



## САВЕЗ СИНДИКАТА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

БАЊА ЛУКА, ул. Српска 32

тел. 051/214-795, факс: 051/214-895,

e-mail: [info@savezsindikatars.org](mailto:info@savezsindikatars.org)

[www.savezsindikatars.org](http://www.savezsindikatars.org)

### ОСНОВНИ ИНСТИТУТИ РАДНОГ ПРАВА ЗА ВРИЈЕМЕ ВАНРЕДНОГ СТАЊА ИЗАЗВАНОГ ВИРУСОМ COVID – 19.

Због бројних упита и недоумица, чланови синдиката, радника, послодаваца и јавности у Републици Српској у вези права и обавеза из радног односа, те односа радника и послодаваца током ванредне ситуације и ванредног стања у Републици Српској изазваног вирусом Корона (Covid-19), **Служба за бесплатну правну помоћ Савеза синдиката Републике Српске, даје детаљно образложење и мишљење у вези основних института радног права током ванредног стања у Републици Српској.**

Без обзира на проглашење ванредне ситуације и ванредног стања у Републици Српској, **сви законски и подзаконски прописи из радно- правне области су и даље на снази и нису суспендовани**, те радници права прописана Законом, колективним уговорима и уговором о раду, могу реализовати у пуном капацитету.

**Став Савеза синдиката Републике Српске, је да се током ванредног стања, права радника морају додатно заштитити како не би дошло до незаконитог отпуштања радника и губитка радних мјеста, како би се заштитило здравље сваког радника и обезбиједило сигурно радно мјесто и здрава радна средина, те како би се плате радницима исплаћивале у пуном односу.**

Уважавајући одредбе релевантних законских и подзаконских прописа, који се односе на област рада и то одредбе Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“ број: 01/16, 66/18), Закона о здравственом осигурању („Службени гласник Републике Српске“ број: 18/99, 51/01, 70/01, 51/03, 57/03 – испр., 17/08, 01/09, 106/09, 39/16 – одлука УС, 110/16 и 94/19), Закона о заштити становништва од заразних болести („Службени гласник Републике Српске“ број: 90/17), Закона о заштити на раду („Службени гласник Републике Српске“ број: 01/08 и 13/10), те Закона о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености („Службени гласник Републике Српске“ број: 30/10, 102/12 и 94/19), Служба за бесплатну правну помоћ Савеза синдиката Републике Српске, даје образложење сљедећих радно-правних института у вријеме ванредне ситуације и ванредног стања у Републици Српској:

- I. РАД ОД КУЋЕ
- II. ГОДИШЊИ ОДМОР
- III. ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО
- IV. ИНСТИТУТ „ЧЕКАЊА“ ПОСЛА
- V. НАКНАДА ПЛАТЕ ЗА ВРИЈЕМЕ ПРИВРЕМЕНЕ СПРИЈЕЧЕНОСТИ ЗА РАД (БОЛОВАЊЕ)
- VI. СПОРАЗУМНИ ПРЕКИД РАДНОГ ОДНОСА И НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО
- VII. ТЕХНОЛОШКИ ВИШАК
- VIII. ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

#### **I. РАД ОД КУЋЕ**

Због спречавања ширења вируса Корона, на радном мјесту, а у складу са закључцима и препорукама Републичког штаба за ванредне ситуације Републике Српске, послодавци у Републици Српској су дужни организовати процес рада са минималним бројем потребних извршилаца на лицу мјеста, а остале раднике упутити на рад од куће. С тим у вези, Послодавац је дужан донијети акт о обављању рада код куће радника и то у складу са процјеном, односно техничким могућностима.

Ради нормалног функционисања процеса рада, послодавац је дужан раднику осигурати сва средства потребна за рад од куће, а радник је у обавези свакодневно контактирати послодавца у сврху договора о начину обављања послова и радних задатака.

Радник који ради од куће, има иста права из радног односа као и радник који обавља послове и радне задатке у просторијама послодавца, што укључује право на плату у пуном износу (100%) и друге накнаде прописане Законом, Колективним уговором и Уговором о раду, као и трошкове везане за кориштење личних средстава рада, за потребе послодавца, уколико постоје такви трошкови.

Код рада од куће, радник једино нема права накнаде трошкова превоза код одласка на посао и повратка са посла, јер ти трошкови не постоје.

