezbjednosti i zdravlja na radu nalaže poslodavcima da nabave i održavaju, koliko je to praktično moguće, bezbjedno radno okruženje kako bi osigurali bezbjednost i zdravlje zaposlenih i ostalih prisutnih u istom. Ovo podrazumijeva i opremanje i održavanje radne sredine koja ne predstavlja rizik po bezbjednost i zdravlje, a to pak podrazumijeva identifikaciju rizika povezanih sa potencijalnim izlaganjem virusu COVID-19 i preduzimanje neophodnih mjera za kontrolu tih rizika (vidi odjeljke 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,<sup>6</sup> konsultuju se sa radnicima o bezbednosti i zdravlju,<sup>7</sup> a gdje je neophodno i razumno praktično obezbijede ličnu zaštitnu opremu i odeću bez ikakvih troškova po radnika.<sup>8</sup>

Poslodavci bi takođe trebalo da budu svjesni najnovijih politika ili direktiva koje su nacionalne ili lokalne vlasti usvojile i koje mogu nalagati poslodavcima da primijene određene radne prakse ili reorganizuju rad tako što će uvesti rad na daljinu ili postepeni prelazak na hranu za ponijeti 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 bezbjednosti 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 osjeća dobro i ima simptome slične gripu?

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

Zdravlje i bezbjednost 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.

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

---

<sup>6</sup> Stav 22 Konvencije o bezbjednosti i zdravlju na radu iz 1985. godine (br. 171).

<sup>7</sup> Čl. 19(e) Konvencije 155

<sup>8</sup> Članovi 16(3) i 21 Konvencije 155

**Član 90 Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 074/19 od 30.12.2019) regulisao je pitanje odsustva sa rada zaposlenog iz zdravstvenih razloga:**

- (1) Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada u slučajevima privremene spriječenosti za rad, zbog bolesti, povrede na radu ili u drugim slučajevima u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.
- (2) Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada zbog dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
- (3) Zaposleni je dužan da najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, dostavi potvrdu doktora medicine.
- (4) Zaposleni je dužan da izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad dostavi u roku od pet dana od dana izdavanja izvještaja.
- (5) Doktor medicine je dužan da izda potvrdu iz stava 3 ovog člana na dan otvaranja privremene spriječenosti za rad.
- (6) Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada, može da podnese zahtjev nadležnom organu radi preispitivanja privremene spriječenosti za rad, u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.
- (7) Način izdavanja i sadržaj potvrde o nastupanju privremene spriječenosti za rad propisuje organ državne uprave nadležan za poslove zdravlja.

**Takođe, članom 102 Zakona o radu utvrđeno je pravo zaposlenog na naknadu zarade usled privremene spriječenosti za rad:**

- (1) Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog: državnih i vjerskih praznika u kojima se ne radi; godišnjeg odmora; plaćenog odsustva; odazivanja na poziv državnih organa; stručnog usavršavanja po nalogu poslodavca, privremene nesposobnosti za vrijeme spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju i za vrijeme korišćenja porodijskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva i odsustva radi njege djeteta, u skladu sa ovim zakonom; prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog; odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite i zdravlja na radu; odsustvovanja sa rada po osnovu unaprijed dogovorenog učešća u radu organa kod poslodavca i organa sindikata; za vrijeme prekvalifikacije, dokvalifikacije i osposobljavanja za rad na drugim poslovima dok oni traju i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- (2) Poslodavac ima pravo na refundaciju sredstava po osnovu isplate naknade zarade zaposlenog iz stava 1 ovog člana po osnovu privremene nesposobnosti za vrijeme spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju, za vrijeme korišćenja porodijskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva po propisima iz oblasti socijalne i dječje zaštite.
- (3) Poslodavac ima pravo na refundaciju sredstava po osnovu isplate naknade zarade iz stava 1 ovog člana u slučaju odsustvovanja zaposlenog sa rada zbog odazivanja na poziv državnog organa, od organa na čiji se poziv zaposleni odazvao, ako zakonom nije drugačije određeno.
- (4) Izuzetno od stava 1 ovog člana, zaposleni nema pravo na naknadu zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada na poziv državnog organa, ukoliko je za takav angažman predviđena naknada od državnog organa na čiji poziv je odsustvovao.

**Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju ("Službeni list Crne Gore", br. 006/16 od 22.01.2016, 002/17 od 10.01.2017, 022/17 od 03.04.2017, 013/18 od 28.02.2018, 067/19 od 11.12.2019)** utvrđuje pravo na naknadu zarade u slučaju privremene spriječenosti za rad za:

- \* zaposlena lica, u skladu sa zakonom;
- \* izabrana ili imenovana lica, ako za obavljanje funkcije ostvaruju zaradu;
- \* državljane Crne Gore koji su u Crnoj Gori zaposleni kod stranih ili međunarodnih organizacija i ustanova, stranih konzularnih ili diplomatskih predstavništava ili kod stranih pravnih ili fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno;
- \* lica upućena na rad u inostranstvo, a koja su zaposlena u privrednom društvu ili drugom pravnom licu čije je sjedište u Crnoj Gori, koje obavlja djelatnost u inostranstvu, ako nijesu obavezno osigurana po propisima države u koju su upućeni i ako međunarodnim ugovorom nije drukčije uređeno;
- \* strance koji u Crnoj Gori rade kod domaćih pravnih, odnosno fizičkih lica, na osnovu posebnih ugovora i sporazuma o međunarodno-tehničkoj saradnji;
- \* strance koji su u Crnoj Gori zaposleni kod međunarodnih organizacija i ustanova i drugih stranih pravnih i fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno, odnosno ako nijesu osigurana po propisima druge države;
- \* strance koji su u Crnoj Gori zaposleni kod stranih diplomatskih i konzularnih predstavništava, ako je takvo osiguranje predviđeno međunarodnim ugovorom;

ukoliko su:

- 1) usljed bolesti ili povrede privremeno spriječeni za rad;
- 2) stavljeni pod zdravstveni nadzor ili se nad njima sprovodi karantin;
- 3) izolovani kao kliconoše ili zbog pojave zaraze u domaćinstvu;
- 4) određeni da njeguju oboljelog člana uže porodice;
- 5) spriječeni da rade zbog dobrovoljnog davanja krvi, organa, tkiva i ćelija; i
- 6) određeni za pratioca oboljelog lica upućenog na liječenje ili ljekarski pregled u drugo mjesto, odnosno dok traje bolničko liječenje.

Privremenu spriječenost za rad do 30 dana utvrđuje izabrani tim ili izabrani doktor, a poslije 30 dana nadležna ljekarska komisija, u zavisnosti od vrste i prirode bolesti, u skladu sa propisom Fonda.

Izabrani tim ili izabrani doktor, odnosno nadležna ljekarska komisija mogu da utvrde privremenu spriječenost za rad, uz lično prisustvo osiguranika, uzimanjem anamneze i radne anamneze, kao i uvidom u medicinsku i drugu dokumentaciju izdatu od zdravstvene ustanove, u skladu sa zakonom.

Izuzetno od stava 4 ovog člana, lično prisustvo osiguranika nije obavezno, ako zbog zdravstvenog stanja ili vrste bolesti nije sposoban da dođe kod izabranog tima ili izabranog doktora, odnosno nadležne ljekarske komisije.

Izabrani tim ili izabrani doktor, odnosno nadležna ljekarska komisija mogu da utvrde privremenu spriječenost za rad osiguranika iz stava 2 tač. 4 i 6 ovog člana, uz njegovo lično prisustvo,

uzimanjem anamneze i uvidom u medicinsku i drugu dokumentaciju oboljelog lica izdatu od zdravstvene ustanove, u skladu sa zakonom.

Izabrani tim ili izabrani doktor koji utvrdi privremenu spriječenost za rad suprotno st. 2,3, 4 i 6 ovog člana čini težu povredu radne obaveze.

Takođe, u članu 40 stav 3 ovog zakona utvrđeno je da naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad u visini od 100% od osnova za naknadu obezbjeđuje se osiguranom licu i zbog liječenja osnovne bolesti i stanja, i to: malignih bolesti, hemofilije, cistične fibroze, epilepsije, multiple skleroze, mišićne distrofije, cerebralne paralize, paraplegije i kvadriplegije, sistemskih auto imunih bolesti, hronične bubrežne insuficijencije (dijaliza), HIV i **karantinskih bolesti** i psihoze, kao i usljed njege djeteta oboljelog od malignih bolesti.

<http://www.katalogpropisa.me/wp-content/uploads/2020/01/Zakon-o-radu-1.pdf>

<http://www.katalogpropisa.me/wp-content/uploads/2019/12/Zakon-o-obaveznom-zdravstvenom-osiguranju.pdf>

### (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 primijenile mjere 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 posjetioци - 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 smijete ići na posao, fakultet, u školu ili vrtić;
- ▶ ne smijete ići na javna mjesta poput restorana, bioskopa i tržnih centara;
- ▶ ne smijete koristiti javni prevoz ili taksi;
- ▶ ne smijete puštati posjetioce 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.<sup>a/</sup>

Poslodavcima se savjetuje da konsultuju smjernice za izolaciju/karantin koje su izdali SZO<sup>9</sup> ili nacionalne institucije za zdravstvenu zaštitu.

