

eudaimonia

Revija za pravnu, političku i
socijalnu teoriju i filozofiju

Vol. 6 No. 1 • 2022.

Izdavač

IVR **SRBIJA**

Srpsko udruženje za pravnu
i socijalnu filozofiju

OBAVEZNA IMUNIZACIJA ZAPOSLENIH – NUŽNA MERA U VREME PANDEMIJE ILI NEOPRAVDANA DEROGACIJA RADNIH PRAVA?

Mina Kuzminac

Strane: 21–46

Mina Kuzminac*

OBAVEZNA IMUNIZACIJA ZAPOSLENIH – NUŽNA MERA U VREME PANDEMIJE ILI NEOPRAVDANA DEROGACIJA RADNIH PRAVA?

Pandemija izazvana virusom SARS-COV-2 dovela je u pitanje živote i zdravlje ljudi širom sveta. Pandemija je otvorila i brojna pitanja u sferi radnih odnosa. I poslodavci i zaposleni su (nespremni) stavljeni pred brojne izazove organizovanja rada u vanrednim okolnostima. Stoga ne čudi to što je, usled dostupnosti vakcina, i pitanje imunizacije zaposlenih dobilo poseban značaj. Naglašavajući da smatra da treba podsticati zaposlene da se vakcinišu, autorka postavlja hipotezu da bi, u skladu sa radnopravnim okvirom u Srbiji, otkaz dat zaposlenom usled odbijanja da se vakciniše bio nezakonit. Hipoteza je zasnovana na dva ključna argumenta koja se odnose na (ne)opravdane razloge poslodavca za otkaz ugovora o radu i mogućnost rada van prostorija poslodavca. Ipak, nova saznanja, dalji razvoj događaja i potencijalne izmene radnog zakonodavstva mogu biti snažan podsticaj za preispitivanje svake hipoteze o pitanju obavezne imunizacije i prava iz radnog odnosa.

Ključne reči: *Pandemija. – Radni odnosi. – Imunizacija zaposlenih. – Otkaz ugovora o radu od strane poslodavca. – Zdravlje i bezbednost na radu.*

„Dok god se zakoni matematike odnose na stvarnost, oni nisu konačni, a ako su konačni, onda se ne odnose na stvarnost.“

Albert Ajnštajn

1. UVOD

Franc Kafka je u svom romanu *Proces* mnogim generacijama čitalaca ostavio parabolu koja izaziva nedoumice i brojna pitanja, pa i (suprotstavljena) tumačenja. Naime, u paraboli je reč o čoveku koji do-

* Studentkinja doktorskih akademskih studija, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, minakuzminac96@gmail.com.

lazi pred vrata zakona. Vreme prolazi, a čovek se plaši da otvori vrata. Kafka kao završni deo parabole navodi sledeće:

„Kad svi teže zakonu“, reče čovek, „kako je onda moguće da sve ove godine niko nije tražio ulaz sem mene?“ Vratar uviđa da je čoveku došao kraj i, da bi ga ovaj još čuo sluhom koji već zamire, prodere se na njega: „Ovde niko drugi nije mogao dobiti pristup jer je ovaj ulaz bio određen samo za tebe. A sada idem da ga zatvorim.“

Mnogi životi širom sveta su izgubljeni (i dovedeni u pitanje) usled pandemije izazvane virusom SARS-COV-2.¹ Osim zdravstvene krize, pandemija je u celom svetu izazvala krizu i u brojnim drugim (gotovo svim) sferama života. S jedne strane, ljudi su se osetili zbuje- no, uplašeno za svoje zdravlje i zdravlje svojih najbližih. S druge strane, države su pokušale da odgovore na krizu na najbolji, odnosno najmanje loš način. Neke mere u borbi protiv pandemije su se pokazale kao dobre, a druge kao manje dobre.² Kako se navodi, države su u toku pandemije suočene sa dvostrukim pritiskom – suočavanje sa zdravstvenom krizom, s jedne strane, i nužnost pružanja podrške privredi, s druge (European Commission 2021a, 1; Copenhagen Economics 2020).³

U tom svetlu, treba imati na umu da je pandemija COVID-19 „uzdrmla do srži“ svet rada (International Labour Organization – ILO 2021a). Naime, kandidatima za zaposlenje je otežano (u nekim slučajevima čak i potpuno onemogućeno) da pronađu zaposlenje, zaposleni (i poslodavci) zbuje- ni su u pogledu organizacije rada, a brojni zaposleni

¹ Za više o posledicama pandemije u različitim sferama života vid. u Impact of COVID-19 on people's livelihoods, their health and our food systems Joint statement by ILO, FAO, IFAD and WHO.

² U tom smislu, izražen je i stav da i globalno posmatrano ne postoje sveobuhvatne smernice niti doslednost u uvođenju mera koje se odnose na radno okruženje u vanrednim okolnostima izazvanim pandemijom COVID-19. Izveštaj Svetske zdravstvene organizacije i Međunarodne organizacije rada – Preventing and mitigating COVID-19 at work, Policy brief, 2021, 1. Ni Republika Srbija nije izuzetak pa se tako (2020. godine) navodi da od početka pandemije „nije sprovedena nijedna mera zaštite od otkazivanja ugovora o radu ili drugih ugovora o radnom angažovanju, odnosno zaštite postojećeg radnopravnog statusa radnika. Tako se dolazi do situacija kolektivnih otpuštanja radnika, koja su veoma upitna sa stanovišta zakonitosti [...]“ (Reljanović 2020, 5).

³ Kriza uslovljena pandemijom zaustavila je svetsku privredu, a posledično je izazvala i nezabeležen poremećaj u svetu rada (Bradaš, Reljanović, Sekulić 2020, 8–12). Više o tome kako je pandemija uticala na (međunarodnu) trgovinu, a posledično i privredu država učesnica u trgovini vid. u Liu 2021.

su dobili otkaz (i bez opravdanog razloga), te time postali kandidati za zaposlenje koji otežano pronalaze novi posao.⁴

Čak i oni koji su imali dovoljno sreće da njihov posao ne bude doveden u pitanje zbog vanrednih okolnosti izazvanih pandemijom *COVID-19*, našli su se u nezavidnoj situaciji usled specifične organizacije rada, specifičnog načina kontrole obavljanja rada i drugih promena okarakterisanih atributom „vanrednosti“ u sferi radnih odnosa. U tom smislu, rad od kuće kao „redovan“ način rada u izmenjenim okolnostima, nošenje maski i preduzimanje drugih preventivnih mera ukoliko je posao ili deo posla neophodno obaviti u prostorijama poslodavca i sve druge mere i pravila uvedeni su upravo kako bi rizik ugrožavanja zdravlja, odnosno prenošenja virusa *SARS-COV-2* (barem u prostorijama poslodavca) bio sveden na minimum.⁵

S obzirom na sve navedeno, nije iznenađenje to što je dostupnost vakcine(a) otvorila novo poglavlje u organizovanju rada, i širom sveta i u Republici Srbiji. Iako *obavezna imunizacija* zaposlenih (za sada) nije uvedena, to pitanje je podstaklo i nastavlja da podstiče veoma žustru debatu sa brojnim argumentima *pro* i *contra*.

Pažnja će u ovom radu biti posvećena pitanju obavezne imunizacije iz radnopravne perspektive. Drugim rečima, detaljnije će biti analizirano pitanje da li poslodavac ima pravo, to jest *valjan (opravdan) razlog* da zaposlenog koji odbija da se vakciniše sankcioniše otkazom ugovora o radu. Svakako, autorka naglašava da smatra da imunizacija i podsticanje imunizacije imaju ključnu važnost za oporavak u svakom smislu, te da treba apelovati na zaposlene da se imunizuju.

2. UTICAJ PANDEMIJE *COVID-19* NA RADNE ODNOSI

Mnogi su usled pandemije *COVID-19* izgubili posao, iako nije bilo opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu u radnopravnom

⁴ Interesantno je da je, nasuprot opštem „trendu“ gubitka poslova i smanjenja broja časova rada, stopa zaposlenosti porasla u profesijama gde su zaposleni na „prvoj liniji borbe“ protiv pandemije *COVID-19* i u poslovima koji (mogu da) se obavljaju od kuće i zahtevaju malo interakcije među kolegama (European Commission 2021b).

⁵ Štaviše, ne treba zaboraviti ni da je „specifičnost“ režima rada u toku pandemije *COVID-19* neminovno uticala i na stope produktivnosti u negativnom smislu, a posebno je u tom kontekstu porastao jaz između više i manje razvijenih zemalja (ILO 2021a).

smislu (Pak *et al.* 2020). Mnogima su zarada i/ili časovi rada smanjeni. Štaviše, globalni pad stope zaposlenosti, časova rada i zarada neminovno je učinio i one koji su uspjeli da zadrže svoj posao u izvesnoj meri uplašanim (i u ovom kontekstu). Konačno, mnogi (ako ne i svi) radnici širom sveta bili su zbunjeni u pogledu toga šta se očekuje od njih i kako da što savesnije i bolje obavljaju svoj redovni posao u ovako vanrednim okolnostima.