**Рад од куће је понуда коју радник треба прихватити за вријеме ванредног стања, јер на тај начин штити своје здравље и здравље других радника и грађана, а остварује иста права из радног односа као да послове обавља у просторијама послодавца.**

#### **II. ПРАВО НА КОРИШЋЕЊЕ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА**

Право на коришћење годишњег одмора је регулисано Законом о раду у члановима 79. до 89. , закљученим колективним уговорима и другим општим актима, а гарантовано је чланом 40. Устава Републике Српске, као и Конвенцијама Међународне организације рада број: 52 и 132.

Законом је прописано да радник има право на годишњи одмор у свакој календарској години у трајању од најмање 20 радних дана, и исти се увећава по основу укупне дужине радног стажа и другим основама у складу са колективним уговором. О коришћењу годишњег одмора, послодавац је дужан издати писано рјешење раднику.

Радник се не може одрећи права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити, а у годишњи одмор се не урачунавају периоди коришћења одсуствовања са посла по другим основама (боловање, плаћено одсуство).

Годишњи одмор се у правилу користи без прекида, али и на захтјев радника, а уз сагласност послодавца, може се користити у два или више дијелова, с тима да се први дио користи у текућој години најмање у трајању од двије седмице, а други дио најкасније до 30. јуна наредне године.

У ситуацији ванредног стања, када послодавац има смањен обим посла, или му је одлуком надлежног органа ограничен или забрањен рад у потпуности, препорука Владе и надлежних органа је да се не отказују уговори о раду радницима, већ да се радници упућују прво на кориштење годишњег одмора из претходне године, а затим, уколико ванредно стање и даље траје, и на кориштење дијела годишњег одмора из текуће године. Радницима у том случају припада плата у висини пуне плате, као да је за то вријеме био на раду, без права на накнаду за топли оброк и превоз.

Раднику којем престаје радни однос због испуњавања услова за одлазак у старосну пензију и раднику којем престаје радни однос на одређено вријеме, послодавац је дужан да обезбједи коришћење годишњег одмора прије престанка радног односа, односно стицања услова за старосну пензију.

У ситуацији ванредног стања, радницима којима послодавац није продужио уговор на одређено вријеме, а исти је истекао, послодавац је значи био дужан да раднику обезбједи кориштење годишњег одмора прије истека важења уговора о раду, у складу са чл.81. Закона о раду, на основу броја мјесеци непрекидног рада код послодавца у календарској години за коју се ово право утврђује, и то један дан одмора за сваки мјесец рада.

Уколико послодавац, својом кривицом, не омогући право на коришћење годишњег одмора у цјелини или дјелимично, радник има право на накнаду штете у висини просјечне плате радника оставрене у претходна три мјесеца, сразмјерно дужини неискоришћеног годишњег одмора.

**Упућивање радника на коришћење годишњег одмора је једна од могућности коју послодавци могу искористити у току трајања ванредног стања, односно смањења обима посла, или дјелимичног или потпуног престанка рада по одлуци надлежног органа.**

### **III. ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО**

#### **1. ПРАВО НА ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО**

Чланом 89. Закона о раду, утврђено је да радник има право да уз накнаду плате одсуствује с посла у следећим случајевима: ступања у брак, рођења дјетета, добровољног давања крви, теже болести или смрти члана породице, и у другим случајевима одређеним општим актом послодавца и уговором о раду, и ово плаћено одсуство не може бити дуже од пет радних дана у току једне календарске године, осим у случају смрти члана породице, уколико се законом, општим актом или уговором о раду не одреди другачије.

Уз захтјев за плаћено одсуство по свим основима, радник је дужан приложити доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство, и послодавац у том случају нема дискреционо право већ дужност да раднику писменим путем одобри плаћено одсуство по том основу, у трајању како је прописано.

Накнада плате у вријеме коришћења плаћеног одсуства износи 100% плате, без накнада за топли оброк и превоз обзиром да радник није долазио на посао.

