

*Параскева Михајловић,
дипл. правник, Београд*

Вишкови запослених према Закону о раду

У склопу спровођења процеса друштвене и економске транзиције, поред пореских прописа и Закона о приватизацији, који је донет средином 2001. године, крајем исте године, донет је **Закон о раду** (*Службени гласник РС*, бр. 70/2001), **као реформски закон којим се уређује систем радних односа у Републици Србији.**

Закон о раду, који је ступио на снагу 21. децембра 2001. године, заснива се на новим решењима примереним земљама у транзицији и европском радном законодавству.

Решењима појединих радно-правних института у Закону о раду, обезбеђено је:

- стварање институционалних предуслова за веће запошљавање, утврђивањем различитих видова радног ангажовања (флексибилни облици запошљавања);
- гарантовање права запослених - утврђивањем одговарајућих обавеза послодавца, на основама утврђеним међународним конвенцијама и препорукама (забрана дискриминације у запошљавању, примена прописаних критеријума за утврђивање минималне зараде, обезбеђивање права на одморе и одсуства, заштита материнства, слобода синдикалног организовања и заштита синдикалних права, подстицање колективног преговарања, утврђивање основа за отказ уговора о раду од стране послодавца, обавезе послодавца у обезбеђивању адекватне заштите запослених у случају отказа и др.);
- стварање услова за социјални дијалог социјалних партнера.

Уређујући на нов начин одређене радно-правне институте и у оквиру њих бројна права, обавезе и одговорности по основу рада, **Закон о раду на нов начин уређује и вишак запослених** (њихов радно-правни статус), **који настане код посло-**

давца због технолошких, економских или организационих промена. Наиме, законом су, на новим основама у односу на досадашња решења, уређени начин утврђивања вишка запослених и обавезе послодавца у овом случају.

Одредбе о вишковима запослених у закону су дате у поглављу IX. Престанак радног односа, у оквиру одредаба о отказу од стране послодавца (чл. 101. до 103.), и вишку запослених (чл. 114. до 119.). Из ових одредаба произилази:

- да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог - ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла (члан 101. став 1. тачка 8. закона);
- да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду због престанка потребе за обављањем посла на коме запослени ради, само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима (члан 101. став 3. закона), с тим да такву обавезу нема послодавац који има у радном односу на неодређено време мање од 50 запослених (члан 101. став 4. закона);
- да послодавац не може, у случају отказа уговора о раду запосленом за чијим је радом престала потреба, на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа. Ако пре истека овог рока настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос (члан 101. ст. 5. и 6.);
- да је послодавац који има у радном односу на неодређено време више од 50 запослених, а намерава да откаже уговор о раду за више од 10% од укупног броја запослених у току календарске године, дужан да донесе програм решавања вишка запослених, који доноси у сарадњи са организацијом надлежном за послове запошљавања и који обавезно садржи податке о запосленима који представљају вишак, и то: послове које обављају, квалификациону структуру, године старости, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће им се дати отказ (члан 114. закона);
- да је послодавац дужан да, на предлог програма решавања вишка запослених прибави мишљење репрезентативног синдиката, да узме у обзир мишљење и предлог тог синдиката и да га о свом ставу обавести у року од три месеца од дана пријема мишљења (члан 115. закона);
- да програм решавања вишка запослених садржи предлог мера којима се стварају услови за запошљавање запослених који су вишак, а нарочито: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација (за рад код истог или другог послодавца), скраћено радно време (претварање пуног у непуно радно време), друга права у складу са законом, општим актом (колективним уговором или правилником о раду), или уговором о раду (члан 116. закона);
- да је послодавац дужан да, у случају отказа уговора о раду због престанка потребе за обављањем одређеног посла, запосленом исплати отпрем-

нину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду, и то најмање у висини двоструког до петоструког износа зараде, у зависности од година проведених у радном односу, с тим да се под зарадом сматра зарада коју је запослени остварио у складу са законом, општим актом или уговором о раду за месец који предходи месецу у коме му престаје радни однос (члан 117. закона);