Prema podacima Međunarodne organizacije rada (MOR), milioni radnika širom sveta su izgubili posao usled pandemije, te stoga na svetu ima preko 200 miliona nezaposlenih, što ima dalje reperkusije na stope siromaštva (ILO 2021a). Takođe, procenjuje se da se „gubitak“ u časovima rada 2021. godine javio kod čak 100 miliona radnika koji rade na poslovima sa punim radnim vremenom (ILO 2021b). Smanjenje broja časova rada je u znatno većoj meri pogodilo manje razvijene države, dok su, regionalno posmatrano, najmanje pogođene (bile) Evropa i centralna Azija.

U kontekstu zapošljavanja i stanja privrede uopšte u vreme pandemije *COVID-19*, najmanje razvijene države sveta su naročito teško pogođene krizom usled brojnih faktora koji i inače, u „redovnim okolnostima“, onemogućavaju privredni razvoj, te se očekuje da posledice krize u tim državama budu naročito dugoročne i teške.⁶

Takođe, iako (je) pandemija ima(la) negativan uticaj na celokupnu populaciju globalno posmatrano, naročito su pogođene „osetljivije“ kategorije stanovništva, odnosno radnika (Clemente-Suárez 2021, 6–7). Naime, određene grupe radnika, kao što su žene, mladi, radnici u neformalnoj ekonomiji i turističkoj industriji, naročito su pogođene posledicama krize (ILO 2021a). U tom kontekstu, kriza se posebno negativno odrazila i na zaposlene sa porodičnim dužnostima budući da je (uspešno) usklađivanje profesionalne i porodične sfere u toku trajanja pandemije postalo gotovo potpuno nemoguće (Buonocore Porter 2021). S druge strane, negativnim posledicama pandemije naročito su (bili) izloženi radnici koji obavljaju prekarni rad (Weber, Hurley, Adăscăliței 2021). Dalje reperkusije se odnose na to što su desetine

⁶ Izveštaj MOR-a. ILO, COVID-19 – Tackling the jobs crisis in the Least Developed Countries, 2021, 1. Više o (ekonomskoj) situaciji u najmanje razvijenim državama za vreme pandemije *COVID-19* vid. u Izveštaju Ujedinjenih nacija, „The consequences of Covid-19 on well-being“. https://www.un.org/ldc5/sites/www.un.org.ldc5/files/pdf/stateLDC_2021/10_stateldc_2021_b.pdf.

miliona ljudi širom sveta (usled pandemije) izložene riziku od ekstremnog siromaštva.⁷

U vezi sa pitanjem rodne (ne)ravnopravnosti u vreme pandemije, važno je napomenuti da je rodni jaz u zaposlenju narastao u toku 2020. i 2021. godine.⁸ Negativne posledice pandemije u kontekstu radnih odnosa naročito su vidljive kada je reč o mladim ženama, koje su po više osnova pogođene problemima na tržištu rada i u radnim odnosima u toku pandemije.⁹

Osvrt na celokupan (dosadašnji) period trajanja pandemije COVID-19 u Republici Srbiji podseća nas na to da je u Srbiji 15. marta 2020. godine uvedeno vanredno stanje koje je trajalo sve do 6. maja iste godine. Za vreme trajanja vanrednog stanja, bilo je, eufemistički rečeno, naročito teško organizovati rad. S jedne strane, postavilo se pitanje da li zaposleni u određenim profesijama imaju i kakvu radnu obavezu imaju u toku vanrednog stanja. Organizacija rada je bila izuzetno teška i za one koji nisu na „prvim linijama odbrane“. Naime, i policijski čas od 20, 18 ili 17 časova uveče, to jest posle podne, uz druge razloge, *de facto* je onemogućio rad iz prostorija poslodavca. U takvim okolnostima (vanrednog stanja i uvedenog policijskog časa) postavilo se i pitanje kako zaposleni uopšte mogu da obavljaju posao koji traje osam časova dnevno te kako mogu da obave čak i osnovnu kupovinu, a kamoli druge obaveze ukoliko rade, kako je to uobičajeno „od devet do pet“. Štaviše, u tom kontekstu, mogućnost usklađivanja poslovne i privatne sfere života (p)ostaje gotovo apstraktna ideja.

Nakon što je vanredno stanje ukinuto, pandemija je nastavila da traje i da svakodnevno oduzima brojne živote. Širenje virusa i veliki broj novoobolelih svakodnevno su uticali na to da rad, i nakon prestanka vanrednog stanja, nastavi da se obavlja „vanredno“. Mnogi zaposleni su i po ukidanju vanrednog stanja dobili otkaz, iako za to nije postojao opravdan razlog, dok je potraga kandidata za novim zaposlenjem nastavila da bude izuzetno otežana.

⁷ Impact of COVID-19 on people's livelihoods, their health and our food systems. Joint statement by ILO, FAO, IFAD and WHO.

⁸ Kako se navodi, „žene su podnele najveći teret krize izazvane pandemijom“ (Vasilić, Popović, Pantić 2020). Treba naglasiti i to da je u vreme pandemije porasla stopa nasilja prema ženama (u određenim državama za čak 40%) (UN Women 2021).

⁹ Izveštaj MOR-a. ILO, An uneven and gender-unequal COVID-19 recovery: Update on gender and employment trends 2021, 2021, 1.

Takođe, rad od kuće, to jest van prostorija poslodavca, postao je neminovnost, odnosno ostao je često primenjeno rešenje za organizovanje rada (i) po prestanku vanrednog stanja. Naravno, treba imati na umu da je određene poslove nemoguće obavljati od kuće te su zaposleni na tim poslovima bili ostavljeni samo sa jednim izborom, to jest bez izbora – morali su da se vrate u prostorije poslodavca kako bi zadržali posao. Za one koji su imali, odnosno imaju mogućnost da rade van prostorija poslodavca (od kuće), jedna od velikih poteškoća je usklađivanje profesionalne i porodične sfere, a među izazovima sa kojima se zaposleni suočavaju jeste i činjenica da materijali neophodni za rad nisu dostupni u elektronskoj formi, da je komunikacija otežana kada se odvija (samo) elektronskim putem i drugo. Ne treba zaboraviti ni to da je nemoguće govoriti o integrisanosti kao indiciji postojanja radnog odnosa ukoliko zaposleni rade van prostorija poslodavca.

Svi nabrojani izazovi, uz brojne druge prepreke, značajno su otežali položaj svih zaposlenih i kandidata za zaposlenje. Sigurno je da period pandemije oduzima svaku vrstu sigurnosti u bilo kojoj sferi života, a da će „ožiljci“ koji su nastali i u oblasti zaposlenja i radnih odnosa ostati duboko urezani u predstojećim godinama (ILO 2021a).¹⁰

3. OBAVEZNA IMUNIZACIJA (I RADNI ODNOSI) – ANALIZA SUPROTSTAVLJENIH STAVOVA

Dok je dostupnost vakcine(a), odnosno mogućnost da se vakcinišu za mnoge označila na prvom mestu smanjenje zdravstvenog rizika, te u skladu sa tim i nestanak (ili bar manju „količinu“) straha od toga da se i sami zaraze, ali i da zaraze svoje bližnje virusom SARS-COV-2, drugi tu vest nisu dočekali kao (nužno) pozitivnu.¹¹

Naime, dok jedni smatraju da je imunizacija način da se celo čovečanstvo oslobodi „okova“ pandemije koja traje već duže od godinu dana i koja je odnela milione života, drugi preispituju i sumnjaju u efekte vakcine. Stoga ne iznenađuje to što pitanje pozitivnih i (po-

¹⁰ Naime, kako se navodi: „Istorija sugerise da velike recesije često ostavljaju dugovečne ožiljke, posebno kada je reč o produktivnosti“ (Philip Barret *et al.* 2021, 2).

¹¹ Naime, treba imati na umu da „uspešan razvoj velikog broja vakcina protiv COVID-19 u veoma kratkom periodu predstavlja jedan od najvećih uspeha medicine i nauke u istoriji, te da će masovna vakcinacija na globalnom nivou nesumnjivo biti presudna za kontrolu širenja virusa SARS-CoV-2“ (Marković 2021, 21).

tencijalno) negativnih efekata vakcine podstiče brojne diskusije, pa čak i žustre rasprave.