**Упућивање радника на плаћено одсуство је такође једна од могућности коју послодавци могу искористити у току трајања ванредног стања, односно смањења обима посла, или дјелимичног или потпуног престанка рада по одлуци надлежног органа.**

#### **2. ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО У СЛУЧАЈУ ВИШЕ СИЛЕ ИЛИ ХАВАРИЈЕ НА СРЕДСТВИМА РАДА**

Чланом 90. Закона о раду је прописано да уколико је радник, у случају више силе или хаварије на машинама или другим средствима рада, спријечен да извршава своје обавезе из уговора о раду, има право на плаћено одсуство за које вријеме остварује накнаду плате у висини од најмање 50% плате коју би остварио да је радио. Опредјељење и препоруке Владе Републике Српске у овој ситуацији је да се ова накнада не исплаћује испод висине најниже плате.

Наиме, појам више силе (*vis maior*) није регулисан радним законодавством већ је прописан у грађанском праву, односно Законом о облигационим односима и представља догађај (околност, чињеницу) који настаје изван сфере дјеловања субјекта и независно од његове воље, има јачу моћ од субјекта, не може се предвидјети, отклонити ни избјећи. Сам случај више силе може бити неки природни догађај, нпр. земљотрес, поплава, удар грома, одрон, олуја, суша, сњежна лавина, епидемија, или људска радња нпр. рат, подметнути пожар, разбојничка крађа, револуција, штрајк, правни акти органа власти и сл. С обзиром да је одлуком надлежног државног органа

проглашено навредно стање због епидемије која представља , према одредбама Закона о заштити становништава од заразних болести Републике Српске, појаву тешких клиничких облика заразне болести и/или смрти од заразне болести, при чему постоји опасност од настанка тежих економских и друштвених посљедица, прекограничног преношења болести, као и поновне појаве случајева одстрањене(елиминисане) или искорјењене (ерадициране) заразне болести, то се, епидемија сврстава у природне догађаје који се појављују као виша сила, и постоји оправдана могућност примјене члана 90. Закона о раду , уколико не постоји могућност примјене других мјера-годишњи одмор, плаћено одсуство.

**С обзиром да је у Републици Српској проглашено ванредно стање, те да је одређеном броју послодаваца смањен обим посла или потпуно забрањено да обавља своју дјелатност, и ова могућност упућивања радника на плаћено одсуство стоји на располагању послодавцима, а све умјесто отказивања уговора о раду.**

#### **IV. ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО-„ЧЕКАЊЕ НА ПОСАО“**

Чланом 91. Закона о раду дата је могућност да послодавац, уз консултације са синдикатом, може радника упутити на плаћено одсуство (чекање) у случају непланираног привременог смањења обима посла код послодавца, као и разлога економско-финансијске или техничко-технолошке природе, уз право на накнаду плате у висини од 50% до 100 % просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца, с тим да се у овој ситуацији ова накнада не исплаћује испод висине најниже плате што је и став Савеза синдиката Републике Српске, обзиром на повластице које ће Влада Републике Српске омогућити послодавцима који не буду отпуштали запослене. Да би послодавац предузео ову мјеру, морају постојати објективни разлози због којих је дошло до смањења обима посла (нпр.смањење потражње за робом и услугама послодавца), или економско-финансијске (поремећаји на тржишту, забрана увоза или извоза, административне мјере надлежних органа и сл).

Ови разлози , због своје природе и привремености, стварају код послодавца потребу , не за отпуштањем радника, већ за упућивање радника на одређени временски период на чекање, уз право на накнаду плате.

Закон о раду није ограничио период чекања, нити међусобна права и обавезе по овом основу, већ је то остављено да се регулише колективним уговорима, а не актима послодавца.

**Ова мјера је слична мјери упућивања на плаћено одсуство због више силе, и такође се може односити на ванредно стање због епидемије у Републици Српској обзиром да је смањен обим посла код великог броја послодаваца, односно ограничен или потпуно забрањен рад појединих послодаваца.**

## V. НАКНАДА ПЛАТЕ ЗА ВРИЈЕМЕ ПРИВРЕМЕНЕ СПРИЈЕЧЕНОСТИ ЗА РАД (БОЛОВАЊЕ)

### 1. ПРИВРЕМЕНА СПРИЈЕЧЕНОСТ ЗА РАД

Накнада плате за вријеме привремене спријечености за рад, услови за остваривање права на накнаду плате, трајање права на накнаду, као и висина и начин остваривања права на накнаду плате, зависе искључиво од природе и карактера привремене спријечености за рад .