<sup>a/</sup> Vidi: [www.dhhs.vic.gov.au/victorian-public-coronavirus-disease-covid-19#u-self-quarantineu](http://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 obolio ili dobio dijagnozu da je obolio, poslodavci bi trebalo da razmotre praktična rješenja u vezi sa radnicima koji moraju u izolaciju tako da isti, ukoliko je to moguće, ne bi ostali bez zarade tokom perioda izolacije, i gdje bi ta rešenja potencijalno mogla da obuhvataju sljedeće:

- ▶ dozvoliti radniku da radi od kuće (gdje je to izvodljivo) tokom perioda karantina/izolacije;
- ▶ dozvoliti radniku da iskoristi odmor<sup>10</sup> 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 njezi i nadoknadama za bolovanje iz 1969. godine (br. 134).<sup>11</sup> Na primjer, u Singapuru će država platiti poslodavcima 100 singapurskih dolara (68,50 USD) na dan po radniku u karantinu tokom cijelog trajanja karantina. Ovo davanje će se isplaćivati i samozaposlenima.

#### **Član 90 Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 074/19 od 30.12.2019) regulisao je pitanje odsustva sa rada zaposlenog iz zdravstvenih razloga:**

- (1) Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada u slučajevima privremene spriječenosti za rad, zbog bolesti, povrede na radu ili u drugim slučajevima u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.
- (2) Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada zbog dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
- (3) Zaposleni je dužan da najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, dostavi potvrdu doktora medicine.
- (4) Zaposleni je dužan da izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad dostavi u roku od pet dana od dana izdavanja izvještaja.
- (5) Doktor medicine je dužan da izda potvrdu iz stava 3 ovog člana na dan otvaranja privremene spriječenosti za rad.
- (6) Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada, može da podnese zahtjev nadležnom organu radi preispitivanja privremene spriječenosti za rad, u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.
- (7) Način izdavanja i sadržaj potvrde o nastupanju privremene spriječenosti za rad propisuje organ državne uprave nadležan za poslove zdravlja.

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

<sup>11</sup> Stav 8 Preporuke

**Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju ("Službeni list Crne Gore", br. 006/16 od 22.01.2016, 002/17 od 10.01.2017, 022/17 od 03.04.2017, 013/18 od 28.02.2018, 067/19 od 11.12.2019)** utvrđuje pravo na naknadu zarade u slučaju privremene spriječenosti za rad za:

- \* zaposlena lica, u skladu sa zakonom;
- \* izabrana ili imenovana lica, ako za obavljanje funkcije ostvaruju zaradu;
- \* državljane Crne Gore koji su u Crnoj Gori zaposleni kod stranih ili međunarodnih organizacija i ustanova, stranih konzularnih ili diplomatskih predstavništava ili kod stranih pravnih ili fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno;
- \* lica upućena na rad u inostranstvo, a koja su zaposlena u privrednom društvu ili drugom pravnom licu čije je sjedište u Crnoj Gori, koje obavlja djelatnost u inostranstvu, ako nijesu obavezno osigurana po propisima države u koju su upućeni i ako međunarodnim ugovorom nije drukčije uređeno;
- \* strance koji u Crnoj Gori rade kod domaćih pravnih, odnosno fizičkih lica, na osnovu posebnih ugovora i sporazuma o međunarodno-tehničkoj saradnji;
- \* strance koji su u Crnoj Gori zaposleni kod međunarodnih organizacija i ustanova i drugih stranih pravnih i fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno, odnosno ako nijesu osigurana po propisima druge države;
- \* strance koji su u Crnoj Gori zaposleni kod stranih diplomatskih i konzularnih predstavništava, ako je takvo osiguranje predviđeno međunarodnim ugovorom;

ukoliko su:

- 1) usljed bolesti ili povrede privremeno spriječeni za rad;
- 2) stavljeni pod zdravstveni nadzor ili se nad njima sprovodi karantin;
- 3) izolovani kao kliconoše ili zbog pojave zaraze u domaćinstvu;
- 4) određeni da njeguju oboljelog člana uže porodice;
- 5) spriječeni da rade zbog dobrovoljnog davanja krvi, organa, tkiva i ćelija; i
- 6) određeni za pratioca oboljelog lica upućenog na liječenje ili ljekarski pregled u drugo mjesto, odnosno dok traje bolničko liječenje.

Privremenu spriječenost za rad do 30 dana utvrđuje izabrani tim ili izabrani doktor, a poslije 30 dana nadležna ljekarska komisija, u zavisnosti od vrste i prirode bolesti, u skladu sa propisom Fonda.

Izabrani tim ili izabrani doktor, odnosno nadležna ljekarska komisija mogu da utvrde privremenu spriječenost za rad, uz lično prisustvo osiguranika, uzimanjem anamneze i radne anamneze, kao i uvidom u medicinsku i drugu dokumentaciju izdatu od zdravstvene ustanove, u skladu sa zakonom.

Izuzetno od stava 4 ovog člana, lično prisustvo osiguranika nije obavezno, ako zbog zdravstvenog stanja ili vrste bolesti nije sposoban da dođe kod izabranog tima ili izabranog doktora, odnosno nadležne ljekarske komisije.

Izabrani tim ili izabrani doktor, odnosno nadležna ljekarska komisija mogu da utvrde privremenu spriječenost za rad osiguranika iz stava 2 tač. 4 i 6 ovog člana, uz njegovo lično prisustvo,



uzimanjem anamneze i uvidom u medicinsku i drugu dokumentaciju oboljelog lica izdatu od zdravstvene ustanove, u skladu sa zakonom.

Izabrani tim ili izabrani doktor koji utvrdi privremenu spriječenost za rad suprotno st. 2,3, 4 i 6 ovog člana čini težu povredu radne obaveze.

Takođe, u članu 40 stav 3 ovog zakona utvrđeno je da naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad u visini od 100% od osnova za naknadu obezbjeđuje se osiguranom licu i zbog liječenja osnovne bolesti i stanja, i to: malignih bolesti, hemofilije, cistične fibroze, epilepsije, multiple skleroze, mišićne distrofije, cerebralne paralize, paraplegije i kvadriplegije, sistemskih auto imunih bolesti, hronične bubrežne insuficijencije (dijaliza), HIV i **karantinskih bolesti** i psihoze, kao i usljed njege djeteta oboljelog od malignih bolesti.

Poslodavci bi trebalo da budu svjesni da rizikuju kršenje odredbi radnog zakonodavstva ukoliko dozvole radniku da iskoristi bolovanje iako nije zaista bolestan, čak i ukoliko se radnik slaže sa time. Poslodavcima se uvijek preporučuje da provjere sve primjenjive zakone i propise, kolektivne ugovore, ugovore o radu, uslove i interne politike pošto mogu da sadrže dodatna pravila ili prava primjenjiva na njihovo preduzeće ili radnike.

Član 90 Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 074/19 od 30.12.2019) regulisao je pitanje odsustva sa rada zaposlenog iz zdravstvenih razloga:

(1) Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada u slučajevima privremene spriječenosti za rad, zbog bolesti, povrede na radu ili u drugim slučajevima u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

(2) Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada zbog dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(3) Zaposleni je dužan da najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, dostavi potvrdu doktora medicine.

(4) Zaposleni je dužan da izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad dostavi u roku od pet dana od dana izdavanja izvještaja.

(5) Doktor medicine je dužan da izda potvrdu iz stava 3 ovog člana na dan otvaranja privremene spriječenosti za rad.

(6) Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada, može da podnese zahtjev nadležnom organu radi preispitivanja privremene spriječenosti za rad, u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

(7) Način izdavanja i sadržaj potvrde o nastupanju privremene spriječenosti za rad propisuje organ državne uprave nadležan za poslove zdravlja.

Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju ("Službeni list Crne Gore", br. 006/16 od 22.01.2016, 002/17 od 10.01.2017, 022/17 od 03.04.2017, 013/18 od 28.02.2018, 067/19 od 11.12.2019) utvrđuje pravo na naknadu zarade u slučaju privremene spriječenosti za rad za:

\* zaposlena lica, u skladu sa zakonom;

- \* izabrana ili imenovana lica, ako za obavljanje funkcije ostvaruju zaradu;
- \* državljane Crne Gore koji su u Crnoj Gori zaposleni kod stranih ili međunarodnih organizacija i ustanova, stranih konzularnih ili diplomatskih predstavništava ili kod stranih pravnih ili fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno;
- \* lica upućena na rad u inostranstvo, a koja su zaposlena u privrednom društvu ili drugom pravnom licu čije je sjedište u Crnoj Gori, koje obavlja djelatnost u inostranstvu, ako nijesu obavezno osigurana po propisima države u koju su upućeni i ako međunarodnim ugovorom nije drukčije uređeno;
- \* strance koji u Crnoj Gori rade kod domaćih pravnih, odnosno fizičkih lica, na osnovu posebnih ugovora i sporazuma o međunarodno-tehničkoj saradnji;
- \* strance koji su u Crnoj Gori zaposleni kod međunarodnih organizacija i ustanova i drugih stranih pravnih i fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno, odnosno ako nijesu osigurana po propisima druge države;
- \* strance koji su u Crnoj Gori zaposleni kod stranih diplomatskih i konzularnih predstavništava, ako je takvo osiguranje predviđeno međunarodnim ugovorom;

ukoliko su:

- 1) usljed bolesti ili povrede privremeno spriječeni za rad;
- 2) stavljeni pod zdravstveni nadzor ili se nad njima sprovodi karantin;
- 3) izolovani kao kliconoše ili zbog pojave zaraze u domaćinstvu;
- 4) određeni da njeguju oboljelog člana uže porodice;
- 5) spriječeni da rade zbog dobrovoljnog davanja krvi, organa, tkiva i ćelija; i
- 6) određeni za pratioća oboljelog lica upućenog na liječenje ili ljekarski pregled u drugo mjesto, odnosno dok traje bolničko liječenje.

Privremenu spriječenost za rad do 30 dana utvrđuje izabrani tim ili izabrani doktor, a poslije 30 dana nadležna ljekarska komisija, u zavisnosti od vrste i prirode bolesti, u skladu sa propisom Fonda.

Izabrani tim ili izabrani doktor, odnosno nadležna ljekarska komisija mogu da utvrde privremenu spriječenost za rad, uz lično prisustvo osiguranika, uzimanjem anamneze i radne anamneze, kao i uvidom u medicinsku i drugu dokumentaciju izdatu od zdravstvene ustanove, u skladu sa zakonom.

Izuzetno od stava 4 ovog člana, lično prisustvo osiguranika nije obavezno, ako zbog zdravstvenog stanja ili vrste bolesti nije sposoban da dođe kod izabranog tima ili izabranog doktora, odnosno nadležne ljekarske komisije.

Izabrani tim ili izabrani doktor, odnosno nadležna ljekarska komisija mogu da utvrde privremenu spriječenost za rad osiguranika iz stava 2 tač. 4 i 6 ovog člana, uz njegovo lično prisustvo, uzimanjem anamneze i uvidom u medicinsku i drugu dokumentaciju oboljelog lica izdatu od zdravstvene ustanove, u skladu sa zakonom.

Izabrani tim ili izabrani doktor koji utvrdi privremenu spriječenost za rad suprotno st. 2,3, 4 i 6 ovog člana čini težu povredu radne obaveze.

Takođe, u članu 40 stav 3 ovog zakona utvrđeno je da naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad u visini od 100% od osnova za naknadu obezbjeđuje se osiguranom licu i zbog liječenja osnovne bolesti i stanja, i to: malignih bolesti, hemofilije, cistične fibroze, epilepsije, multiple skleroze, mišićne distrofije, cerebralne paralize, paraplegije i kvadriplegije, sistemskih autoimunih bolesti, hronične bubrežne insuficijencije (dijaliza), HIV i karantinskih bolesti i psihoze, kao i usljed njege djeteta oboljelog od malignih bolesti.

#### **(d) Šta bi poslodavci trebalo da urade u slučaju radnika koji je bio u bliskom kontaktu sa nekim ko je obolio ili može biti obolio 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 smjernicama datim u odeljku 2.2(c), radnici u ovim okolnostima, gdje moraju da se izoluju, ali još uvijek 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, primjene praktična rješenja 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 prije pojave prvih simptoma pa nadalje.
- ▶ Dijeljenje zatvorenog prostora tokom dužeg vremenskog perioda sa osobom koja je identifikovana kao pozitivna na COVID-19, gdje se pod dužim vremenskim periodom podrazumijeva npr. više od dva sata i to u periodu od 24 časa prije pojave prvih simptoma kod oboljele osobe pa nadalje.
- ▶ Život u istoj kući/stanu/smještaju 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 djeca?**

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

<sup>12</sup> Stav 23(1) i (2) Preporuke.

<sup>13</sup> Stav 10 Preporuke

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 dijete, 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, gdje bi isti uspio 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 djecom i podržavajući njihovo obrazovanje bez ugrožavanja sigurnosti prihoda (poslodavci mogu da pogledaju UNICEF-ove smjernice o politikama koje podržavaju porodicu i dobrim radnim praksama u kontekstu COVID-19<sup>14</sup>);
- ▶ omoguće plaćanje zarade radniku na osnovu njegovog učinka u radu od kuće.

#### **Član 42 Zakona o radu predvidio je mogućnost rada van prostorija poslodavca:**

(1) Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, kada to dopušta priroda posla.

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

(3) Ugovor o radu zaključen u smislu stava 1 ovog člana, pored podataka iz člana 31 stav 1 ovog zakona, sadrži i podatke o:

- 1) vrsti poslova i načinu organizovanja rada;
- 2) uslovima rada i načinu vršenja nadzora nad radom;
- 3) upotrebi sopstvenih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu;
- 4) naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja; i
- 5) drugim pravima i obavezama.

Takođe, član 85 zakona reguliše korišćenje godišnjeg odmora u djelovima, a u stavu 3 istog člana predviđeno je da zaposleni koji koristi odmor u djelovima, preostali dio odmora iz prošle godine može iskoristiti najkasnije do 30. juna tekuće godine:

*Ako zaposleni koristi godišnji odmor u djelovima, prvi dio koristi u trajanju od najmanje deset radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a ostale djelove najkasnije do 30. juna naredne godine.*

Takođe, 13. marta 2020. godine Ministarstvo zdravlja naredilo je, na osnovu člana 55 stav 1 tač. 2, 4 i 9 Zakona o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti („Službeni list CG“, broj 12/18), preduzimanje privremenih mjera za sprečavanje, unošenja u zemlju, suzbijanje i sprečavanje prenošenja korona virusa:

<sup>14</sup> UNICEF, 2020

*“6) Prekid obrazovno-vaspitnog rada u javnim i privatnim obrazovno-vaspitnim ustanovama, u trajanju od najmanje 15 dana, počev od 16. marta 2020. godine.*

*Tokom prekida ovog rada jednom od roditelja/staratelja/hranitelja/usvojitelja ili samohranom roditelju djeteta koje nije starije od 11 godina života obezbjeđuje se pravo na plaćeno odsustvo sa rada, osim zaposlenim u zdravstvu;”*

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

Poslodavci imaju dužnost da obezbijede i održavaju, koliko je to razumno i praktično, radnu sredinu koja je bezbjedna i u kojoj nema rizika po zdravlje radnika.<sup>15</sup> Slično tome, radnici imaju obavezu da se koliko je to razumno staraju o sopstvenom zdravlju i bezbjednosti, kao i zdravlju i bezbjednosti 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 ljekarsku potvrdu o zdravlju, što može podrazumijevati i test na COVID-19. Ukoliko ljekar proglasi 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 90 Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 074/19 od 30.12.2019) regulisao je pitanje odsustva sa rada zaposlenog iz zdravstvenih razloga:

- (1) Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada u slučajevima privremene spriječenosti za rad, zbog bolesti, povrede na radu ili u drugim slučajevima u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.
- (2) Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada zbog dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
- (3) Zaposleni je dužan da najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, dostavi potvrdu doktora medicine.
- (4) Zaposleni je dužan da izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad dostavi u roku od pet dana od dana izdavanja izvještaja.
- (5) Doktor medicine je dužan da izda potvrdu iz stava 3 ovog člana na dan otvaranja privremene spriječenosti za rad.
- (6) Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada, može da podnese zahtjev nadležnom organu radi preispitivanja privremene spriječenosti za rad, u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.
- (7) Način izdavanja i sadržaj potvrde o nastupanju privremene spriječenosti za rad propisuje organ državne uprave nadležan za poslove zdravlja.