U tom kontekstu, rasprava o *obaveznoj* imunizaciji često višestruko umnožava sukobljenost stavova i oštrinu sa kojom pobornici jednog ili drugog stava predstavljaju svoje argumente. Iako je argumentacija veoma složena, ukratko bi se moglo reći da pobornici obavezne imunizacije zastupaju stav da je to jedini način da se zaustavi pandemija. Naime, načelni stav o promovisanju obavezne imunizacije upravo ima srž u shvatanju da ne postoji drugi način da se pandemija zaustavi i da se u međuvremenu gube dragoceno vreme i ljudski životi. S druge strane, protivnici obaveznosti imunizacije smatraju da bi aspekt obaveznosti podrazumevao narušavanje osnovnih ljudskih prava bez pravnog osnova, te da bi se time neopravdano zadiralo u privatnost i fizički integritet.

Zbog toga treba neizostavno spomenuti da je Evropski sud za ljudska prava (ESLJP) nedavno odlučivao o pitanju obavezne imunizacije (doduše ne o imunizaciji protiv *COVID-19*) u slučaju *Vavříčka and Others v. the Czech Republic*.¹² Naime, taj slučaj se ticao pitanja obavezne imunizacije dece od određenih (devet) zaraznih bolesti te onemogućavanja dece da idu u obdanište ukoliko nisu vakcinisana i kažnjavanja roditelja koji odbijaju da vakcinišu decu protiv tih devet zaraznih bolesti u Češkoj. ESLJP se bavio time da li je povređen član 8 Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda (EKLJP) koji se odnosi na zaštitu privatnog života. Iako je ESLJP našao da obavezna imunizacija u datom slučaju ograničava prava iz člana 8 EKLJP, Sud je ipak odlučio da ovaj član nije povređen jer je u pitanju mera koja je „neophodna u demokratskom društvu“.¹³ Štaviše, ESLJP se pozvao na pitanje društvene solidarnosti u datom slučaju navođenjem da je upravo obavezna imunizacija u tom slučaju odraz društvene solidarnosti.

Ipak, čini se da ni ta odluka ESLJP nije (mnogo) uticala na brojne diskusije i sukobljenost stavova o obaveznoj imunizaciji, te ova tema do danas ostaje veoma aktuelna i globalno i u Republici Srbiji.

Pitanje (obavezne) imunizacije se neminovno postavlja i u sferi zaposlenja i radnih odnosa, doduše iz malo drugačije perspektive.¹⁴

¹² Case of *Vavříčka and Others v. the Czech Republic* (Applications nos. 47621/13 and 5 others).

¹³ Osim toga, Sud je odlučio i da nije došlo do povrede člana 9 EKLJP koji se odnosi na slobodu misli, savesti i veroispovesti.

¹⁴ Iako su vakcine sada dostupne, pitanje oporavka privrede i dalje ostaje otvoreno (Jones 2021).

Analiza pitanja obavezne imunizacije, odnosno sankcionisanja onih radnika koji odbiju da se imunizuju, pretpostavlja analizu obima poslodavčevih ovlašćenja – „s pronalaskom vakcina protiv virusa koji izaziva zaraznu bolest *COVID-19* i njihovom dostupnošću otvorilo se novo delikatno pravno pitanje: da li nastojanje da se intenzivira imunizacija može biti legitiman cilj za ograničavanje pristupa zaposlenju radnika koji nisu vakcinisani protiv ove bolesti, posebno što bi propisivanje odgovarajuće smetnje za zasnivanje radnog odnosa predstavljalo tako ozbiljan ekonomski pritisak na radnike da se vakcinišu da bi moglo da dovede u pitanje njihovu autonomiju da odluče o vakcinaciji“ (Kovačević 2021, 616).

Stavovi ne samo pojedinaca i grupa ljudi već i država o obaveznoj imunizaciji (radnika) veoma se razlikuju.

Posebno je interesantno i to da su određene kompanije uvele obaveznu imunizaciju svojih zaposlenih u toku pandemije – npr. avio-kompanija *Amtrak* je od svojih zaposlenih zahtevala da se vakcinišu do 1. novembra 2021. godine ili da se svake nedelje testiraju na *COVID-19*. S druge strane, kompanija *BlackRock* koja se bavi investicionim menadžmentom je, počevši od 1. jula 2021. godine, odlučila da samo vakcinisani zaposleni mogu da se vrate u prostorije poslodavca, a donekle sličnu politiku je imala i kompanija *Cisco*, koja se bavi informacionom tehnologijom (Messenger 2021).

4. RADNI ODNOSI I DOSTUPNOST VAKCINE(A) U REPUBLICI SRBIJI – NOVO POGLAVLJE ISPUNJENO (DODATNIM) NEDOUMICAMA

Pandemija je uticala na živote svakog građanina Republike Srbije. Uticala je i na to kako se svakodnevno organizuje život – brojne mere su u izvesnoj meri, manje ili više, ograničile slobode građana. Kada je reč o aspektu „svakog od nas“, svako se susreo sa brojnim izazovima u organizaciji svakodnevnog života, od straha da se ne zarazi i da ne zarazi svoje bližnje, pa do straha da ne izgubi posao (i bez opravdanog razloga).

Opšti strah i zbunjenost u Srbiji (koja u tom smislu nije izuzetak u odnosu na druge države sveta) trajali su mesecima. Stoga su mnogi dočekali dostupnost vakcina kao radosnu vest koja će im omogućiti da iziđu iz stanja stalnog straha i brige. Drugi su pak dostupnost vakcina

dočekali sa malo manje entuzijazma. Bilo kako bilo, vakcine su već duže vreme dostupne i do sada je vakcinisan veliki broj stanovnika Srbije. Pitanje obavezne imunizacije je više puta razmatrano, ali obavezna imunizacija (za sada) za sve radnike nije uvedena.¹⁵

Ipak, postavilo se pitanje da li poslodavac može da sankcioniše zaposlenog koji odbija da se vakciniše otkazom ugovora o radu. Analiza ovog pitanja i odgovora na to pitanje podrazumeva analizu otkaznih razloga koje poznaje radno zakonodavstvo i alternativnih rešenja organizacije rada i preventivnih mera na radu. Međutim, mora biti uzeto u obzir i to da postoje delatnosti u kojima je rizik povećan (kao što je na prvom mestu zdravstvena delatnost) te manifestacija uvećanog stepena rizika na radne odnose u tim delatnostima zahteva zasebnu analizu i rizika koji postoje i posebnih zakona kojima se regulišu određene delatnosti.

Pre analize otkaznih razloga koje poznaje radno zakonodavstvo, neophodno je osvrnuti se na svojevrsno „prethodno pitanje“ – da li poslodavac uopšte ima osnov da zahteva od zaposlenih informaciju o tome da li su se vakcinisali i da li planiraju da se vakcinišu? Naime, da bismo dobili precizniji odgovor, trebalo bi konsultovati Zakon o zaštiti podataka o ličnosti (ZZPL).¹⁶ Osnovna ideja obrade podataka o radnom odnosu zasnovana je na principu da poslodavac načelno ima pravo *samo* na obradu podataka koji su u vezi sa poslom, odnosno radnim mestom zaposlenog (Reljanović 2020, 67). Ipak, treba imati u vidu da „Zakon o zaštiti podataka o ličnosti međutim ne sadrži eksplicitne odredbe koje se odnose na poslodavca i zaposlenog, odnosno prikupljanje podataka o ličnosti zaposlenog u oblasti rada“ (Reljanović 2020, 61).

Tim zakonom je načelno isključena mogućnost obrade podataka o zdravstvenom stanju fizičkog lica, s tim što su predviđeni *numerus*

¹⁵ U Srbiji je bila uvedena obavezna imunizacija za pripadnike vojske i policije, ali ne i drugih profesija (Radio Slobodna Evropa 2021). Ipak, mora biti uzeto u obzir i to da su određeni poslodavci u Srbiji (već) takođe zahtevali obaveznu imunizaciju kao uslov obavljanja posla (ili ostvarivanja prava iz radnog odnosa kao što je pravo na zaradu). Za više o protivljenju pravljenja razlike u tretmanu vakcinisanih i nevakcinisanih radnika vid. U RTS, „Smeju li poslodavci da prave spiskove (ne)vakcinisanih radnika ili da imunizaciju uslove otkazom“. <https://www.rts.rs/page/stories/sr/%D0%9A%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D1%80%D1%83%D1%81/story/3148/zivot-u-vreme-pandemije/4333124/poslodavci-radnici-imunizacija-spiskovi.html>; Bukvić, „Firme počele da nagrađuju radnike koji se vakcinišu“. <https://www.danas.rs/vesti/ekonomija/firme-pocеле-da-nagradjuju-radnike-koji-se-vakcinisu/>.