Одредбом члана 119. Закона о раду утврђује се обавеза радника да најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању о томе достави послодавцу потврду надлежног доктора медицине . У случају теже болести, ову потврду послодавцу достављају чланови уже породице радника или друга лица, са којима радник живи у породичном домаћинству . Ако нема таквих лица, потврду доставља сам радник у року од три дана након престанка разлога због којих није могао доставити потврду .

У ситуацији проглашења ванредног стања, те епидемиолошке ситуације већег значаја, која представља појаву тешких клиничких облика заразне болести и/или смрти од заразне болести, **препоруча је да се радници, који су привремено спријечени за рад, ради изјегавања личног контакта и спречавања ширења заразе, послодавацу јаве телефоном, а да мејлом или другим електронским начином комуникације, пошаљу скенирану или сликану потврду надлежног доктора медицине, а да оригинал исте доставе накнадно .**

За вријеме привремене спријечености за рад, радник има право на накнаду плате . Према одредби члана 31. Закона о здравственом осигурању, право на накнаду нето плате за вријеме привремене спријечености за рад имају осигураници запослени у државним и приватним предузећима и установама .

Трајање права на накнаду, као и висина и начин остваривања права на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад због болести и повреде, регулисано је прописима о здравственом осигурању .

Накнада плате за вријеме привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести, износи у висини од 100% просјечне плате коју је радник остварио у одговарајућем претходном периоду или од плате коју би остварио да је био на раду, сходно одредби члана 131. став 1. Закона о раду . У складу са истом одредбом, право на накнаду плате у том износу, припада и раднику за вријеме прекида рада због пропуста послодавца да предузме одговарајуће мјере заштите на раду .

## **2. ПРИВРЕМЕНА НЕСПОСОБНОСТ ЗА РАД ЗБОГ БОЛЕСТИ ИЛИ ПОВРЕДЕ**

Радник, коме је утврђена неспособност за рад усљед болести или повреде, те неспособност за рад у другим случајевима таксативно набројаним у одредби члана 31. Закона о здравственом осигурању, **припада право на накнаду плате у висини од најмање 70%, а највише до износа од 90% плате коју би радник остварио да је био на раду, у складу са општим актом послодавца и уговором о раду .**

Трајање права на накнаду плате зависи од карактера привремене спријечености за рад, те је за случај привремене неспособности за рад у случају њега обољелог члана уже породице млађег од 15 година ограничено на трајање од 15 дана у току календарске године, док је за њега обољелог члана уже породице старијег од 15 година, ограничено на најдуже седам дана у току календарске године . У осталим случајевима, право на накнаду плате, припада раднику од првог дана привремене неспособности за рад и за сво вријеме трајања, али само за вријеме за које би осигураник примао плату да није наступила привремена спријеченост за рад .

**Ова накнада се за првих 30 дана исплаћује на терет послодавца, након чега исту исплаћује Фонд здравственог осигурања најдуже до 12 мјесеци .**

Право на накнаду плате према одредбама Закона о здравственом осигурању не припада осигуранику ако је намјерно проузроковао неспособност за рад, ако је неспособност за рад проузроковао пијанством, намјерно спријечавао оздрављење или на други начин злоупотребио право на боловање због привремене спријечености за рад, а како је то утврђено овим законом .

## **3. Радник се налази у изолацији или карантину**

У складу са напријед наведеним одредбама Закона о здравственом осигурању, накнада плате припада и раднику, који је привремено спријечен да ради због прописане мјере обавезне изолације као клицоноше или због појаве заразне болести у његовој околини .

Према одредбама Закона о заштити становништва од заразних болести Републике Српске **изолација** је противепидемијска мјера просторног издвајања зараженог лица, током периода заразности, на мјесто и под таквим условима којима се спречава или ограничава директан односно индиректан пренос узрочника заразних болести са зараженог лица на осјетљиво или друго лице, док је **карантин** мјера ограничавања кретања здравих лица која су била у контакту са обољелим од заразне болести током периода максималне инкубације за ту болест, рачунајући од дана последњег контакта са обољелим, са циљем да се спријечи ширење заразне болести.

