

POSTUPAK REŠAVANJA VIŠKA ZAPOSLENIH

Rad se u okviru radnog odnosa obavlja kada za to postoji potreba. Ukoliko ta potreba prestane, javlja se problem viška zaposlenih.

Pandemija bolesti COVID-19 ima negativan uticaj na poslovanje mnogih sektora privrede. Novonastale ekonomske promene uzrokujuće višak zaposlenih kod velikog broja poslodavaca, a naročito u onim granama koje su najviše pogođene Pandemijom.

1. STRUKTURNE PROMENE KOD POSLODAVCA

Zakon o radu ("Službeni glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje) ("**Zakon o radu**") propisuje da je poslodavac dužan da donese Program rešavanja viška zaposlenih ("**Program**") ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena u okviru perioda od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vreme.

2. ELABORAT O STRUKTURNIM PROMENAMA

Problem viška zaposlenih se rešava donošenjem Programa međutim njemu treba da prethodi Elaborat koji će definisati tehnološke, ekonomske i organizacione promene i opredeliti potrebu za donošenjem Programa ("**Elaborat**").

3. USLOVI ZA DONOŠENJE PROGRAMA

Program je obaveza poslodavaca kod kojih će prema Elaboratu **u okviru perioda od 30 dana** doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih u radnom odnosu na neodređeno vreme i to:

- a) 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima više od 20 a manje od 100 zaposlenih;
- b) 10% zaposlenih kod poslodavca koji ima najmanje 100 a najviše 300 zaposlenih;
- c) 30 zaposlenih kod poslodavca koji ima preko 300 zaposlenih.

Bez obzira na ukupan broj zaposlenih, Program je dužan da donese i poslodavac koji utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih i organizacionih promena doći do prestanka potrebe za radom **najmanje 20 zaposlenih u periodu od 90 dana**.

4. POSTUPAK DONOŠENJA PROGRAMA

Donošenju Programa prethodi obaveza poslodavca da u saradnji sa reprezentativnim sindikatom kod poslodavca i Nacionalnom službom za zapošljavanje preduzme **mere za novo zapošljavanje**. Tek ukoliko se ta radnja pokaže kao bezuspešna pristupa se izradi Programa.

Proces izrade započinje donošenjem predloga Programa koji utvrđuje poslodavac. **Predlog Programa** poslodavac je dužan da dostavi reprezentativnom sindikatu kod poslodavca i

Nacionalnoj službi za zapošljavanje u roku od 8 (osam) dana od dana utvrđivanja, radi davanja mišljenja, sugestija i predloga.

Mišljenja na Program moraju biti dostavljena u roku od 15 dana od dana prijema predloga Programa. Poslodavac se prema dostavljenim mišljenjima mora odnositi odgovorno što znači da razmotri i da uzme u obzir predloge Nacionalne službe za zapošljavanje i mišljenje sindikata i da ih obavesti o svom stavu u roku od 8 (osam) dana.

Program donosi upravni odbor, a kod poslodavca kod koga nije konstituisan upravni odbor, direktor ili sam preduzetnik. S obzirom da je Program opšti akt potrebno je da bude objavljen na oglasnoj tabli poslodavca i/ili na drugi adekvatan način.

5. SADRŽINA PROGRAMA

Zakon o radu propisuje **sadržinu** Programa, kao što sledi:

- a) razlozi prestanka potrebe za radom zaposlenih: strukturne promene (tehnološke, ekonomske ili organizacione promene) koje se preuzimaju iz sačinjenog Elaborata;
- b) ukupan broj zaposlenih kod poslodavca: broj zaposlenih u radnom odnosu na neodređeno vreme s obzirom da se prema tom broju procenjuje da li poslodavac ima obavezu donošenja Programa;
- c) broj, lična svojstva i poslovi zaposlenih koji su višak: ovi podaci su od ključne važnosti za preduzimanje mera za rešavanje viška. Zaposleni su taksativno nabrojani imenom i prezimenom, stručnom spremom, godinama starosti, radnim stažom i poslovima koje su obavljali;
- d) kriterijumi za utvrđivanje viška zaposlenih: predstavljaju merila na osnovu kojih se određuju koji su zaposleni zapravo višak. Uspešnost na radu je kriterijum koji treba da ima najveći značaj;
- e) mere za zapošljavanje (pogledajte dole član 6);
- f) sredstva za rešavanje socijalno-ekonomskog položaja viška zaposlenih; i
- g) rok u kome će biti otkazan ugovor o radu.

6. MERE ZA ZAPOŠLJAVANJE

Program sadrži **mere** za zapošljavanje viška zaposlenih u koje se ubrajaju:

- a) premeštaj na druge poslove;
- b) upućivanje na rad kod drugog poslodavca;
- c) prekvalifikacija i dokvalifikacija;
- d) rad sa nepunim radnim vremenom koji ne može biti kraći od polovine punog; i
- e) druge mere koje dopunjuju gore navedene mere: npr. rad u radnom odnosu na određeno vreme, rad van prostorija poslodavca, rad po ugovoru o delu, dopunski rad i slično.

Takođe, Programom se određuje i **period** u kojem će biti otkazani ugovori o radu zaposlenima za čijim je radom prestala potreba, a ukoliko im se merama za zapošljavanje ne obezbedi drugi posao.

7. ISPLATA OTPREMINE I OTKAZ UGOVORA O RADU

Ukoliko se ne može obezbediti ni jedna od zakonskih ili drugih mera za zapošljavanje radnika za čijim je radom prestala potreba, primenjuje se **otkaz ugovora o radu** kao krajnja mera.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, zaposlenom **isplati otpremninu** u visini utvrđenoj opštim aktom ili ugovorom o radu. Dakle, uslov za primenu ovog otkaznog razloga je da poslodavac zaposlenom isplati otpremninu. Bez tog ispunjenog uslova otkaz se ne može dati.

Visina otpremnine ne može biti niža od zakonom predviđenog minimalnog iznosa a to je **zbir trećina zarade zaposlenog** za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu. Pod zaradom se smatra prosečna mesečna zarada zaposlenog isplaćena za poslednja 3 (tri) meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina, odnosno bruto isplata bilo kog primanja koji ima karakter zarade.

8. PRAVA PO OSNOVU OBAVEZNOG OSIGURANJA

Zaposleni kome poslodavac posle isplate otpremnine otkáže ugovor o radu ostvaruje **pravo na novčanu naknadu**, penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstvenu zaštitu, u skladu sa Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti (*"Službeni glasnik RS", br. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017 i 113/2017 - dr. zakon*).

9. FISKALNE POGODNOSTI I DIREKTNA FINANSIJSKA POMOĆ POSLODAVCIMA U PRIVATNOM SEKTORU

Poslodavci koji u periodu od 15. marta 2020. godine do 10. aprila 2020. godine smanje broj zaposlenih za više od 10%, **ne mogu da koriste** fiskalne pogodnosti i direktnu finansijsku pomoć predviđene Uredbom o fiskalnim pogodnostima i direktnim davanjima privrednim subjektima u privatnom sektoru (...) (*"Službeni glasnik RS", br. 54/2020*).

Takođe, poslodavci **gube pravo** na fiskalne pogodnosti i direktnu finansijsku pomoć ukoliko u periodu od 15. marta 2020. godine do 31. oktobra 2020. godine smanje broj zaposlenih za više od 10%, i u obavezi su da plate sve odložene obaveze i vrate svu primljenu pomoć, sa kamatom.

S poštovanjem,



Jovan Crnogorčević LL.M.
Advokat

j.crnogorcevic@jlegal.rs
M. +381.63.8500.594



Jasmína Glavšić
Advokatski pripravnik

j.glavsic@jlegal.rs
M. +381.64.0095.601