¹⁶ Zakon o zaštiti podataka o ličnosti, *Službeni glasnik RS* 87/2018.

clausus nabrojani izuzeci u odnosu na to pravilo.¹⁷ Drugim rečima, obrada podataka o zdravstvenom stanju dozvoljena je samo u restriktivnim slučajevima koji su predviđeni tim zakonom.

Prvenstveno, jedan od predviđenih izuzetaka je obrada uz *izričit pristanak* lica na koje se podaci odnose¹⁸ – iako se taj izuzetak načelno čini primenjivim na pitanje imunizacije, uočljivo je da je rizik od zloupotrebe u toj situaciji veoma veliki ukoliko se uzme u obzir faktička nejednakost strana u radnom odnosu. Drugim rečima, „saglasnost zaposlenog za obradu podataka o ličnosti u radnopravnom odnosu retko može predstavljati valjan pravni osnov za obradu ličnih podataka“ (Reljanović 2020, 68). Takođe, još jedan od izuzetaka koji treba uzeti u obzir u kontekstu pomenutog pitanja odnosi se na to da se podaci mogu obrađivati i u svrhu preventivne medicine.¹⁹

Ipak, čini se da najveću nedoumicu stvaraju izuzeci koji se odnose na mogućnost obrade podataka o zdravstvenom stanju u javnom interesu i u interesu javnog zdravlja. Kada je reč o javnom interesu, uslovi su i da je „takva obrada srazmerna ostvarivanju cilja, uz poštovanje suštine prava na zaštitu podataka o ličnosti i ako je obezbeđena primena odgovarajućih i posebnih mera zaštite osnovnih prava i interesa lica na koje se ovi podaci odnose“.²⁰ Kada je pak reč o javnom interesu u pogledu javnog zdravlja, u ZZPL se navodi da je „obrada neophodna u cilju ostvarivanja javnog interesa u oblasti javnog zdravlja, kao što je zaštita od ozbiljnih prekograničnih pretnji zdravlju stanovništva ili obezbeđivanje visokih standarda kvaliteta i sigurnosti zdravstvene zaštite i lekova ili medicinskih sredstava, na osnovu zakona koji obezbeđuje odgovarajuće i posebne mere zaštite prava i sloboda lica na koje se podaci odnose, posebno u pogledu čuvanja profesionalne tajne“.²¹

Konačno, kao jedan od izuzetaka od zabrane obrade takvih podataka navodi se i da je „obrada neophodna u cilju izvršenja obaveza ili primene zakonom propisanih ovlašćenja rukovoca ili lica na koje se

¹⁷ Član 17 ZZPL. U tom kontekstu treba imati na umu da je poverenik za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti upozorio medije da ne objavljuju podatke o ličnosti obolelih od SARS-COV-2. Više o tome vid. na <https://www.poverenik.rs/sr-yu/covid-19-i-za%C5%A1titi-podataka-o-li%C4%8Dnosti.html>.

¹⁸ Član 17, stav 2, tačka 1 ZZPL.

¹⁹ Član 17, stav 2, tačka 8 ZZPL.

²⁰ Član 17, stav 2, tačka 7 ZZPL.

²¹ Član 17, stav 2, tačka 9 ZZPL.

podaci odnose u oblasti rada, socijalnog osiguranja i socijalne zaštite, ako je takva obrada propisana zakonom ili kolektivnim ugovorom koji propisuje primenu odgovarajućih mera zaštite osnovnih prava, sloboda i interesa lica na koje se podaci odnose“.²²

Važno je napomenuti i da Zakon o radu posvećuje nekoliko članova tom pitanju. Naime, u Zakonu o radu se navodi: „Lični podaci koji se odnose na zaposlenog ne mogu da budu dostupni trećem licu, osim u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom ili ako je to potrebno radi dokazivanja prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radom.“²³ Osim toga, ove podatke može da prikuplja samo lice koje je ovlastio direktor, dok zaposleni ima pravo uvida i zahtevanja *da se obrišu podaci koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje posla*.²⁴

Dakle, ostaje nedoumica da li bi poslodavci uopšte mogli da zahtevaju informaciju o imunizaciji od zaposlenih. Jedino se sa sigurnošću može zaključiti da analiza tog pitanja, odnosno izuzetaka od opšteg pravila zabrane ovakve vrste podataka, osim radnopravne, podrazumeva perspektive drugih grana prava, a potom donošenje suda o (ne)primeni ovih izuzetaka uz detaljnu analizu delikatnosti problema.

Ipak, važno je imati na umu da pitanje opravdanosti otkaza ugovora o radu usled odbijanja zaposlenog da se vakciniše postaje bespredmetno ukoliko poslodavac uopšte nema pravo da od zaposlenog traži informaciju o tome da li se vakcinisao ili nije.

Sve i ukoliko bi se prihvatio stav da se u slučaju koji se tiče informacija o imunizaciji zaposlenih primenjuje jedan od izuzetaka od opšteg pravila iz ZZPL, ostaje od ključne važnosti to da poslodavci moraju biti naročito oprezni i pažljivi ukoliko zahtevaju takve informacije od zaposlenih.

4.1. Otkaz od strane poslodavca u radnom zakonodavstvu

Kada je reč o mogućnosti davanja otkaza zaposlenom usled odbijanja zaposlenog da se vakciniše, važno je napomenuti da MOR ne daje izričit odgovor na pitanje da li imunizacija zaposlenih treba da bude obavezna, odnosno prepušta odgovor nacionalnom zakonodavstvu (ILO 2021c, 29). U tom kontekstu, posebna pažnja će biti posve-

²² Član 17, stav 2, tačka 2 ZZPL.

²³ Član 83, stav 2 Zakona o radu.

²⁴ Član 83, st. 1 i 3 Zakona o radu.

ćena analizi rešenja iz Konvencije MOR-a broj 158²⁵, koju je Republika Srbija ratifikovala, i rešenja koja su usvojena u Zakonu o radu.²⁶

Pre analize normativnih rešenja, trebalo bi napomenuti da je upravo mogućnost poslodavca da inicira kraj radnog odnosa sastavni deo upravljačkih ovlašćenja koja pripadaju poslodavcu, ali i deo slobode preduzetništva. Izvesna protivteža tom poslodavčevom ovlašćenju jeste upravo zaštita zaposlenih od neopravdanog otkaza (Kovačević 2016, 142–143). Naime, „premda bi poslodavci priželjkivali neograničenu slobodu otpuštanja, ona nije moguća, baš kao što ne bi bila moguća ni apsolutna zabrana otpuštanja zaposlenih, koja bi predstavljala povredu slobode ugovaranja i slobode preduzetništva“ (Kovačević 2016, 144). Ne treba zaboraviti ni da je otkaz ugovora o radu *ultima ratio* sankcija prema zaposlenom te da pitanje izricanja otkaza kao takve mere zahteva i ocenu srazmernosti i opravdanosti u svakom pojedinačnom slučaju.

4.1.1 Standardi Međunarodne organizacije rada u pogledu otkaza ugovora o radu na inicijativu poslodavca

Republika Srbija je ratifikovala Konvenciju MOR-a broj 158 koja se bavi pitanjem prestanka radnog odnosa na inicijativu poslodavca, što je čini obavezujućom.

Naime, Konvencijom je propisano da poslodavac ne može da dà otkaz zaposlenom, osim ukoliko za to postoji *valjan razlog* koji se odnosi na sposobnost ili ponašanje zaposlenog, kao i operativne potrebe poslodavca.²⁷ Štaviše, u Konvenciji se izričito navodi šta se nikako ne može smatrati valjanim razlogom, a među tim razlozima su svojstvo radničkog predstavnika, članstvo u sindikatu, izostanak sa rada usled porodijskog odsustva i lična svojstva – rasa, boja, pol, porodične dužnosti, bračno stanje, trudnoća, političko mišljenje, nacionalna pripadnost i socijalno poreklo i pokretanje ili učešće u postupku protiv poslodavca.²⁸ U Konvenciji se naglašava i to da radniku neće prestati radni odnos usled razloga koji se tiču samog rada ili ponašanja ukoliko mu/joj se prethodno ne obezbedi mogućnost da se brani od iznetih

²⁵ Konvencija broj 158 o prestanku zaposlenja na inicijativu poslodavca, *Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori* 4/84.

²⁶ Zakon o radu, *Službeni glasnik RS* 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US, 113/2017 i 95/2018 – autentično tumačenje.

²⁷ Član 4 Konvencije MOR-a broj 158.

²⁸ Član 5 Konvencija MOR-a broj 158.

navoda.²⁹ U tom kontekstu, u Konvenciji se jasno navodi da je teret dokazivanja da postoji valjan osnov za prestanak radnog odnosa *na poslodavcu*.³⁰ Takođe, garantuju se i pravo na odbranu i pomoć drugog lica prilikom odbrane od navoda poslodavca, ali i pravo na obraćanje nepristrasnom telu.