Дакле, радник који се налази у изолацији или карантину, а коме је надлежни орган издао акт о изолацији или карантину, има право на накнаду плате најмање у висини од 70%, а највише до износа од 90% плате коју би радник остварио да је био на

раду, у складу са општим актом послодавца и уговором о раду, коју накнаду за првих 30 дана привремене спријечености за рад обезбјеђује послодавац, а након тога Фонд здравственог осигурања, најдуже до 12 мјесеци .

Правилником о остваривању права на накнаду плате за вријеме привремене неспособности за рад („Службени гласник Републике Српске“ број: 63/08, 38/10, 61/11, 87/12, 100/14, 04/15, 08/16, 112/18 и 87/19), у члану 23. став 2. прописано је да се **висина накнаде плате коју обезбјеђује Фонд из средстава обавезног осигурања одређује у проценту од 90% уколико је неспособност за рад узрокованом излованошћу као клицоноше или или због појаве заразе у његовој околини .**

Имајући у виду наведено, те чињеницу да се ради о епидемиолошкој ситуацији која има карактер више силе (*vis maior*), коју радници, без своје кривице нису могли предвидјети, избјећи или савладати, па самим тим не постоји њихова одговорност за штету, **Савез синдиката Републике Српске даје препоруку послодавцима да, без обзира на проценат утврђен општим актом или уговором о раду, радницима који су изоловани или се налазе у обавезном карантину, за првих 30 дана привремене спријечености за рад, исплате накнаду плате у висини од 90% плате коју би радник остварио да је био на раду .**

Право на накнаду плате према одредбама Закона о здравственом осигурању не припада раднику који се налази у изолацији или карантину, ако је намјерно спријечавао оздрављење или ако је злоупотребио право на боловање због привремене спријечености за рад на други начин утврђен овим законом, што у тренутној ситуацији може бити прекршај изолације, односно карантина.

#### **4. ПРИВРЕМЕНА НЕСПОСОБНОСТ ЗА РАД ЗБОГ ПОВРЕДЕ НА РАДУ ИЛИ ПРОФЕСИОНАЛНЕ БОЛЕСТИ**

**Раднику, који се повриједи на раду или оболи од професионалне болести, за вријеме привремене спријечености за рад, припада право на накнаду плате у висини од 100% просјечне плате коју је остварио у одговарајућем претходном периоду или од плате коју би остварио да је био на раду, сходно одредбама Закона о раду .**

Према релевантним одредбама Закона о здравственом осигурању, накнада плате у случају привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести, исплаћује се на терет послодавца и то почев од првог дана спријечености за рад и за сво вријеме трајања спријечености за рад .

#### **5. ПРЕКИД РАДА ЗБОГ ПРОПУСТА ПОСЛОДАВЦА ДА ПРЕДУЗМЕ ОДГОВАРАЈУЋЕ МЈЕРЕ ЗАШТИТЕ НА РАДУ**

У складу са одредбама Закона о раду и Закона о заштити на раду, обавеза је послодавца да организује и обезбјеђује из својих средстава здравствену заштиту запослених ради стварања услова за здравствено одговорно понашање и заштиту



здравља на радном мјесту радника. Тако је послодавац дужан да, између осталог, обезбједи санитарно-техничке и хигијенске услове, као и обезбједи спровођење општих мјера за заштиту становништва од заразних болести у складу са законима.

Уколико актом надлежног органа, у смислу одредби Закона о заштити на раду, дође до прекида процеса рада код послодавца, због пропуста послодавца да предузме све неопходне мјере заштите на раду, што за посљедицу има угрожавање заштите и здравља радника, **радницима припада право на накнаду плате у висини од 100% просјечне плате коју су остварили у одговарајућем претходном периоду или од плате коју би остварили да су били на раду, а све у складу са одредбама члана 131. став 1. Закона о раду .**

Накнада плате исплаћује се за сво вријеме трајања прекида рада, односно док се не отклоне утврђени пропусти, а на терет послодавца .

## **6. Радник се налази у изолацији или карантину кривицом послодавца**

У конкретном случају проглашања ванредног стања због појаве корона вируса, сваки послодавац дужан је да предузме мјере у циљу здравствене заштите запослених на највишем нивоу пратећи упутстава надлежног Министарства и кризних штабова, и да као одговорно лице укаже радницима које све мјере превенције треба предузети у циљу спречавања ширења епидемије, да их додатно информише да се у случају појаве симптома могу обратити на дежурне телефоне у општинама у којима бораве, и поступе по другим мјерама које донесу надлежни органи.