- да ће послодавац, ако нема сопствених средстава или му недостају средства за обезбеђивање права вишка запослених утврђених законом, користити средства која се за ту намену обезбеде у складу са законом или другим актом (члан 118. закона);
- да запослени коме послодавац после исплате отпремнине откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, **остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању (члан 119. закона);**
- да ће се послодавац који има својство правног лица и његов директор, односно друго одговорно лице, као и послодавац који је приватни предузетник, казнити за прекршај: - **ако запосленом за чијим је радом престала потреба откаже уговор о раду супротно одредбама Закона о раду којима је уређен тај облик престанка радног односа (члан 164. став 1. тачка 4. Закона), - ако запосленом коме је отказан уговор о раду због престанка потребе за обављањем посла, ускрати право на исплату отпремнине (члан 166. став 1. тачка 4. закона).**

Програм решавања вишка запослених

1. Основ за доношење програма решавања вишка запослених

Основ за доношење програма решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), као што је напред изнето, налази се у одредби члана 114. Закона о раду, којом је утврђена обавеза послодавца, који има у радном односу на неодређено време више од 50 запослених, а намерава да откаже уговор о раду за више од 10% од укупног броја запослених у току календарске године због технолошких, економских или организационих промена, **да донесе програм решавања вишка запослених.**

Обавеза доношења програма условљена је :

- бројем запослених на неодређено време код послодавца;
- намером послодавца да откаже уговор о раду за више од 10% од укупног броја запослених у календарској години;
- разлозима због којих је настао вишак запослених (технолошке, економске или организационе промене).

Послодавац који има мање од 50 запослених, није дужан да доноси програм решавања вишка запослених, независно од тога ком броју запослених намерава да откаже уговор о раду. На пример: послодавац има 30 запослених, намерава да от-

каже уговор о раду за 15 запослених (више од 10%), није дужан да доноси програм, али је дужан да утврди технолошке, економске или организационе промене које представљају разлог настанка вишка запослених.

Послодавац који има више од 50 запослених, дужан је да донесе програм само ако намерава да откаже уговор о раду за више од 10% од укупног броја запослених у календарској години. На пример: послодавац има у радном односу 400 запослених, намерава да откаже уговор о раду за 30 запослених (мање од 10%), није дужан да донесе програм, односно послодавац са истим бројем запослених (400), намерава да откаже уговор о раду за 65 запослених, дужан је да донесе програм.

Разлози због којих је настао вишак запослених (технолошке, економске или организационе промене), постављају се као предходно питање, које треба анализирати, утврдити и донети одговарајуће одлуке у предузећу, пре приступања изради програма решавања вишка запослених, односно пре доношења одлуке о отказу уговора о раду у предузећу које није дужно да доноси програм.

Наиме, доношењу програма решавања вишка запослених, у највећем броју предузећа, треба да предходи поступак реструктурирања предузећа, у оквиру кога треба да се изврше статусне или организационе промене, поравнање из дужничко-поверилачког односа и друге промене које се односе на предузеће, а које имају за циљ финансијску консолидацију предузећа, власничку трансформацију, продају капитала или имовине.

На овакав редослед потеза указује и Уредба Владе Републике Србије о поступку и начину реструктурирања предузећа и других правних лица ("Службени гласник РС", бр. 1/2002), као и Социјални програм Владе Републике Србије за запослене којима престаје радни однос у процесу реструктурирања предузећа и припреме за приватизацију, стечај и ликвидацију од 7. марта 2002. године.

Овим актима се, наиме, предвиђа доношење програма реструктурирања, односно плана пословне и економско-финансијске консолидације, чији је саставни део и социјални програм, односно програм решавања вишка запослених.

Према томе, пре утврђивања вишка запослених, послодавац је дужан да утврди да је дошло до технолошких, економских или организациоиних промена, што је услов за утврђивање вишкова запослених.