Osim Konvencije MOR-a broj 158, pitanju prestanka radnog odnosa posvećena je i Preporuka MOR-a broj 166³¹, u kojoj se takođe naglašava važnost mehanizama pružanja zaštite radniku kojem je prestao radni odnos *bez valjanog osnova*. U slučaju kada poslodavac uvodi velike promene u funkcionisanju preduzeća koje bi verovatno za posledicu imale prestanak radnog odnosa za veći broj radnika, poslodavac, u skladu sa Preporukom, treba da se konsultuje sa radničkim predstavnicima te da teži tome da što veći broj radnika zadrži posao.³²

S obzirom na to, čini se da standardi MOR-a u vezi sa prestankom radnog odnosa na inicijativu poslodavca ne ostavljaju prostor koji bi omogućio karakterisanje odbijanja imunizacije kao *valjanog* razloga za otkaz ugovora o radu.

4.1.2. Otkaz ugovora od poslodavca u Zakona o radu

Zakonom o radu regulisano je pitanje otkaza ugovora o radu od poslodavca i to, načelno, na osnovu razloga koji se odnose na sposobnost i ponašanje zaposlenog, radnu obavezu zaposlenog, kao i potrebe poslodavca.³³

Kada je reč o načinu na koji su *opravdani* otkazni razlozi za otkaz ugovora o radu nabrojani, u Zakonu o radu postoji „mešavina“ *numerus clausus* razloga i ostavljanja mogućnosti da se uključe i drugi razlozi za otkaz ugovora o radu, odnosno iscrpna lista, ali sa mogućnošću navođenja i drugih razloga kada je reč o povredama radne obaveze i nepoštovanju radne discipline.³⁴ Naime, u Zakonu se, s jedne strane, metodama *numerus clausus* uređuju otkazni razlozi koji se odno-

²⁹ Član 7 Konvencije MOR-a broj 158.

³⁰ Član 9, stav 2 Konvencije MOR-a broj 158.

³¹ R166 – Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166).

³² Paragraf 19 Preporuke MOR-a broj 166.

³³ Član 179 Zakona o radu. Interesantno je da se u Konvenciji MOR-a broj 158 navodi šta se smatra *valjanim* otkaznim razlogom (za otkaz koji daje poslodavac), dok se u Zakonu o radu koristi termin *opravdan* otkazni razlog.

³⁴ U Zakonu o radu se takođe jasno naglašava u kojim slučajevima postoji *posebna* zaštita od otkaza ugovora o radu.

se na radnu sposobnost zaposlenog i opravdani razlozi koji se odnosi na potrebe poslodavca. S druge strane, u davanju otkaza zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze zakonodavac koristi svojevrsnu kombinaciju iscrpne liste opravdanih otkaznih razloga, ali i ostavlja mogućnost karakterisanja drugih razloga kao opravdanih time što, osim navođenja konkretnih razloga za otkaz, propisuje i to da poslodavac može da otkáže ugovor o radu ako zaposleni učini „drugu povredu radne obaveze utvrđenu opštim aktom, odnosno ugovorom o radu“.³⁵ Kada je reč o kršenju radne discipline, uz jasno navedene razloge se navodi i mogućnost da poslodavac da otkaz zaposlenom „ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca“.³⁶

Štaviše, interesantno je i to što Zakon o radu poznaje donošenje programa rešavanja viška zaposlenih samo u slučaju tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, te i u tom slučaju propisuje maksimalan broj zaposlenih kojima je moguće dati otkaz i proceduru koja nužno prethodi otpuštanju viška zaposlenih.³⁷

Ne treba zaboraviti ni to da su u Zakonu o radu jasno propisane i posledice nezakonitog prestanka radnog odnosa koje se odnose na vraćanje na rad i/ili naknadu štete.³⁸

Na osnovu analize zakonskih odredaba Zakona o radu može se zaključiti da iscrpna lista razloga za otkaz ugovora o radu od strane poslodavca koji se navode u Zakonu o radu ne prepoznaje mogućnost davanja otkaza ugovora o radu zaposlenom koji bi odbio da se vakciniše. S druge strane, mogućnost uključivanja dodatnih razloga za otkaz ugovora o radu primarno se odnosi na slučajeve povrede radne obaveze i nepoštovanja radne discipline, te se postavlja pitanje koliko bi opravdano, odnosno diskriminatorno bilo da poslodavac u okviru ove grupe razloga opštim aktom, odnosno ugovorom o radu odredi odbijanje zaposlenog da se vakciniše kao opravdan otkazni razlog. Ipak, kada je reč o otkazu u delatnostima koje su regulisane i posebnim zakonima, analiza posebnih zakona u određenim delatnostima potencijalno može biti osnov za dovođenje pitanja imunizacije u vezu sa disciplinskom odgovornošću zaposlenog. Naravno, bilo koja analiza te vrste zahteva

³⁵ Član 179 Zakona o radu.

³⁶ Član 179, stav 1, tačka 8 Zakona o radu.

³⁷ Članovi 153–160 Zakona o radu.

³⁸ Član 191 Zakona o radu.

uzimanje u obzir delikatnosti pitanja, te veliki rizik po zaštitu radnih prava zaposlenih.

Sa sigurnošću se može zaključiti da Zakon o radu među izričito navedenim otkaznim razlozima ne navodi osnov koji bi opravdao davanje otkaza zaposlenom usled toga što zaposleni odbije da se vakciniše.

Trebalo bi napomenuti da, ukoliko bi obavezna imunizacija, odnosno odbijanje zaposlenog da se imunizuje i bilo navedeno kao otkazni razlog za otkaz od strane poslodavca, bilo bi neophodno posvetiti naročitu pažnju zabrani zloupotrebe tog otkaznog razloga u praksi.

4.2. Zaštita bezbednosti i zdravlja na radu i koncept obavezne imunizacije

Pitanje (obavezne) imunizacije je (i) sastavni deo pitanja šta podrazumeva zaštita zdravlja i bezbednosti na radu.

Na prvom mestu bi se trebalo osvrnuti na to da je Svetska zdravstvena organizacija (SZO) prepoznala brojne izazove u organizovanju posla u toku pandemije, ali i da je dala preporuke za organizaciju rada u takvim okolnostima, upravo radi zaštite (u meri u kojoj je to moguće) zdravlja i bezbednosti na radu. U tom smislu, SZO ističe važnost rada van prostorija poslodavca u vreme pandemije, odnosno maksimalnog broja zaposlenih u prostorijama poslodavca ukoliko rad nije moguće u potpunosti obavljati na daljinu, kao i važnost preduzimanja preventivnih mera u prostorijama poslodavca. SZO naglašava da je „prerani“ i nedovoljno organizovan povratak u prostorije poslodavca veoma rizičan, te poslodavcima preporučuje da posvete naročitu pažnju pitanju „povratka u kancelariju“.³⁹

4.2.1. Standardi Međunarodne organizacije rada u pogledu zdravlja i bezbednosti na radu

Pre analize (posledica) pandemija COVID-19 u kontekstu zaštite zdravlja i bezbednosti na radu, trebalo bi se osvrnuti na važnost koja je u samom Ustavu MOR-a data pitanju zdravlja i bezbednosti. Naime, u Ustavu MOR-a se naglašava važnost, odnosno nužnost zaštite radnika

³⁹ Izveštaj Svetske zdravstvene organizacije i Međunarodne organizacije rada – Preventing and mitigating COVID-19 at work, Policy brief, 2021, 4–5. Detaljnije smernice SZO za organizovanje rada u toku pandemije vid. u WHO 2020, Coronavirus disease (COVID-19): Health and safety in the workplace.

od povreda na radu i profesionalnih bolesti.⁴⁰ Ipak, stvarnost je često „prkosila“ tom principu i pre početka pandemije *COVID-19*. Tako podaci MOR-a iz 2018. godine ukazuju na to da je smrt preko dva miliona ljudi svake godine povezana sa njihovom poslom (ILO 2018).

Standardi MOR-a u pogledu zaštite zdravlja i bezbednosti na radu uspostavljeni su Konvencijom MOR-a broj 187⁴¹, Konvencijom MOR-a broj 155⁴² i Konvencijom MOR-a broj 161.⁴³ Srbija je ratifikovala sve tri konvencije.