**Уколико послодавац пропусти да предузме одговарајуће мјере заштите на раду, усљед чега дође до обољевања радника или контакта радника са обољелом особом, раднику припада право на накнаду плате у висини од 100% просјечне плате коју је остварио у одговарајућем претходном периоду или од плате коју би остварио да је био на раду .**

У том случају, **привремена спријеченост за рад има карактер привремене спријечености за рад због повреде на раду, с тим да раднику припада право на накнаду плате и по основу прекида рада због пропуста послодавца да предузме одговарајуће мјере заштите на раду, у циљу спријечавања ширења заразе.**

Сходно одредбама Закона о здравственом осигурању, раднику припада право на накнаду плате почев од првог дана спријечености за рад и за сво вријеме њеног трајања на терет послодавца .

## **7. Радник се зарази или дође у контакт са обољелом особом у оквиру обављања својих редовних послова и задатака**

Од свих претходних случајева, сматрамо да је потребно утврдити посебан статус радника који су у вријеме епидемије корона вируса COVID-19 у Републици Српској, свакодневно изложени потенцијалним узрочницима заразне болести, а све у оквиру обављања својих редовних послова и задатака, Наиме, ради се о здравственим

радницима и особљу, радницима у маркетима и продавницама, радницима који раде на откривању контаката, заражених и угрожених подручја (чланови кризних штабова, инспектори, полицијски службеници, радници комуналних дјелатности и други), а који и поред опасности од заразе, ризикујући своје здравље и животе, и даље редовно обављају своје послове и радне задатке, чиме доприносе функционисању државног сиситема и друштва у цијелини .

С обзиром на свакодневну изложеност узрочницима инфекције, постоји велика вјероватноћа, да се ови радници, и поред предузетих мјера заштите на раду од стране послодавца, те примјене свих мјера превенције у циљу сузбијања заразе, ови радници ипак заразе .

**Имајућу у виду значај послова које обављају ови радници, те чињеницу свакодневне изложености изворима заразе, као и ризик и одговорност коју носе, сматрамо да се у случају привремене спријечености за рад ових радника, због обољевања радника или контакта радника са обољелом особом, односно обавезне изолације или карантина, иста има сматрати као привремена спријеченост за рад због повреде на раду .**

У том случају, таквим радницима, припадала би накнада плате **у висини од 100%** просјечне плате коју је радник остварио у одговарајућем претходном периоду или од плате коју би остварио да је био на раду, а која накнада би представљала правичну сатисфакцију цијенећи претходне доприносе, ризике и одговорности ових радника .

## **VI. СПОРАЗУМНИ ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА И НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО**

### **1. СПОРАЗУМНИ ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

Проглашењем ванредног стања у Републици Српској изазваног пандемијом корона вируса и поред свих најављених облика помоћи послодавцима, све је више оних који врше велики притисак на раднике да потпишу споразумни раскид уговора о раду или захтјев за неплаћено одсуство.

На овај начин послодавци се, у своју корист, покушавају „ријешити“ радника.

**Уколико радник потпише споразумни престанак радног односа, радник губи:**

- **ПРАВО НА ОТКАЗНИ РОК** – послодавац нема обавезу поштовања отказног рока;
- **ПРАВО НА ОТПРЕМНИНУ**- послодавац нема обавезу исплате отпремнине;
- **ПРАВО НА КОРИШЋЕЊЕ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА** – послодавац нема обавезу да раднику обезбиједи кориштење годишњег одмора прије престанка радног односа или накнаду по основу неискориштеног годишњег одмора.

- ПРАВА на Заводу за запошљавање Републике Српске и то:

- ПРАВО НА НОВЧАНУ НАКНАДУ
- ЗДРАВСТВЕНО ОСИГУРАЊЕ
- ПЕНЗИЈСКО И ИНВАЛИДСКО ОСИГУРАЊЕ

- ПРАВО НА СУДСКУ ЗАШТИТУ

Споразумни престанак радног односа има правно дејство тек када се споразум овјери код надлежног органа локалне заједнице.