---

<sup>15</sup> Čl. 16 Konvencije 155

Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju ("Službeni list Crne Gore", br. 006/16 od 22.01.2016, 002/17 od 10.01.2017, 022/17 od 03.04.2017, 013/18 od 28.02.2018, 067/19 od 11.12.2019) utvrđuje pravo na naknadu zarade u slučaju privremene spriječenosti za rad za:

- \* zaposlena lica, u skladu sa zakonom;
- \* izabrana ili imenovana lica, ako za obavljanje funkcije ostvaruju zaradu;
- \* državljane Crne Gore koji su u Crnoj Gori zaposleni kod stranih ili međunarodnih organizacija i ustanova, stranih konzularnih ili diplomatskih predstavništava ili kod stranih pravnih ili fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno;
- \* lica upućena na rad u inostranstvo, a koja su zaposlena u privrednom društvu ili drugom pravnom licu čije je sjedište u Crnoj Gori, koje obavlja djelatnost u inostranstvu, ako nijesu obavezno osigurana po propisima države u koju su upućeni i ako međunarodnim ugovorom nije drukčije uređeno;
- \* strance koji u Crnoj Gori rade kod domaćih pravnih, odnosno fizičkih lica, na osnovu posebnih ugovora i sporazuma o međunarodno-tehničkoj saradnji;
- \* strance koji su u Crnoj Gori zaposleni kod međunarodnih organizacija i ustanova i drugih stranih pravnih i fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno, odnosno ako nijesu osigurana po propisima druge države;
- \* strance koji su u Crnoj Gori zaposleni kod stranih diplomatskih i konzularnih predstavništava, ako je takvo osiguranje predviđeno međunarodnim ugovorom;

ukoliko su:

- 1) usljed bolesti ili povrede privremeno spriječeni za rad;
- 2) stavljeni pod zdravstveni nadzor ili se nad njima sprovodi karantin;
- 3) izolovani kao kliconoše ili zbog pojave zaraze u domaćinstvu;
- 4) određeni da njeguju oboljelog člana uže porodice;
- 5) spriječeni da rade zbog dobrovoljnog davanja krvi, organa, tkiva i ćelija; i
- 6) određeni za pratioca oboljelog lica upućenog na liječenje ili ljekarski pregled u drugo mjesto, odnosno dok traje bolničko liječenje.

Privremenu spriječenost za rad do 30 dana utvrđuje izabrani tim ili izabrani doktor, a poslije 30 dana nadležna ljekarska komisija, u zavisnosti od vrste i prirode bolesti, u skladu sa propisom Fonda.

Izabrani tim ili izabrani doktor, odnosno nadležna ljekarska komisija mogu da utvrde privremenu spriječenost za rad, uz lično prisustvo osiguranika, uzimanjem anamneze i radne anamneze, kao i uvidom u medicinsku i drugu dokumentaciju izdatu od zdravstvene ustanove, u skladu sa zakonom.

Izuzetno od stava 4 ovog člana, lično prisustvo osiguranika nije obavezno, ako zbog zdravstvenog stanja ili vrste bolesti nije sposoban da dođe kod izabranog tima ili izabranog doktora, odnosno nadležne ljekarske komisije.

Izabrani tim ili izabrani doktor, odnosno nadležna ljekarska komisija mogu da utvrde privremenu spriječenost za rad osiguranika iz stava 2 tač. 4 i 6 ovog člana, uz njegovo lično prisustvo, uzimanjem anamneze i uvidom u medicinsku i drugu dokumentaciju oboljelog lica izdatu od zdravstvene ustanove, u skladu sa zakonom.

Izabrani tim ili izabrani doktor koji utvrdi privremenu spriječenost za rad suprotno st. 2,3, 4 i 6 ovog člana čini težu povredu radne obaveze.

Član 42 Zakona o radu predvidio je mogućnost rada van prostorija poslodavca:

(1) Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, kada to dopušta priroda posla.

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

(3) Ugovor o radu zaključen u smislu stava 1 ovog člana, pored podataka iz člana 31 stav 1 ovog zakona, sadrži i podatke o:

- 1) vrsti poslova i načinu organizovanja rada;
- 2) uslovima rada i načinu vršenja nadzora nad radom;
- 3) upotrebi sopstvenih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu;
- 4) naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja; i
- 5) drugim pravima i obavezama.

Takođe, član 85 zakona reguliše korišćenje godišnjeg odmora u djelovima, a u stavu 3 istog člana predviđeno je da zaposleni koji koristi odmor u djelovima, preostali dio odmora iz prošle godine može iskoristiti najkasnije do 30. juna tekuće godine:

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u djelovima, prvi dio koristi u trajanju od najmanje deset radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a ostale djelove najkasnije do 30. juna naredne godine.

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

Poslodavci imaju obavezu da obezbijede bezbjednu 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 smjericama datim u odjeljku 2.2(a)–(f) (kućica 4).

Čak i tamo gdje 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 bezbjednosti i zdravlju na radu iz 1981. godine (br. 155) propisuje:

Na nivou preduzeća treba preduzeti mjere:

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

Član 90 Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 074/19 od 30.12.2019) regulisao je pitanje odsustva sa rada zaposlenog iz zdravstvenih razloga:

- (1) Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada u slučajevima privremene spriječenosti za rad, zbog bolesti, povrede na radu ili u drugim slučajevima u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.
- (2) Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada zbog dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
- (3) Zaposleni je dužan da najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, dostavi potvrdu doktora medicine.
- (4) Zaposleni je dužan da izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad dostavi u roku od pet dana od dana izdavanja izvještaja.
- (5) Doktor medicine je dužan da izda potvrdu iz stava 3 ovog člana na dan otvaranja privremene spriječenosti za rad.
- (6) Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada, može da podnese zahtjev nadležnom organu radi preispitivanja privremene spriječenosti za rad, u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.
- (7) Način izdavanja i sadržaj potvrde o nastupanju privremene spriječenosti za rad propisuje organ državne uprave nadležan za poslove zdravlja.



## **(h) A šta ćemo sa radnicima angažovanim u fleksibilnim oblicima zapošljavanja<sup>16</sup>?**

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/smjene kada ne rade u najvećoj mjeri zavisi od nacionalnih zakona i propisa, ili politike preduzeća.

Slično tome, tamo gdje su smjene radnika u fleksibilnim oblicima zapošljavanja skraćene usljed 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 zavistiti 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 djelimičnu naknadu za vreme spriječenosti za rad ili otpremninu, iako nemaju obavezu to da urade. Na primjer, neke digitalne platforme su ponudile finansijsku pomoć radnicima na internet platformama koji su inficirani virusom COVID-19 ili u izolaciji kako bi im pomogle da izađu na kraj sa troškovima života.<sup>17</sup> Pored toga, neke države pripremaju različite programe finansijske pomoći kako bi pomogle radnicima da prebrode ovaj teški period.

Član 55 Zakona o radu:

(1) Ugovor o radu sa zaposlenim Agencija može da zaključi na određeno ili neodređeno vrijeme, u skladu sa ovim zakonom.

(2) Prava iz rada i po osnovu rada zaposleni ostvaruje kod Agencije.

(3) Ugovor o radu iz stava 1 ovog člana, pored podataka iz člana 31 stav 1 ovog zakona, mora da sadrži i sljedeće podatke:

1) da se ugovor zaključuje radi ustupanja zaposlenog za privremeno obavljanje određenih poslova kod korisnika; i

2) obaveze Agencije prema zaposlenom za vrijeme za koje je ustupljen korisniku.

(4) Zarada zaposlenog koji je ustupljen korisniku ne može da bude manja od zarade zaposlenog kod korisnika koji su zaposleni na istim ili sličnim poslovima sa istim nivoom kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja.

(5) Za vrijeme za koje nije ustupljen korisniku bez svoje krivice, zaposleni ima pravo na naknadu zarade kao da je na radu.

(6) Ostala prava i obaveze zaposlenog koji je ustupljen korisniku, ne mogu da budu nepovoljnija u odnosu na prava i obaveze zaposlenih kod korisnika.

## **2.3 Davanje uputstava radnicima**

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

<sup>16</sup> Pod ovim autori Vodiča podrazumijevaju radnike angažovane u različitim fleksibilnim oblicima zapošljavanja, što između ostalog podrazumijeva rad sa nepunim radnim vremenom, agencijsko zapošljavanje, lažno samozapošljavanje i druge oblike koji prikrivaju radni odnos.

<sup>17</sup> CIPD, 2020.

Poslodavci imaju zakonsku odgovornost da obezbijede zdravlje i bezbednost svih u preduzeću, uključujući i posjetioce. Ukoliko poslodavac vjeruje da radnik predstavlja rizik po zdravlje, na primjer 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 ljekara, testira se i dobije potvrdu da je zdrav prije 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, vidjeti odjeljak 2.2(a) po pitanju obaveza i naknada u vezi sa zaradom i odsustvom na koje radnik može imati pravo.

Član 90 Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 074/19 od 30.12.2019) regulisao je pitanje odsustva sa rada zaposlenog iz zdravstvenih razloga:

- (1) Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada u slučajevima privremene spriječenosti za rad, zbog bolesti, povrede na radu ili u drugim slučajevima u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.
- (2) Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada zbog dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
- (3) Zaposleni je dužan da najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, dostavi potvrdu doktora medicine.
- (4) Zaposleni je dužan da izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad dostavi u roku od pet dana od dana izdavanja izvještaja.
- (5) Doktor medicine je dužan da izda potvrdu iz stava 3 ovog člana na dan otvaranja privremene spriječenosti za rad.
- (6) Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada, može da podnese zahtjev nadležnom organu radi preispitivanja privremene spriječenosti za rad, u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.
- (7) Način izdavanja i sadržaj potvrde o nastupanju privremene spriječenosti za rad propisuje organ državne uprave nadležan za poslove zdravlja.

Takođe, član 85 zakona reguliše korišćenje godišnjeg odmora u djelovima, a u stavu 3 istog člana predviđeno je da zaposleni koji koristi odmor u djelovima, preostali dio odmora iz prošle godine može iskoristiti najkasnije do 30. juna tekuće godine:

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u djelovima, prvi dio koristi u trajanju od najmanje deset radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a ostale djelove najkasnije do 30. juna naredne godine.