U Konvenciji MOR-a broj 187 navodi se da je svaka država koja je ratifikuje obavezna da kontinuirano posvećuje pažnju unapređenju pravnog okvira za zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu, odnosno da stalno preduzima korake za postizanje većeg stepena zaštite kroz nacionalni sistem, politike i programe.⁴⁴ U Konvenciji se precizira da nacionalni sistem zaštite zdravlja i bezbednosti uključuje, ali nije ograničen na zakone, nadležna tela, mehanizme koji garantuju primenu pravila o zaštiti zdravlja i bezbednosti, kao i pregovore (i dogovore) poslodavaca i zaposlenih.⁴⁵

U Konvenciji MOR-a broj 155 takođe se naglašava da je važno da se kreira i sprovodi jedinstvena nacionalna politika, ali i da se ista periodično revidira, uz konsultacije sa reprezentativnim organizacijama poslodavaca i zaposlenih.⁴⁶ Štaviše, u jednom od narednih članova Konvencije navodi se da treba uočavati probleme u praksi, te u tom kontekstu revidirati nacionalnu politiku zaštite i zdravlja na radu.⁴⁷ U tom svetlu, upravo bi pandemija (*COVID-19*) mogla biti potencijalni razlog za revidiranje nacionalnog okvira posvećenog zaštiti zdravlja i bezbednosti na radu. Treba napomenuti i da se u Konvenciji naglašava važnost odgovarajućeg sistema inspekcije kojim se garantuje sprovođenje pravnog okvira i sistema sankcija za kršenje zakona i drugih propisa.

⁴⁰ Ustav MOR-a, preambula.

⁴¹ Konvencija broj 187 o promotivnom okviru bezbednosti i zdravlja na radu, *Službeni glasnik RS* 42/09.

⁴² Konvencija broj 155 o zaštiti na radu, zdravstvenoj zaštiti i radnoj sredini, *Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori* 7/87.

⁴³ Konvencija broj 161 o službama medicine rada, *Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori* 14/89.

⁴⁴ Član 2 Konvencije MOR-a broj 187.

⁴⁵ Član 4 Konvencije MOR-a broj 187.

⁴⁶ Član 4 Konvencije MOR-a broj 155.

⁴⁷ Član 7 Konvencije MOR-a broj 155.

Konačno, treba napomenuti i to da se u Konvenciji MOR-a broj 161, koja je posvećena službama medicine rada, navodi da su države koje ratifikuju tu konvenciju obavezne da razvijaju, ali i povremeno preispituju nacionalnu politiku u vezi sa službama medicine rada. Interesantno je i to što je tom pitanju posvećena i Preporuka MOR-a broj 171⁴⁸, u kojoj se navodi da služba medicine rada može, ukoliko bi tako nešto bilo moguće i adekvatno, sprovoditi imunizaciju zaposlenih na radu.⁴⁹

Naposletku, važno je naglasiti da se među standardima MOR-a koji se tiču zaštite zdravlja i bezbednosti na radu ne prepoznaje mogućnost da zaposleni budu sankcionisani otkazom iz razloga koji bi obuhvatali odbijanje vakcinacije protiv COVID-19.

4.2.2. Zaštita zdravlja i bezbednosti na radu u Zakonu o radu i Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu

Pitanje zdravlja i bezbednosti na radu je regulisano kroz nekoliko članova Zakona o radu. Tako je propisano da je „zaposleni dužan da poštuje propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje zaposlenih i drugih lica“⁵⁰, ali i da je dužan da „da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti koja bi mogla da utiče na bezbednost i zdravlje na radu“.⁵¹ Analiza stava koji se odnosi na obaveštavanje poslodavca o rizicima, u kontekstu pandemije COVID-19, znači da bi zaposleni bio u obavezi da obavesti poslodavca ukoliko ima određene simptome za koje smatra da ukazuju na COVID-19 ili ukoliko je bio u kontaktu sa zaraženom osobom. Deo koji se odnosi na poštovanje propisa o zdravlju i bezbednosti pak ostavlja nedoumice u pogledu toga da li time što odbija da se vakciniše zaposleni dovodi u pitanje zdravlje i bezbednost drugih, te ne poštuje propise o zdravlju i bezbednosti. Ipak, u Zakonu o radu nigde se ne propisuje mogućnost davanja otkaza zaposlenom usled kršenja zdravlja i bezbednosti na radu, a u kontekstu koji bi obuhvatao i odbijanje zaposlenog da se imunizuje. Svakako, kada je reč o „propisima o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu“, trebalo bi konsultovati i Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu.⁵²

⁴⁸ R171 – Occupational Health Services Recommendation, 1985 (No. 171).

⁴⁹ Paragraf 24 Preporuke MOR-a broj 171.

⁵⁰ Član 80, stav 2 Zakona o radu.

⁵¹ Član 80, stav 3 Zakona o radu.

⁵² Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, *Službeni glasnik RS* 101/2005, 91/2015 i 113/2017 – dr. zakon.

Važno je naglasiti da je Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu propisano i da svi zaposleni imaju pravo na bezbednost i zdravlje na radu, dok je poslodavac „dužan da obezbedi zaposlenom rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu“.⁵³

Štaviše, „poslodavac je dužan da, prilikom organizovanja rada i radnog procesa, obezbedi preventivne mere radi zaštite života i zdravlja zaposlenih kao i da za njihovu primenu obezbedi potrebna finansijska sredstva“.⁵⁴ Štaviše, u tom smislu treba imati u vidu to da je Vrhovni kasacioni sud svojom praksom potvrdio da „poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu zaposlenom zbog povrede radne obaveze ako zaposleni odbije da radi na poslovima koji narušavaju njegovo zdravlje“.⁵⁵

Kao neke od preventivnih mera koje se navode u Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu treba navesti i „izbegavanje rizika“, ali i „procenu rizika koji se ne mogu izbeći na radnom mestu“.⁵⁶ Kako je u vreme pandemije preventivna mera izbegavanja rizika u suviše velikoj koliziji sa realnošću, čini se da samo organizovanje rada iz prostorija poslodavca (bilo da je to zaista nužnost ili prvenstveno odluka poslodavca) neminovno podrazumeva preuzimanje određenog stepena rizika. Ipak, preventivne mere za sprečavanje širenja virusa, kao što su nošenje maski, korišćenje dezinfekcionih sredstava, održavanje distance i drugo, svakako treba da budu uvedene, poštovane i podsticane.⁵⁷

Može se zaključiti da ni u Zakonu o radu ni u Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu nije predviđena mogućnost sankcionisanja zaposlenog otkazom ugovora o radu na osnovu toga što zaposleni odbija da se imunizuje te time (potencijalno) dovodi u pitanje zdravlje i bezbednost na radu.

⁵³ Član 9, stav 1 Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu.

⁵⁴ Član 11, stav 1 Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu.

⁵⁵ Sentenca iz rešenja Vrhovnog kasacionog suda Rev2 304/2017 od 22. 3. 2017. godine, utvrđena na sednici Građanskog odeljenja od 24. 4. 2018. godine.

⁵⁶ Član 12 Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu.

⁵⁷ Naročito je interesantno, doduše ne u kontekstu imunizacije već primarno u kontekstu testova koji se plaćaju kao što su antigenski testovi u privatnim laboratorijama, da u skladu sa članom 10 Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu poslodavac ima obavezu „da obezbedi da sprovođenje mera bezbednosti i zdravlja na radu ne prouzrokuje finansijske obaveze za zaposlenog i predstavnika zaposlenih i ne utiče na njihov materijalni i socijalni položaj stečen na radu i u vezi sa radom“.

5. RAD VAN PROSTORIJA POSLODAVCA – ANALIZA PREDNOSTI I MANA

Rad van prostorija poslodavca, te i sve prednosti, ali i mane takvog rada postali su svakodnevica za milione ljudi širom sveta u vreme pandemije COVID-19. U tom smislu, treba imati na umu da postoje profesije u kojima rad van prostorija poslodavca ni pod kojim uslovima nije moguć pa zaposleni u tim profesijama nisu imali drugog izbora nego da rade u prostorijama poslodavca sve vreme trajanja pandemije. Ipak, u brojnim profesijama postoji i mogućnost rada van prostorija poslodavca, odnosno od kuće, a čak i u profesijama u kojima je to na prvi pogled gotovo nemoguće poslodavci i zaposleni su pronalazili načine da prevaziđu prepreke i što uspešnije organizuju rad na taj način.