## 2. НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Право на неплаћено одсуство остварује се искључиво на писани захтјев радника и у том случају сва права и обавезе из радног односа мирују, односно радник за вријеме неплаћеног одсуства нема право на накнаду плате и осталих накнада прописаних Законом о раду, колективним уговорима и Уговором о раду, нити му послодавац за вријеме неплаћеног одсуства уплаћује доприносе за ПИО и здравствено осигурање.

Послодавац нема право послати радника на неплаћено одсуство без пристанка радника, нити може донијети једнострану одлуку којом радника упућује на неплаћено одсуство.

**Споразумни прекид радног односа и захтјев за неплаћено одсуство су институти које радници у вријеме ванредног стања ни у ком случају не требају потписивати, осим ако се ради о њиховој стварној вољи, јер на тај начин губе сва законом загарантована права у случају отказа Уговора о раду и могућност судске заштите.**

## VII. ТЕХНОЛОШКИ ВИШАК РАДНИКА КОД ПОСЛОДАВЦА

Због уведеног ванредног стања и ванредних мјера поједини послодавци у Републици Српској проглашавају раднике технолошким вишком. Међутим, ванредно стање не суспендује примјену Закона о раду на територији Републике Српске, гдје је јасно прецизирано које услове послодавац мора испунити да бих на законит начин могао прогласити технолошки вишак радника.

Прије свега, послодавац је дужан да донесе **програм** рјешавања вишка радника.

Програм, између осталог, обавезно мора да садржи : разлоге престанка потребе за радом радника, укупан број радника, квалификациону структуру радника

критеријуме за утврђивање вишка радника, мјере које је предузео претходно, средства за збрињавање радника и сл.

Сваки послодавац приједлог програма, дужан је да достави синдикату и Заводу за запошљавање, ради давања мишљења, а синдикат је дужан да достави своје мишљење у року од 15 дана, а послодавац је обавезан да то мишљење размотри.

**Уколико послодавац није донио такав програм нема законитог проглашења технолошког вишка радника.**

Радник који је одсутан са рада због привремене спријечености за рад, као и раднице које се налазе на породилском одсуству, одсуству због трудноће и његе дјетета и посебне његе дјетета не могу се прогласити технолошким вишком.

### **1. ПРАВО НА ОТКАЗНИ РОК**

Код престанка радног односа, због технолошких, економских или организационих промјена код послодавца радник има право на отказни рок, који почиње да тече од дана уручења рјешења раднику. Отказни рок не може бити краћи од 30 календарских дана.

За вријеме трајања отказног рока послодавац је дужан да раднику омогући кориштење једног слободног дана у седмици, ради тражења другог посла.

### **2. ПРАВО НА ОТПРЕМНИНУ**

Раднику који има закључен уговор о раду на неодређено вријеме код послодавца и и најмање двије године непрекидног рада код послодавца, има право на отпремнину.

Висина отпремнине утврђује се колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду и зависи од дужине рада радника код послодавца.

Отпремнина се раднику мора исплатити најмање у висини једне трећине нето просјечне плате радника исплаћене у последња три мјесеца прије престанка уговора о раду за сваку навршену годину рада код послодавца, не може више од шест просјечних мјесечних плата исплаћених раднику у последња три мјесеца прије престанка уговора о раду.

### **3. ПРАВА РАДНИКА НА ЗАВОДУ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ**

Раднику коме је престао радни однос без његове кривице, сагласности или без његовог захтјева, односно који је проглашен технолошким вишком код послодавца има право, а провело најмање осам мјесеци непрекидно у осигурању од незапослености у последњих 12 мјесеци или 12 мјесеци са прекидима у осигурању од незапослености у последњих 18 мјесеци, према Закону о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености, има право на:

- новчану накнаду,
- здравствено осигурање,

- пензијско и инвалидско осигурање.

Дужина трајања ових права зависи од дужине радног стажа радника.

- до навршених 12 мјесеци- има право 1 мјесец,
- од једне године до двије године- 2 мјесеца,
- од од двије године до навршених пет година-3 мјесеца,
- од пет до навршених десет година-6 мјесеци,
- од десет до навршених двадесет година-9 мјесеци,
- од двадесет до навршених тридесет година-12 мјесеци,-
- од тридесет до навршених тридесет пет -18 мјесеци.,
- преко тридесет пет-24 мјесеца.