Tokom pandemije COVID-19, poslodavci bi trebalo da podsjećaju radnike na njihovu dužnost da se koliko je to moguće postaraju da ne ugrožavaju zdravlje i bezbjednost drugih, i radnici moraju imati

obavezu da momentalno obavijeste poslodavca ukoliko dobiju simptome koji nalikuju simptomima gripa.<sup>18</sup>

### **(b) Da li poslodavci mogu zahtijevati da se radnici podvrgnu mjerenju tjelesne temperature?**

Iako se poslodavcima može dozvoliti da pitaju radnike da se podvrgnu mjerenju temperature kako bi se spriječilo širenje COVID-19 i obezbijedilo zdravlje i bezbjednost 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 izmjere temperaturu i poslodavac zbog toga pokrene disciplinsku akciju, može se naći u pravnom problemu. Poslodavci, međutim, mogu da u razumnoj mjeri uskrate pristup radnom mjestu bilo kom radniku koji ne prihvati takav zahtjev.

Za poslodavce je važno da uzmu u obzir nacionalno zakonodavstvo, politike ili posljednje direktive izdate od strane nadležnih državnih organa, uključujući i zakone o jednakim mogućnostima i privatnosti, prilikom donošenja odluke da li je obavezno mjerenje temperature prihvatljivo. Na primjer, mjerenje tjelesne temperature radnika se u Sjedinjenim Američkim Državama smatra medicinskim pregledom, ali je nedavno Američka komisija za jednake mogućnosti pri zapošljavanju u svojim ažuriranim smjernicama od 19.03.2020. godine poslodavcima dala dozvolu da mjere temperaturu radnicima u sklopu mjera za kontrolisanje širenja virusa.<sup>19</sup>

### **(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 mjerama) najbolja praksa sugeriše da bi radnik trebalo da nastavi da prima zaradu. U ovakvoj situaciji je ključno da se provjeri i razmotri da li poslodavci mogu jednostavno da donesu ovakvo rješenje (npr. u skladu sa ugovorom o radu i kao razumni i zakonski nalog zasnovan na činjeničnim informacijama o rizicima po zdravlje i bezbjednost) ili je ipak neophodna saglasnost radnika. Opet, poslodavci bi trebalo da provjere bilo koje relevantne zakone i propise, uslove ugovora i kompanijske politike i zatraže specifične savjete.

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

Putovanje bi trebalo izbjegavati ili maksimalno smanjiti tokom epidemije poput COVID-19. Poslodavci bi trebalo da provjere najnovije savjete i ograničenja u vezi sa kretanjem i postaraju se da interne politike službenih putovanja jasno navode gdje radnik može da putuje, razloge za putovanje i potrebne dozvole. Poslodavci bi trebalo da konstantno procjenjuju korist i rizike zahtjeva 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 promjenama. Poslodavci bi takođe trebalo da pažljivo provjere koje osiguranje je dostupno za službena putovanja.

Ukoliko se putovanje zbog posla ne može izbjeći:

- ▶ postarati se da i poslodavci i radnici imaju najnovije informacije o žarištima COVID-19 (najnovije informacije se mogu naći na internet stranici SZO);

---

<sup>18</sup> Čl. 19(f) Konvencije 155

<sup>19</sup> 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](https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm)

- ▶ izbjegavati 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 gdje je detektovan COVID-19 budu obaviješteni o relevantnim rizicima i mjerama predostrožnosti koje bi trebalo da preuzmu, 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;
- ▶ podsjetiti radnike da redovno peru ruke i drže se na odstojanju od bar 2 metra 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 podrazumijeva 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 primjer slučaj sa obaveznim karantinom, poslodavac može biti u poziciji da naloži zaposlenima da se pridržavaju savjeta u vezi sa putovanjem koje izdaje Vlada njihove države.

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

## **2.4 Da li treba dozvoliti posjetiocima da ulaze u preduzeće?**

Preduzimanje dodatnih predostrožnih mjera koje podrazumevaju ograničenje posjeta trećih lica preduzeću bitno je za smanjivanje rizika od izlaganja virusu COVID-19 na radu. Iako možda neće biti neophodno da se u potpunosti zabrani ulazak posjetilaca u preduzeće, poslodavci imaju pravo da te iste posjetioce zamole da ih unaprijed obavijeste da li su imali simptome nalik gripu, da li su bili u kontaktu sa bilo kim zatraženim virusom COVID-19 ili su putovali u visokorizično područje. Ukoliko posjetilac odgovori potvrdno na bilo koje od ovih pitanja, poslodavci bi trebali da od njega zatraže da odloži svoju posjetu dok ne provede 14 dana u izolaciji ili obezbijedi ljeekarsku potvrdu da je zdrav. Poslodavci, takođe, od posjetilaca mogu tražiti da dostave svoje podatke za kontakt u slučaju da kasnije dođe do izbijanja COVID-19 u preduzeću, gdje su posjetioци mogli da budu izloženi.

## ▶ 3. Da li je rad od kuće opcija?

---

U skladu sa savjetima SZO, vlade izriču različite mjere kako bi zauzdale širenje COVID-19 do te mjere 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 one budu pojavljivale.

Smanjivanje kontakta licem u lice je važna mjera 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 gdje radnici rade, poslodavci su i dalje odgovorni za njihovo fizičko zdravlje i bezbjednost na radu, kao i mentalnu dobrobit.

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

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

Prije 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 konsultuju sa zaposlenima kako bi se postarali za sljedeće:

- ▶ obezbijedene 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 mjestu koje im odgovara a kako bi bili što produktivniji;
- ▶ urađena je procjena rizika po bezbjednost i zdravlje i preduzeti su razumni preventivni koraci u vezi sa radom od kuće ukoliko isti (i) podrazumijeva manuelni rad, (ii) opasnosti ili rizike, (iii) električnu bezbjednost, a uzeti su u obzir i (iv) opšti faktori poput buke, postojanja kompleta za prvu pomoć ili izlaza za slučaj požara itd;
- ▶ izvršena je procjena 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, povjerljivosti i bezbjednih radnih praksi tokom rada od kuće;
- ▶ provjereno 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 su kanali komunikacije.

### 3.2 Kakva bi oprema trebalo da bude obezbijeđena 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 obezbjeđuje 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 sljedeće:

- ▶ bezbjednost podataka: obezbijediti očuvanje bezbjednosti podataka tamo gdje zaposleni rade od kuće. Ukoliko rad na daljinu podrazumijeva slanje povjerljivih podataka van prostorija preduzeća, poslodavac će morati da se postara da sistemi omoguće bezbjedno slanje ovakvih podataka.
- ▶ vještine: neophodno je uspostaviti solidan informatički sistem sa neophodnim mjerama bezbjednosti, a isto tako od suštinske je važnosti da radnici koje rade na daljinu budu opremljeni odgovarajućim vještinama i da su svjesni svih potencijalnih problema. Može im se obezbijediti obuka preko interneta kako bi osvježili svoja znanja u ovoj oblasti.
- ▶ dobrobit radnika: (i) ponuditi raznovrsne zadatke kako bi se postarali da radnici ne rade u istom položaju duže vrijeme; (ii) postaviti opremu tako da se maksimalno smanji izvijanje tijela ili pretjerano istezanje; (iii) obezbijediti dovoljno prostora za opremu i sav drugi materijal neophodan za rad; i (iv) podsticati radnike da redovno uzimaju pauze i s vremena na vrijeme 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 osjećaju 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 sljedeće:

- ▶ 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 putem telefona, interneta ili elektronske pošte;
- ▶ da radnicima obezbijede kontakt brojeve za hitne slučajeve;
- ▶ da obezbijede IT podršku u slučaju pojave tehničkih problema tamo gdje 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 obje strane pristanu na rad od kuće, radnici bi trebali da budu pokriveni socijalnim osiguranjem. Međutim, poslodavcima se savjetuje da provjere relevantne zakone koji pokrivaju prava i naknade iz radnog odnosa kako bi provjerili ko je odgovoran za bezbjednost i zdravlje radnika ukoliko radnik zadobije povredu na radu tokom rada od kuće.

#### Ugovor o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca

##### Član 42

(1) Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, kada to dopušta priroda posla.

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

(3) Ugovor o radu zaključen u smislu stava 1 ovog člana, pored podataka iz člana 31 stav 1 ovog zakona, sadrži i podatke o:

- 1) vrsti poslova i načinu organizovanja rada;
- 2) uslovima rada i načinu vršenja nadzora nad radom;
- 3) upotrebi sopstvenih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu;
- 4) naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja; i
- 5) drugim pravima i obavezama.

#### Evidencija ugovora o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca

##### Član 43

(1) Poslodavac je dužan da vodi evidenciju ugovora o radu iz člana 42 ovog zakona i da o tome obavještava organ uprave nadležan za poslove inspekcijskog nadzora (u daljem tekstu: inspekcija rada).