2. Реструктурирање предузећа

Реструктурирање предузећа, у оквиру којих треба да се изврше статусне, организационе и друге промене у предузећу, а које имају за циљ пословну и економско-финансијску консолидацију предузећа, његову припрему за приватизацију, да омогуће продају капитала или имовине и сл.

а) План пословне и економско-финансијске консолидације

У циљу стварања услова за успешно пословање предузећа, намеће се потреба доношења плана пословне и економско-финансијске консолидације, чији је саставни део програм решавања вишка запослених (социјални програм).

План консолидације треба да обезбеди производно, тржишно и организационо реструктурирање и ефикасније коришћење расположивих ресурса.

Полазна основа за израду плана консолидације опредељена је законском регулативом и деловањем мера економске политике на пословање предузећа, као и потребом статусних, организационих и других промена у предузећу.

План консолидације садржи нарочито: стање у предузећу које се реструктурира; вредност капитала и имовине; финансијско стање и економски потенцијал предузећа; предлог мера за санацију предузећа; оцену могућности реструктурирања и консолидације; статусне и организационе промене; план пословног развоја (бизнис план); кадровско-социјалну консолидацију; програм решавања вишка запослених (социјални програм), и друге податке од значаја за доношење плана.

Анализом основних показатеља из овог плана утврђује се неопходност и врста промена, које ће предузеће детаљно обрадити према специфичности делатности, услова пословања, месту на тржишту и другим својствима, и то:

1. Увођење технолошких промена - програми техничко-технолошке реконструкције, програми производње и услуга који се технички-технолошки унапређују у циљу подизања продуктивности, конкурентности на тржишту; увођење нових програма и технологија за производњу новог производа (пружање услуга), ради бољег позиционирања на тржишту и сл.

2. Увођење статусних или организационих промена - спајање зависних предузећа у оквиру повезаног предузећа, преузимањем или новим оснивањем; подела предузећа на више правних субјеката; продаја делова предузећа, пословног простора, других основних средстава, текуће технологије или издавање у закуп, франшизинг и др.; пренос имовине или дела имовине на други правни субјект; промена облика предузећа; промена унутрашње организације предузећа укидањем непрофитабилних пословних јединица; престанак обављања непрофитабилних делатности предузећа.

3. Економске промене - поравнања из дужничко-поверилачких односа - репрограмирање дуга или одлагање плаћања, уз сагласност већинских поверилаца; пренос обавеза са једног зависног предузећа на друго зависно предузеће у оквиру повезаних предузећа, уз сагласност већинских поверилаца; отписивање дуга, припадајуће камате или других потраживања, у потпуности или делимично; конверзија новчаних потраживања од стране поверилаца са већинским државним капиталом у капитал тог предузећа.

4. Остале промене - повећање капитала у предузећу (продајом деоница, повећањем оснивачких улога, пријемом нових оснивача, трансформацијом дуга у деонице или оснивачке улоге); смањење или повећање броја запослених; друге промене које се односе на предузеће, а које омогућавају продају капитала или имовине.

У зависности од врсте промена које се уводе у предузећу, послодавац може да именује посебну комисију (експертски тим) за пословну и економско-финансијску консолидацију, која има задатак да организује и спроведе консолидацију, по потре-

би, да организује израду додатних програма, обезбеди изворе финансирања, ангажује се на обезбеђивању неопходног стручног кадра и друго.

б) Пословни план развоја (бизнис план)

Израда пословног плана развоја има за циљ реализацију изабране пословне политике и обезбеђивање потребних финансијских средстава.

Садржај бизнис плана обухвата: основне елементе везане за стање предузећа; основне податке о производу или услугама, који су обухваћени планом; резултате маркетинг истраживања и процене могуће продаје; основне податке о начину реализације производње и потребама за одвијање производног процеса; податке о начину организовања и управљања предузећем, као и основне податке везане за обезбеђивање финансијских средстава.

в) План појребних кадрова

У оквиру плана консолидације, у складу са статусним и организационим променама, послодавац утврђује потребан број запослених за успешну пословно-финансијску консолидацију и даљи развој.