U Srbiji, u toku trajanja vanrednog stanja, odnosno za vreme svakodnevnih (pa i višednevnih) policijskih časova, rad od kuće je bio gotovo jedino rešenje za brojne zaposlene. Kada je vanredno stanje ukinuto, poslodavci su na različite načine organizovali rad. Više od godinu dana kasnije i dalje postoje brojni modaliteti organizovanja rada usled pandemije COVID-19 – određeni poslodavci su nastavili da organizuju rad prvenstveno kao rad od kuće, drugi su zahtevali od zaposlenih da se vrate u prostorije poslodavca, a mnogi su se opredelili i za određenu kombinaciju u kojoj zaposleni imaju mogućnost izbora ili se smenjuju tako da manji broj ljudi bude istovremeno u prostorijama poslodavca.⁵⁸

Kada je reč o načinu regulisanja rada van prostorija poslodavca, Zakon o radu s jedne strane poznaje mogućnost ugovaranja rada na daljinu i rada od kuće kao vrste *rada van prostorija poslodavca*⁵⁹, dok s druge strane, poznaje i mogućnost da se poslodavac i zaposleni sporazumeju da zaposleni jedan period radnog vremena radi od kuće⁶⁰ (u Zakonu o radu se za tu mogućnost ne precizira ni minimalan ni maksimalan period vremena, već se samo navodi da je to jedan period ugovorenog radnog vremena). Zbog toga se javlja nedoumica sa kojom

⁵⁸ Rezultati istraživanja koje je sproveo UNICEF u Srbiji pokazuju da se posledice krize i dalje u velikoj meri primećuju u Srbiji. Više o tome vid. u UNICEF, Research on effects of the COVID-19 pandemic on families with children in Serbia, 2021, <https://www.unicef.org/serbia/en/reports/research-effects-covid-19-pandemic-families-children-serbia>.

⁵⁹ Član 42 Zakona o radu.

⁶⁰ Član 50, stav 2 Zakona o radu.

su (bili) suočeni brojni poslodavci za vreme pandemije *COVID-19*. Naime, sve i ako se pretpostavi da su poslodavci upoznati sa dva navedena modaliteta, neizvesne okolnosti pandemije onemogućavaju poslodavcima (kao i zaposlenima) da za duži vremenski period isplaniraju da li će se rad u celini odvijati van prostorija poslodavca ili ne.

Osim radnopravnih nedoumica (pa i problema) u regulisanju statusa zaposlenih, rad od kuće neminovno podrazumeva i niz faktičkih izazova koje nije uvek tako jednostavno prevazići. Iako brojne elektronske platforme omogućavaju grupnu komunikaciju, nije retko da one dovode i do problema u komunikaciji.⁶¹ Štaviše, ne treba zaboraviti da je integrisanost makar indicija radnog odnosa te da je *de facto* izuzetno otežano, ako ne i nemoguće govoriti o razvoju timskog duha i kolegijalnosti ukoliko se celokupna komunikacija odigrava elektronskim putem.⁶²

Ipak, analiza situacije iz više optimistične perspektive ukazuje na to da bi upravo specifična organizacija rada u toku pandemije *COVID-19* mogla da pomogne poslodavcima (barem u određenim delatnostima) da uvide da je moguće organizovati rad i na fleksibilniji način, što bi imalo brojne pozitivne reperkusije prvenstveno na mogućnost zaposlenih da usklade profesionalni i privatni život (Buonocore Porter 2021, 29; Emmett *et al.* 2020).

Sigurno je da rad van prostorija poslodavca, odnosno rad od kuće daje makar načelno mogućnost alternativnog regulisanja rada (u određenim profesijama), što takođe treba imati u vidu kada se analizira položaj zaposlenih (i pitanje sankcionisanja zaposlenih koji se ne vakcinišu) u vreme pandemije *COVID-19*.⁶³

6. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Franc Kafka u svojoj pripovetki „O parabolama“ navodi sledeći dijalog sa mudracem:

⁶¹ U tom svetlu, brojne anegdotske situacije, koje ponekad mogu imati i negativne posledice po zaposlene, neminovno dovode u pitanje prednosti (i mane) stalne komunikacije putem elektronskih platformi (Mamaysky 2021, 17).

⁶² Šire posmatrano, pandemija je promenila opšti način komunikacije – kako se navodi, „pandemija je dramatično promenila prirodu socijalnih interakcija“ (Calbi *et al.* 2021, 1).

⁶³ Naime, „za milione koji obično rade iz kancelarije, tehnološka rešenja usvojena tokom pandemije su potencijalno zauvek promenila način rada“ (Willige 2021).

Na to će jedan reći: „Zašto se branite? Kad biste slušali parabole i postupali kako one kažu, i sami biste postali parabole, pa se već samim tim oslobodili svakodnevnih muka.“

Drugi reče: „Kladim se da je i to parabola.“

Prvi reče: „Dobio si.“

Drugi reče: „Ali, nažalost, samo u paraboli.“

Prvi reče: „Ne, u stvarnosti; u paraboli si izgubio.“

Pandemija *COVID-19* je brojne živote odnela, a brojne izmijenila (zauvek). Svako je morao na jedan ili drugi način da se prilagodi izmjenjenim, vanrednim okolnostima, u kojima je sve teže, složenije i opterećeno strahom za sopstveno i tuđe zdravlje. Pandemija je (negativno) uticala na sve sfere života te je tako izazvala (i nastavlja da izaziva) brojne promene, nedoumice i brige u oblasti zapošljavanja i radnih odnosa.

Nesporno je i da su svi radnici, ali i poslodavci, stavljeni u nezavidnu situaciju u kojoj treba savesno i vredno da rade i organizuju posao, dok se okolnosti svakog trena menjaju. Sa svim pomenutim izazovima suočavaju se i zaposleni i poslodavci širom sveta, pa i u Srbiji. Kako se navodi, „pandemija *COVID-19* izazvala je jednu od najgorih kriza zapošljavanja od Velike depresije. Postoji realna opasnost da će kriza uticati na porast siromaštva i proširiti nejednakosti, a posledice će se osećati u godinama koje dolaze“ (OECD 2021).

Dok su se početne nedoumice u svetu rada odnosile na to kako najbolje (ili) uopšte organizovati rad u vanrednim okolnostima, dostupnost vakcine(a) je otvorila i niz drugih (radnopravnih) pitanja. Naime, pitanje (obavezne) imunizacije nije nimalo jednostavno – ono otvara brojne nedoumice. Autorka se u radu nije bavila pitanjem „ostalih“ dilema već je pažnju posvetila radnopravnim nedoumicama, odnosno prvenstveno pitanju da li poslodavac u skladu sa domaćim radnopravnim okvirom može da dà otkaz ugovora o radu zaposlenom koji odbija da se vakciniše.

U tom kontekstu, može se zaključiti da pravni okvir ne poznaje pravni osnov na koji se poslodavac oslanjao ako bi sankcionisao otkazom one zaposlene koji odbijaju da se vakcinišu.

Takođe, analiza koncepta zdravlja i bezbednosti na radu nam ukazuje na to da, iako se i Zakon o radu i Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu bave pitanjem zdravlja i bezbednosti na radu, sankcije za

kršenje garantije bezbednosti i zdravlja na radu ne uključuju otkaz ugovora o radu kao *ultima ratio* sankciju.

Konačno, treba imati na umu to da vanredne okolnosti izazvane pandemijom *COVID-19* dovode do novih promena (i problema) na svakodnevnom nivou, te u tom pogledu autorka naglašava da upravo uticaj pandemije na radne odnose može biti podsticaj za potencijalno noveliranje trenutno postojećeg pravnog okvira.

LITERATURA

MONOGRAFIJE I ČLANCI

1. Bradaš, Sarita, Mario Reljanović, Ivan Sekulić. 2020. *Uticaj epidemije COVID-19 na položaj radnika i radnica*. Beograd: Fondacija Centar za demokratiju.
2. Buonocore Porte, Nicole. 1/2021. Working while mothering during the pandemic and beyond. *Washington and Lee Law Review* 78: 1–30.
3. Calbi, Marta, Nunzio Langiulli, Francesca Ferroni, Martina Montalti, Anna Kolesnikov, Vittorio Gallese & Maria Alessandra Umiltà. 2021. The consequences of COVID-19 on social interactions: an online study on face covering. *Nature Scientific Reports* 11.
4. Clemente-Suárez, Javier, Vicente Eduardo Navarro-Jiménez, Libertad Moreno-Luna, María Concepción Saavedra-Serrano, Manuel Jimenez, Juan Antonio Simón, Jose Francisco Tornero-Aguilera. 11/2021. The impact of the COVID-19 pandemic on social, health, and economy. 13: 1–25.
5. Imran Hossain, Mohammad. 1/2021. COVID-19 Impacts on Employment and Livelihood of Marginal People in Bangladesh: Lessons Learned and Way Forward. *South Asian Survey* 28: 57–71.
6. International Labour Organization. 2021. *World employment and social outlook trends 2021*. Geneva: International Labour Office.
7. Kovačević, Ljubinka. 2021. *Zasnivanje radnog odnosa*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
8. Kovačević, Ljubinka. 2016. *Valjani razlozi za otkaz ugovora o radu*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
9. Mamaysky, Isaac. 2021. The future of work exploring the post-pandemic workplace from an employment law and human resources perspective. *UC Davis Business Law Journal* (forthcoming): 1–17.
10. Marković, Miloš. 3/2021. Imunski odgovor na SARS-CoV-2 i pregled vakcina protiv COVID-19. *Medicinski podmladak* 72: 20–29.