**Новчана накнада** се исплаћује мјесечно, а она износи од 45% до 50% од просјечне плате коју је радник остварио у последња три мјесеца а зависно од година радног стажа

Износ ове новчане накнаде не може бити нижи од 80% најниже плате у Републици Српској, и она тренутно износи 416,00 КМ, која се исплаћује радницима са Завода за запошљавање Републике Српске.

Највиши износ ове новчане накнаде не може бити виши од износа једне просјечне плате након опорезивања у Републици Српској за претходну годину према подацима Републичког завода за статистику, а износи 906,00 КМ.

**Радник који је проглашен технолошким вишком има право на :**

- **писани акт на основу којег му престаје радни однос.**
- **да искористи годишњи одмор или да му се исплати накнада.**
- **отпремнину**
- **отказни рок**
- **права на Заводу за запошљавање.**

## **VIII. ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА**

Ванредну ситуацију и ванредно стање у Републици Српској поједини несавјесни послодавци желе да искористе на начин да радника отпусте, а да при том немају никаквих обавеза према њима или да радницима у потпуности или дјелимично ускрате плату и остала примања.

Савез синдиката Републике Српске, као већинска репрезентативна синдикална централа у Републици Српској, која штити права и интересе радника који су учлањени у синдикат, са својим службама и током ванредног стања стоји на располагању свим радницима у Републици Српској и неће дозволити смањење радничких права која су

прописана међународним конвенцијама, Уставом, законским и подзаконским прописима, те колективним уговорима.

Заштиту радничких и синдикалних права и правну заштиту, правници у Служби за бесплатну правну помоћ пружају само члановима гранских синдиката, који чине Савез синдиката Републике Српске, а једини изузетак су раднице – труднице, којима се могу дати правни савјети и правна помоћ, без обзира да ли су чланице синдиката, али без заступања на суду.

У вријеме ванредног стања, Служба за бесплатну правну помоћ ће пружати правне савјете **и радницима који нису чланови синдиката**, како би могли заштитити своја права.

Служба за бесплатну правну помоћ Савеза синдиката Републике Српске, која има своје канцеларије у Бањој Луци, Приједору, Добоју, Бијељини, Зворнику, Источном Сарајеву и Требињу, стоји на располагању за све врсте питања и евентуалних недоумица.

Упити се могу достављати путем електронске поште или путем телефона, што не искључује и могућност личног доласка у наше канцеларије, уколико за то има потребе.

Примарна потреба свих нас у овом времену је свакако заштита живота и здравља. С тим циљем препоручујемо вашу личну бригу о здрављу као и придржавање свих мјера које прописују надлежни органи на државном нивоу и у вашим локалним заједницама.

У случају било каквих симптома вируса, битно је да се што прије јавите у надлежну медицинску установу, а потом свакако обавијестити свог послодавца.

Уколико дође до непоштивања законом загарантованих права од стране послодавца на располагању вам стоје све надлежне инспекције (инспекција рада, инспекција заштите на раду, санитарна инспекција и др...).

Прије обраћања надлежном инспектору, радник се може обратити свом послодавцу у писаном облику, ако сматра да му је послодавац повриједио права из радног односа.

Поред послодавца и надлежних инспекција, радник се може обратити и Агенцији за мирно рјешавање радних спорова у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права.

Радник има право да поднесе тужбу надлежном суду за заштиту својих права, најкасније у року од шест мјесеци од дана сазнања за повреду својих права.

Да би били сигурни у исправност ваших одлука, наша препорука је да контактирате нашу Службу за бесплатну правну помоћ од које ћете добити све потребне одговоре и информације.

Контакт адресе и бројеве телефона канцеларија Службе за бесплатну правну помоћ можете пронаћи на web страници Савеза синдиката Републике Српске : [www.savezsindikatars.org](http://www.savezsindikatars.org)

## **1. КАКО ЗАШТИТИТИ ПРАВА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА**

Уколико су права члана синдиката повријеђена, потребно је само да се обратите у једну од канцеларија Службе за бесплатну правну помоћ Савеза синдиката Републике Српске, гдје ћете добити бесплатно потпуну правну помоћ од усмених правних савјета, писања тужби и свих других видова писаних поднесака до заступања на суду.

**ЗАШТИТИТЕ СВОЈА ПРАВА !!!!**

**Служба за бесплатну правну помоћ**