(2) Inspekcija rada može da zabrani poslodavcu obavljanje poslova van prostorija poslodavca kada postoji neposredna opasnost za život i zdravlje zaposlenih i ako taj rad ugrožava životnu sredinu.

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

Radnici imaju zakonsku obavezu da saraduju sa poslodavcem kako bi obezbjedili bezbjednu i zdravu radnu sredinu u skladu sa relevantnim zakonskim odredbama, kolektivnim ugovorom ili internim politikama preduzeća.<sup>20</sup> Važno je ponoviti da je ovo primjenjivo i na neformalno okruženje poput nečijeg doma. Radnici moraju da preduzmu razumne mjere da zaštite sopstvenu bezbjednost i treba da prate savjete svog ljekara opšte prakse, pružalaca zdravstvene zaštite i poslodavca.

---

<sup>20</sup> Čl. 19(a) Konvencije155

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

---

Vlade preduzimaju različite mjere kako bi se izborile sa pandemijom COVID-19, što podrazumijeva 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 zahtijevala.

Sljedeći odjeljak se bavi najgorim mogućim varijantama i predlaže neke rezervne mjere 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 gdje 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 sljedeće mjere predostrožnosti:<sup>21</sup>

#### (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 razmjestiti u više sala i povezati ih putem video/grupnih poziva. Poslodavci bi takođe trebalo da obezbijede veći razmak (od bar 2 metra) između radnih mjesta. Stolice u salama za sastanke bi takođe trebalo da stoje na odstojanju od dva metra.

#### (b) Klizno radno vrijeme

Poslodavci bi trebalo da uvedu klizno radno vrijeme 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 vrijeme. Gdje 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 dešavanja koja su od kritičnog značaja za poslovne aktivnosti i ne mogu biti odložena, poslodavci bi trebalo da:

- ograniče broj učesnika (u skladu sa zahtjevima ili smjernicama lokalnih ili nacionalnih vlasti) u bilo kom momentu;
- uspostave mjere predostrožnosti poput registracije putem interneta;
- postaraju se da učesnici ne budu zbijeni tj. da sjede na razdaljini od bar dva metra;

---

<sup>21</sup> Singapur, Ministarstvo rada, 2020.



- ▶ podsjetite učesnike da se pridržavaju mjera socijalnog tj. fizičkog distanciranja;
- ▶ promovišu higijenu na radu (tj. često pranje ruku, izbjegavanje dodirivanja očiju/nosa/usta);
- ▶ obezbijede 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 gdje je to moguće, npr. otvore prozor ukoliko vremenske prilike to dopuštaju.

#### **(d) Uvesti ili pojačati rad u smjenama**

Za radna okruženja poput proizvodnje, poslodavci mogu da razmotre organizaciju radnika po smjenama ukoliko takva raspodjela rada već ne postoji, gdje bi pritom produžili radno vrijeme kako bi zadržali isti učinak.

Poslodavci bi trebalo da razmotre jasno razdvajanje radnika u različitim smjenama, na primjer tako što jedna smjena neće izlaziti sa posla u isto vrijeme dok druga ulazi, a zajedničke prostorije će se čistiti između smjena.

Prije sprovođenja ovih mjera, poslodavci bi trebalo da ih prenesu i objasne radnicima, uključite sindikat (ako je to primjenjivo) ili informišu relevantno nadležno tijelo (ukoliko postoji takva obaveza) o takvoj reorganizaciji rada. Poslodavci bi trebalo da provjere relevantne zakone, kolektivne ugovore ili ugovore o radu kako bi se postarali da su nužne procedure ispoštovane.

## **4.2 Da li poslodavci mogu da promijene radno vrijeme ili radne zadatke svojih zaposlenih?**

Usljed epidemije COVID-19, neki poslodavci možda razmatraju reorganizaciju svojih aktivnosti, npr. da smanje rizik od izlaganja radnika virusu tako što će promijeniti početak i kraj radnog vremena ili da se prilagode promjenama u potražnji ili usklade sa naređenjima Vlade. Osim kad su u pitanju naređenja Vlade, mogućnost poslodavca da mijenja radno vrijeme ili radne zadatke svojih zaposlenih može zavisiti od postojećih kolektivnih ugovora ili ugovora o radu koji se odnose na date zaposlene. Na primjer, neki poslodavci čiji su radnici pokriveni kolektivnim ugovorom mogu biti spriječeni da mijenjaju organizaciju rada bez prethodne konsultacije sa radnicima (i potencijalno sindikatima). Stoga se poslodavcima savjetuje da uključe sindikate (ukoliko je to primjenjivo) prilikom razmatranja promjena u poslovanju i da zatraže savjet o specifičnim opcijama i obavezama prije nego što uvedu bilo kakve promjene. Ovo bi trebalo da je osnovni uslov kad god poslodavac želi da promijeni organizaciju rada na način koji utiče na radnika.

## **4.3 Da li poslodavci mogu da smanje obim poslovanja usljed opadanja potražnje?**

Usljed mjera koje vlade preduzimaju kako bi spriječile širenje COVID-19, preduzeća u nekim sektorima iskusila su naglo opadanje obima posla i prihoda. Zbog toga će neki poslodavci morati da primijene mjere za smanjenje troškova tako što će smanjiti obim poslovanja. Na primjer, preduzeća će možda morati da:

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

Sposobnost poslodavca da unosi takve promjene će u velikoj mjeri zavisiti od relevantnih zakona, kolektivnih ugovora ili ugovora o radu koji se odnose na njihove zaposlene. Poslodavci bi trebalo da budu svjesni državnih mjera, mjera 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<sup>22</sup> i sl. i prenesu te informacije radnicima. Na primjer, Vlada Irske je obezbijedila davanja za slučaj nezaposlenosti usljed pandemije COVID-19 u iznosu od 203 funte nedjeljno tokom šest nedjelja za radnike (uključujući i samozaposlene) koji su ostali bez posla ali nisu bolesni ili u samoizolaciji.

Poslodavcima se takođe preporučuje da potraže savjet o specifičnim opcijama i obavezama, što podrazumijeva i kontaktiranje sindikata (ukoliko je to primjenjivo) i konsultovanje organizacija poslodavaca i poslovnih udruženja prije uvođenja bilo kakvih promjena u cilju smanjenja obima poslovanja.

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

Usljed mjera koje su neke vlade preduzele kako bi ograničile ili privremeno obustavile poslovne djelatnosti, 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 slijede pitanja i odgovori vezani za viškove zaposlenih:

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

- ▶ da li ima opcija za prelazak na drugo radno mjesto unutar glavnog preduzeća ili u povezanim poslovnim jedinicama;
- ▶ relevantne nacionalne zakone, propise i državne politike, direktive ili savjete u kontekstu trenutne situacije;
- ▶ obaveze konsultovanja<sup>23</sup> u skladu sa važećim zakonima i propisima,<sup>24</sup> kolektivni ugovor ili politiku preduzeća, uključujući i konsultovanje sindikata, ako je to moguće;
- ▶ šeme za podršku, stimulaturna 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 primjer, 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.

<sup>22</sup> U tekstu originala stoji „job protected leave“ ili odsustvo iz određenih razloga tokom kojeg poslodavac ne može da otpusti zaposlenog, čemu je po svim karakteristikama negdje najpribližnije mirovanje radnog odnosa u iz Zakona o radu Crne Gore, ali treba napomenuti da u različitim anglosaksonskim zemljama ta odsustva mogu biti najrazličitije prirode od porodijskog odsustva do odsustva radi sahrane člana proodice (prim. prev.)

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

<sup>24</sup> Čl. 14 Konvencije 158: Konvencija takođe propisuje obavezu obavještanja nadležnog organa o prekidu radnog odnosa, u skladu sa zakonom.

Poslodavci bi trebalo da konsultuju organizacije poslodavaca i poslovna udruženja kako bi od njih dobili savjet i pomoć, kao i kako bi te organizacije saslušale njihove probleme i prenijele 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 obezbijeđene zakonom. Prije nego što preduzmu korake da radnika proglase za tehnološki višak, poslodavcima se savjetuje da dobiju savjete o specifičnim okolnostima pošto će svi slučajevi tehnoloških viškova biti vjerovatno pažljivo razmatrani, mogu se osporavati i ovakve mjere bi trebalo smatrati posljednjim pribježištem.

### **Zakon o radu u članu 167-171 uredio je pitanje kolektivnog otpuštanja zaposlenih:**

(1) Ako poslodavac ima namjeru da u periodu od 90 dana sprovede kolektivno otpuštanje za najmanje 20 zaposlenih dužan je da otpočne konsultacije, zatraži i razmotri mišljenje i prijedloge sindikata, odnosno zaposlenih ili predstavnika zaposlenih u slučaju da kod poslodavca nije organizovan sindikat, prije donošenja odluke o prestanku potrebe za radom zaposlenih u cilju postizanja sporazuma, radi otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada zaposlenih.