11. Reljanović, Mario. 2020. *Radna prava u vanrednom stanju zbog epidemije*. Beograd: Fondacija Fridrih Ebert.
12. Reljanović, Mario. 2020. Zaštita podataka o ličnosti u radnom odnosu. 61–93. *Zaštita podataka o ličnosti u Srbiji*, ur. Stefan Andonović, Dragan Prlja, Andrej Diligenski. Beograd: Institut za uporedno pravo.
13. Vasilić, Nikola, Sanja Popović-Pantić, Dušica Semenčenko. 2020. Women entrepreneurship in the time of COVID-19 pandemic. *Journal of Women's Entrepreneurship and Education* 3–4: 23–40.

INTERNET I DRUGI IZVORI

1. Barrett, Philip, Sonali Das, Giacomo Magistretti, Evgenia Pugacheva, Philippe Wingender. 2021. After-Effects of the COVID-19 pandemic: Prospects for medium-term economic damage, IMF Working Paper. International Monetary Fund.
2. Copenhagen Economics. 2021. Economic consequences of the COVID-19 Pandemic. <https://www.copenhageneconomics.com/publications/publication/economic-consequences-of-the-covid-19-pandemic>, poslednji pristup 7. novembra 2021.
3. Emmett, Jonathan, Gunnar Schrah, Matt Schrimper, Alexandra Wood. 2020. COVID-19 and the employee experience: How leaders can seize the moment. <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/covid-19-and-the-employee-experience-how-leaders-can-seize-the-moment>, poslednji pristup 8. novembra 2021.
4. European Commission. 2021a. Communication from the Commission to the Council: One year since the outbreak of COVID-19: fiscal policy response. Brussels.
5. European Commission. 2021b. Employment and social developments in Europe review shows diverse impact of COVID-19 crisis. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10039>, poslednji pristup 9. novembra 2021.
6. European Commission. 2021c. EU Digital COVID Certificate. https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/coronavirus-response/safe-covid-19-vaccines-europeans/eu-digital-covid-certificate_en, poslednji pristup 7. novembra 2021.
7. International Labour Organization. 2021a. Slow jobs recovery and increased inequality risk long-term COVID-19 scarring. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_794834/lang--en/index.htm, poslednji pristup 20. novembra 2021.
8. International Labour Organization. 2021b ILO: Employment impact of the pandemic worse than expected. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_824098/lang--en/index.htm, poslednji pristup 10. novembra 2021.

9. International labour Organizatoo. 2021c. ILO Standards and COVID-19 (coronavirus). Version 3.0.
10. International Labour Organization. 2021. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Eighth edition Updated estimates and analysis.
11. International Labour Organization. 2021. COVID-19 – Tackling the jobs crisis in the Least Developed Countries.
12. International Labour Organization. 2021. An uneven and gender-unequal COVID-19 recovery: Update on gender and employment trends 2021, Policy Brief.
13. Jones, Lora, Daniele Palumbo, David Brown. 2021. Coronavirus: How the pandemic has changed the world economy. <https://www.bbc.com/news/business-51706225>, poslednji pristup 14. novembra 2021.
14. Liu, Xuepeng, Emanuel Ornelas, Huimin Shi. 2021. The 2020 trade impact of the Covid-19 pandemic. <https://voxeu.org/article/2020-trade-impact-covid-19-pandemic>, poslednji pristup 8. novembra 2021.
15. Messenger, Haley. 2021. From McDonald's to Goldman Sachs, here are the companies mandating vaccines for all or some employees. NBC News. <https://www.nbcnews.com/business/business-news/here-are-companies-mandating-vaccines-all-or-some-employees-n1275808>, poslednji pristup 5. novembra 2021.
16. OECD. The impact of COVID-19 on employment and jobs. <https://www.oecd.org/employment/covid-19.htm>, poslednji pristup 10. novembra 2021
17. Radio Slobodna Evropa. U Srbiji obavezna vakcinacija policije i vojske. <https://www.slobodnaevropa.org/a/srbija-obavezna-vakcinacija-vojska-policija/31271105.html>, poslednji pristup 9. novembra 2021.
18. Reuters. 2021. Factbox: Countries making COVID-19 vaccines mandatory. <https://www.reuters.com/business/healthcare-pharmaceuticals/countries-making-covid-19-vaccines-mandatory-2021-08-16/>, poslednji pristup 9. novembra 2021.
19. Tankosić, Tamara. 2021. Smeju li poslodavci da prave spiskove (ne) vakcinisanih radnika ili da imunizaciju uslove otkazom. <https://www.rts.rs/page/stories/sr/%D0%9A%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D1%80%D1%83%D1%81/story/3148/zivot-u-vreme-pandemije/4333124/poslodavci-radnici-imunizacija-spiskovi.html>, poslednji pristup 12. novembra 2021.
20. UN Women. 2021. Efforts intensify to confront pandemic-related spikes in violence against women across Europe and Central Asia. https://eca.unwomen.org/en/news/stories/2020/11/efforts-intensify-to-confront-pandemic-related-spikes-in-violence-against-women?gclid=Cj0KCQiA-K2MBhC-ARIsAMtLKRsfkAK3PFmS8dc7pcBvR4lzYEUTzRRHfHN-y690HEI13G0_XZmEPWtYaAlm-EALw_wcB, poslednji pristup 10. novembra 2021.

21. UNICEF Serbia. 2021. Results of UNICEF's survey on the impact of the COVID-19 pandemic on families with children in Serbia presented. <https://www.unicef.org/serbia/en/press-releases/results-unicefs-survey-impact-covid-19-pandemic-families-children-serbia-presented>, poslednji pristup 12. novembra 2021.
22. United Nations. 2021. The consequences of COVID-19 on well-being. https://www.un.org/ldc5/sites/www.un.org.ldc5/files/pdf/stateLDC_2021/10_stateldc_2021_b.pdf, poslednji pristup 12. novembra 2021.
23. Weber, Tina, John Hurley, Dragos Adăscăliței. 2021. COVID-19: Implications for employment and working life. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/covid-19-implications-for-employment-and-working-life>, poslednji pristup 8. novembra 2021.
24. Webster, Allan, Sangeeta Khorana, Francesco Pastore. 2021. The Effects of COVID-19 on Employment, Labour Markets and Gender Equality in Central America. Discussion Paper Series. Bonn: IZA Institute of Labour Economics.
25. Wellcome. 2021. From equality to global poverty: the Covid-19 effects on societies and economies. <https://wellcome.org/news/equality-global-poverty-how-covid-19-affecting-societies-and-economies>, poslednji pristup 7. novembra 2021.
26. Willige, Andrea. 2021. What are the long-term effects of the COVID-19 pandemic? These 5 trends give us a glimpse. <https://www.weforum.org/agenda/2021/08/covid19-long-term-effects-society-digital/>, poslednji pristup 11. novembra 2021.
27. World Health Organization, International Labour Organization. 2021. Preventing and mitigating COVID-19 at work, Policy brief.
28. World Health Organization. 2020. Impact of COVID-19 on people's livelihoods, their health and our food systems, Joint statement by ILO, FAO, IFAD and WHO. <https://www.who.int/news/item/13-10-2020-impact-of-covid-19-on-people's-livelihoods-their-health-and-our-food-systems>, poslednji pristup 13. novembra 2021.
29. Vaccinated and Unvaccinated Workers in the Labor Market Position Paper 18. 3. 2021.

MANDATORY IMMUNIZATION OF EMPLOYEES – NECESSARY MEASURE DURING THE PANDEMIC OR UNJUSTIFIED DEROGATION OF EMPLOYMENT RIGHTS?

Summary

The pandemic caused by the SARS-COV-2 virus has brought into question the lives and health of people around the world. The pandemic has caused many issues in all spheres of life, including labour relations. Both employers and employees have (unprepared) faced numerous challenges in terms of organizing work in emergency circumstances. It is therefore not surprising that due to the availability of vaccine(s), the issue of employee immunization has gained special importance.

Emphasizing the belief that it is necessary to encourage employees to vaccinated themselves, the author puts forward the hypothesis that, in accordance with the employment law framework, dismissal given to an employee due to refusal to be vaccinated would be illegal. The hypothesis is based on two crucial arguments relating to (un)justified reasons for termination of the employment contract by the employer and the possibility of working outside the employer's premises. Nevertheless, new findings, further developments, as well as potential changes in employment legislation can be a strong incentive to reconsider any hypothesis in regarding mandatory immunization and employment rights.

Key words: *pandemic, labour relations, immunization of employees, termination of the employment contract, health and safety at work*