(2) Poslodavac je dužan da, radi sprovođenja konsultacija iz stava 1 ovog člana sindikatu, odnosno zaposlenima ili predstavnicima zaposlenih, u pisanoj formi, dostavi sljedeće informacije:

1) razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih;

2) broj ukupno zaposlenih;

3) kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba;

4) broju zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba, kao i podatke o njihovom radnom mjestu i poslovima koje obavljaju;

5) kriterijume za izračunavanje visine otpremnine;

6) mjerama koje je preuzeo radi zbrinjavanja zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba: raspored na druge poslove kod istog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog; raspored kod drugog poslodavca u kvalifikaciji nivoa obrazovanja odnosno stručnoj kvalifikaciji obrazovanja zaposlenog, uz njegovu saglasnost; stručno osposobljavanje, prekvalifikacija ili dokvalifikacija za rad na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca i druge mjere u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

(3) U toku postupka konsultovanja sa sindikatom, odnosno zaposlenima ili predstavnicima zaposlenih, poslodavac je dužan razmotriti sve predloge koji imaju za cilj da se spriječi prestanak potrebe za radom zaposlenih ili da se ublaže njegove posljedice, kao i da na svaki dostavljeni predlog da pisano obrazloženje.

(4) Konsultovanje iz stava 1 ovog člana ne može trajati kraće od 30 dana.

(5) Kriterijumi iz stava 2 tačka 5 ovog člana ne mogu da budu u suprotnosti sa odredbama ovog zakona koje se odnose na zabranu diskriminacije zaposlenih.

(6) O sprovedenom konsultovanju iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da u pisanoj formi obavijesti Zavod za zapošljavanje, kao i da mu dostavi sljedeće informacije:

- 1) informacije iz stava 1 ovog člana;
- 2) podatke o trajanju konsultacija sa sindikatom;
- 3) podatke o rezultatima sprovedenog konsultovanja; i
- 4) pisanu izjavu sindikata, ako mu je dostavljena.

(7) Kopiju obavještenja iz stava 6 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi sindikatu.

(8) Sindikat, odnosno zaposleni ili predstavnici zaposlenih mogu Zavodu za zapošljavanje i poslodavcu dostaviti svoje primjedbe i prijedloge na dostavljene informacije iz st. 2 i 6 ovog člana.

### **Postupak otkazivanja ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom**

#### **Član 168**

(1) Zaposlenima za čijim je radom prestala potreba, radni odnos ne može da prestane tokom perioda od 30 dana od dana dostavljanja obavještenja iz člana 167 stav 6 ovog člana u kojem roku će Zavod za zapošljavanje pokušati da obezbijedi neku od mjera koja je predviđena u članu 167 stav 2 tačka 6 ovog zakona.

(2) Zavod za zapošljavanje može najkasnije posljednjeg dana roka iz stava 1 ovog člana, poslodavcu pisano naložiti odlaganje postupka otkazivanja ugovora o radu svima ili pojedinim zaposlenima za čijim radom je prestala potreba, za još najduže 30 dana, ako im u tom periodu može obezbijediti nastavak radnog odnosa zaposlenih.

(3) Ako poslodavac utvrdi da će prestati potreba za radom zaposlenih u broju manjem od broja utvrđenog u članu 167 stav 1 ovog zakona dužan je da o tome pisano obavijesti te zaposlene i sindikat kod poslodavca, najkasnije pet dana prije donošenja odluke o prestanku radnog odnosa.

(4) Obavještenje iz stava 3 ovog člana sadrži:

- 1) razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih;
- 2) broj i strukturu zaposlenih za čijim je radom prestala potreba na tom radnom mjestu; i
- 3) kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

(5) Poslodavac ne može u roku od šest mjeseci da zasnuje radni odnos sa drugim zaposlenim na poslovima na kojima je, u smislu stava 1 ovog člana, prestala potreba za radom zaposlenih.

### **Otpremnina**

#### **Član 169**

(1) Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijedeno nijedno od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 ovog zakona, poslodavac je dužan da isplati otpremninu u visini od najmanje 1/3 njegove mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u prethodnom polugodištu za svaku godinu rada kod tog poslodavca, odnosno 1/3 mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori, ako je to povoljnije za zaposlenog.

(2) Lice za čijim radom je prestala potreba ima pravo na isplatu otpremnine pod uslovom da je kod tog poslodavca proveo u radnom odnosu najmanje 18 mjeseci.

(3) Ograničenje iz stava 2 ovog člana ne odnosi se na slučaj iz člana 30 stav 4 ovog zakona.

(4) U vrijeme provedeno na radu kod poslodavca, iz stava 2 ovog člana računa se i vrijeme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promjene ili promjene poslodavca.

(5) Otpremnina iz stava 1 ovog člana ne može biti niža od tri prosječne mjesečne zarade bez poreza i doprinosa kod poslodavca u prethodnom polugodištu, odnosno prosječne mjesečne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu, ako je to povoljnije za zaposlenog.

(6) Zaposlenom licu sa najmanje 50% invaliditeta za čijim radom je prestala potreba, a kod kojeg je invaliditet nastao u periodu rada kod tog poslodavca, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 ovog zakona, poslodavac je dužan da isplati otpremninu:

1) najmanje u visini 12 prosječnih zarada bez poreza i doprinosa zaposlenog, ako je invaliditet prouzrokovan povredom van rada ili bolešću;

2) najmanje u visini 36 prosječnih zarada bez poreza i doprinosa zaposlenog, ako je invaliditet prouzrokovan povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

(7) Visina otpremnine iz stava 6 ovog člana, za zaposleno lice sa invaliditetom utvrđuje se na osnovu prosječne zarade poslodavca, ako je to za njega povoljnije.

(8) Lice sa invaliditetom, u smislu stava 6 ovog člana, je lice čiji je status utvrđen u skladu sa posebnim zakonom.

### **Privremeno angažovanje zaposlenog**

#### **Član 170**

Poslodavac može zaposlenog za čijim je radom prestala potreba da privremeno angažuje radi obavljanja poslova koji odgovaraju njegovoj kvalifikaciji nivoa obrazovanja, odnosno stručnoj kvalifikaciji, dok mu ne obezbijedi jedno od prava utvrđenih ovim zakonom.

### **Prestanak radnog odnosa nakon isplate otpremnine**

#### **Član 171**

(1) Zaposlenom koji je ostvario pravo na otpremninu, u smislu člana 169 ovog zakona, prestaje radni odnos, odnosno otkazuje se ugovor o radu, danom kada je isplata izvršena.

(2) Zaposleni kome prestane radni odnos, odnosno otkaže ugovor o radu, u smislu stava 1 ovog člana, ostvaruje prava u skladu sa zakonom kojim se uređuju prava lica za vrijeme privremene nezaposlenosti.

## ► 5. Šta ako bude neophodno zatvoriti preduzeće?

Razvoj situacije povodom krize izazvane virusom COVID-18 ostaje neizvjestan. 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 bezbjednosnih 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 donijela smatra se krivičnim djelom kažnjivim novčanom ili zatvorskom kaznom.

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

### 5.2 Da li poslodavci mogu da 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 gdje dođe do obustave rada iz bilo kog razloga koji je van kontrole poslodavca. U ovim okolnostima se primjenjuju odredbe zakona ili kolektivnog ugovora. Na primjer, u Australiji Akt o pravičnom radu daje poslodavcima pravo da radnike pošalju na neplaćeno odsustvo tokom perioda u kojem radnici ne mogu biti „korisno zaposleni“ zbog štrajka, kvara mašine ili opreme, ili obustavljanja rada iz bilo kog razloga za koji poslodavac ne može biti pozvan na odgovornost.

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

- da premjeste radnike na druga radna mjesta 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 primjer, tako što će zaposlenima dozvoliti da unaprijed iskoriste godišnji odmor itd).

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

Ukoliko se ne sprovedu strogo u skladu sa zakonskim obavezama ili odredbama kolektivnog ugovora, neplaćena odsustva će vjerovatno biti detaljno razmatrana i radnici ili sindikati ih mogu osporiti. Preporučuje se da poslodavac, prije nego što donese odluku da pošalje radnika na neplaćeno odsustvo (osim ako to nije rezultat naređenja Vlade) konsultuje radnike ili sindikat (ukoliko je to primjenjivo) da

bi provjerio da li se može iznaći neko alternativno rješenje, kao i da informiše nadležne organe (ukoliko postoji takva obaveza).

Važno je razmišljati par koraka unaprijed. 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 povjerenje radnika.

**Član 103 Zakona o radu regulisao je situaciju kada dođe do prekida rada bez krivice zaposlenog:**

(1) Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog u visini od 60% osnova za naknadu, koji čini njegova prosječna zarada ostvarena u prethodnom polugodištu i ne može biti niža od minimalne zarade u Crnoj Gori.

(2) Pod prekidom rada iz stava 1 ovog člana 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) U slučaju iz stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da zaposlenom uruči pisani akt koji sadrži: razlog za prekid rada, trajanje prekida rada i visinu naknade zarade.

(4) Naknada iz stava 1 ovog člana može da se isplati najduže četiri mjeseca u toku kalendarske godine.

(5) Kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu, može da se utvrdi naknada zarade u iznosu većem od iznosa iz stava 1 ovog člana.

**Ovakva situacija predmet je regulisanja i Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list Crne Gore", br. 014/14 od 22.03.2014, 040/18 od 22.06.2018, 037/19 od 01.07.2019, 074/19 od 30.12.2019) (čl.25):**

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog u visini od 70%<sup>25</sup> osnova za naknadu, koji čini njegova prosječna zarada ostvarena u prethodnom polugodištu.

Naknada iz stava 1 ovog člana može se isplaćivati najduže šest mjeseci u toku kalendarske godine i ne može biti niža od visine minimalne zarade u Crnoj Gori.

Granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu, može se utvrditi naknada zarade u iznosu većem od iznosa iz stava 1 ovog člana.

---

<sup>25</sup> U pogledu visine procenta osnova naknade za zaradu, primijenjuje se onaj koji je predviđen Opštim kolektivnim ugovorom.

## ▶ 6. Kako izbjeći 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 bezbjednosti i zdravlja radnika. Ovo bi trebalo da se obavi tako da se izbjegne bilo kakva mogućnost da prakse poslodavca prouzrokuju nezakonitu diskriminaciju ili uznemiravanje radnika (ili članova njihovih porodica) koji su oboljeli od COVID-19.

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

Razumne mjere uključuju:

- ▶ postojanje politike i sprovođenje mjera 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 sprječavanja 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 preuzimanje koraka koji će obezbijediti da mehanizmi za žalbe i prijavljivanje budu povjerljivi, rodno osjetljivi i bezbjedni;
- ▶ podsticanje široke i nediskriminatorne upotrebe mehanizama za žalbe i prijavljivanje i staranje da isti budu lako dostupni svim radnicima, uključujući radnike migrante, osobe sa invaliditetom i manjinske grupe;
- ▶ identifikovanje slučajeva diskriminacije i momentalno reagovanje na iste u skladu sa politikama i procedurama i preuzimanje koraka da se spriječi ponovna pojava takvog ponašanja.

#### Član 7 Zakona o radu predviđa:

Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na rasu, boju kože, nacionalnu pripadnost, društveno ili etničko porijeklo, vezu sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jezik, vjeru ili uvjerenje, političko ili drugo mišljenje, pol, promjenu pola, rodni identitet, seksualnu orijentaciju, zdravstveno stanje, invaliditet, starosnu dob, imovno stanje, bračno ili porodično stanje, trudnoću, pripadnost grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji, sindikalnoj ili drugoj organizaciji, ili neko drugo lično svojstvo.



## 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 primijeniti mjere navedene u stavu 6.1. Takođe, poslodavci mogu da obezbijede da bilo kakve odluke o dolasku radnika na posao ili ljekarskim potvrdama o zdravlju budu dosljedne smjernicima 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 posjetilaca?

Poslodavci će možda morati da prikupljaju, koriste i objavljuju privatne informacije, uključujući podatke o putovanjima i zdravstvenom stanju, kako bi spriječili 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 smije da se koristi u diskriminatorne svrhe ili na bilo koji drugi način koji bi štetio njihovim interesima.<sup>26</sup>

Generalno govoreći, poslodavci ne bi trebalo da objavljuju razlog 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. Gdje god je to moguće, poslodavci bi trebalo da obavijeste radnike koji su bili izloženi visokom riziku od COVID-19 na radu. Šta tačno visoki rizik znači, zavisiće od vrste posla i osobe sa kojom su bili u kontaktu a trebalo bi da bude određeno u konsultacijama sa kvalifikovanim medicinskim stručnjakom.

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

---

<sup>26</sup> Stav 11(2) Preporuke o službama medicine rada iz 1985. godine (br. 171) sadrži detaljnije odredbe o zaštiti ličnih podataka u vezi sa ljekarskim pregledima koje obavljaju službe medicine rada i stav 14 propisuje sljedeće: „Podaci o ocjeni zdravstvenog stanja pojedinca mogu se saopštiti trećim licima samo ako se radnici o kojima je riječ u potpunosti slože.“ Kodeks prakse MOR o zaštiti ličnih podataka radnika iz 1997. godine sadrži dodatne korisne smjernice.

## ► 7. Korisni resursi i kontakti

Zvanični sajt Vlade Crne Gore, Nacionalnog koordinacionog tijela za zarazne bolesti (NKT) i Ministarstva javne uprave za informacije i preporuke u vezi sa pandemijom virusa korona: <https://www.coronainfocg.me/>. Statistički podaci se redovno ažuriraju iz Instituta za javno zdravlje Crne Gore (IJZ) [www.ijzcg.me](http://www.ijzcg.me). Besplatna SOS linija IJZ je 1616, a radno vrijeme Call centra je svakog dana, od 8h do 23h.

Komunikaciju sa NKT moguće je ostvariti preko e-maila [coronaInfoCG@gov.me](mailto:coronaInfoCG@gov.me). S druge strane, relevantne informacije objavljuju se i na sajtu Ministarstva zdravlja [www.mzdravlja.gov.me](http://www.mzdravlja.gov.me).

Informacije o uslugama dostupnim na portalu eUprave [www.euprava.me](http://www.euprava.me) i drugim elektronskim uslugama državnih organa mogu se dobiti kako putem info linije 020/237-218, tako i putem e-maila [euprava@mju.gov.me](mailto:euprava@mju.gov.me) u periodu od 7h do 15h.

Servis Poreske uprave *TaxisPortal* omogućava elektronsko dostavljanje poreskih prijava. Portalu se pristupa preko adrese <https://eprijava.tax.gov.me/TaxisPortal>, ali je za podnošenje svih prijava neophodan digitalni sertifikat koji izdaje Pošta Crne Gore (potpisanu i pečatiranu dokumentaciju moguće je skenirati, a zatim poslati na e-mail [info@postacg-co.me](mailto:info@postacg-co.me)).

Korisne informacije za poslodavce i zaposlene mogu se naći i na sajtu Ministarstva rada i socijalnog staranja [www.mrs.gov.me](http://www.mrs.gov.me), dok je mišljenje ili pojašnjenje odredbi Zakona o radu moguće zatražiti putem e-mail adrese [zakonoradu@mrs.gov.me](mailto:zakonoradu@mrs.gov.me) ili telefona 020/482-467.

Unija poslodavaca Crne Gore (UPCG) je u direktnom i svakodnevnom kontaktu sa poslodavcima i nadležnim institucijama, a sve relevantne informacije vezane za novonastalu situaciju mogu se dobiti na sajtu UPCG: [www.poslodavci.org](http://www.poslodavci.org). Uz informacije o mjerama Vlade CG i preporukama NKT i IJZ, poslodavci se na sajtu Unije mogu informisati o aktivnostima, istraživanjima i inicijativama UPCG, kao i sadržaju tri „Predloga mjera UO UPCG za podršku privredi“ koje je Unija kreirala s ciljem podrške održivosti poslovanja preduzeća i očuvanja radnih mjesta, i pravovremeno ih dostavila Vladi Crne Gore ([1. Predlog mjera UPCG](#) dostavljen je Vladi 17. marta, [2. Predlog mjera](#) 2. aprila, a [3. Predlog mjera UPCG](#) 27. maja 2020. god.). Takođe, UPCG sve informacije o Covid-19 pandemiji, relevantnim propisima, obavezama poslodavaca i zaposlenih, kao i drugim temama od značaja za poslovanje, redovno dostavlja svom članstvu i direktno - putem elektronske pošte. Za sva dodatna pitanja, članovi Unije mogu kontaktirati Generalni sekretariat UPCG putem e-maila: [office@poslodavci.org](mailto:office@poslodavci.org) ili telefona: 020/209-250.

### 7.1 Ključni resursi

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

### 7.2 Ključni kontakti

- (a) Ministarstvo zdravlja
- (b) Ministarstvo ekonomije
- (c) Ministarstvo rada i socijalnog staranja
- (d) Unija poslodavaca Crne Gore

## 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/vccci/covid-19/covid19--employer-guide-ed-2-160320.pdf?la=en&hash=DA27020684457854A6B2214E1E5996CD3F2536E3](http://www.victorianchamber.com.au/-/media/files/vccci/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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](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].

—, 2020c. "Getting Your Workplace Ready for COVID-19", 19 Mar. Available at: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331584/WHO-2019-nCov-workplace-2020.2-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [31 Mar. 2020].

► **Kontakti:**

**ILO Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP)**

4, route des Morillons  
Genève 22, Switzerland, CH-1211  
E: [actemp@ilo.org](mailto:actemp@ilo.org)  
W: [www.ilo.org/actemp](http://www.ilo.org/actemp)

**Unija poslodavaca Crne Gore (UPCG)**

Cetinjski put 36 (zgrada "Milić")  
81000 Podgorica  
Crna Gora  
E: [office@poslodavci.org](mailto:office@poslodavci.org)  
W: [www.poslodavci.org](http://www.poslodavci.org)