План кадрова представља однос између потребне и расположиве структуре запослених, где се сагледавају потребе за новим кадровима и вишак запослених.

По завршеном распоређивању запослених у складу са новим актом о организацији и систематизацији послова и спроведеном поступку утврђивања запослених који представљају вишак, приступа се активностима за изналажење појединачних решења ради утврђивања могућих права запослених за чијим је радом престала потреба у предузећу.

3. Припрема и доношење програма решавања вишка запослених

На основу анализе програма реструктурирања и плана консолидације предузећа, утврђују се послови за чијим обављањем је престала потреба код послодавца. Утврђивањем послова за чијим обављањем је престала потреба послодавца, утврђују се и запослени за чијим радом је престала потреба - који представљају вишак запослених.

Начин утврђивања вишка запослених и обавезе послодавца у вези с тим, Законом о раду (члан 114.) утврђене су на новим основама у односу на досадашња решења. Закон не прописује обавезу да се вишкови утврђују према критеријумима, као што је то било предвиђено раније важећим прописима (резултати рада, стручна спрема, здравствено и социјално стање запосленог и чланова његове породице идр.). Одлуку о томе који запослени представља вишак доноси послодавац (директор или предузетник). Наравно, они ће увек поћи од тога који се делови предузећа (непрофитабилне пословне јединице) укидају, за које непрофитабилне делатности предузећа се обуставља обављање делатности, која радна места се укидају, на којим пословима (радним местима) се смањује обим послова, те треба смањити број

извршилаца и сл. узимајући у обзир, при том, резултате рада на одређеним пословима, здравствено и социјално стање запослених и слично.

Ако постоји потреба (намера) послодавца да откаже уговор о раду за знатно више од 10% од укупног броја запослених на неодређено време, послодавац може да донесе програм поступног решавања вишкова запослених у наредних 2-3 године, или програм у коме ће решити положај свих запослених који су вишак у једној календарској години. При томе, ако се доноси програм поступног решавања вишкова за више година, за сваку годину се утврђује да ли је број запослених којима се отказује уговор о раду већи од 10% и у зависности од тога, да ли се за сваку годину доноси програм или не.

Наиме, ако се програмом пословне и економско-финансијске консолидације утврди да предузеће треба да утврди вишак запослених од на пр. 40% од укупно 6000 запослених на неодређено време, решавање овог вишка треба поступно решавати за две године (на пр. 2002. године послодавац намерава да откаже уговор о раду за 2100 запослених, што је више од 10%, а 2003. године за 300 запослених, што је мање од 10% од укупног броја запослених од 3900). Послодавац је у овом случају, дужан да донесе програм само за 2002. годину. За 2003. годину, када намерава да откаже уговор о раду за 300 запослених (мање од 10%), нема обавезу доношења програма.

Друга је ситуација, када послодавац намерава да у једној календарској години поступно (у два дела) решава вишак запослених – на пр. у првој половини године намерава да откаже уговор о раду за 40 запослених од укупно 1000 запослених, што је мање од 10%, а у другој половини године за 95 запослених, што је укупно више од 10% запослених (135), у календарској години. Послодавац је у овом случају дужан да донесе програм.

Независно од тога, да ли у овим случајевима, послодавац има обавезу да донесе програм решавања вишка запослених или не, обзиром да има више од 50 запослених, сагласно члану 101. став 3. Закона о раду, послодавац може запосленом дати отказ уговора о раду само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима. Значи, независно од тога што послодавац који има више од 50 запослених није дужан да донесе програм решавања вишка запослених ако намерава да откаже уговор о раду за мање од 10% од укупног броја запослених, обавезан је да предходно утврди да запосленом није могао да обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

4. Садржај програма

Садржај програма решавања вишка запослених утврђен је Законом о раду (члан 114. став 2.), и то:

- број запослених који су вишак;
- име и презиме, њихову квалификацију, послове које обављају и године старости;

- мере којима се стварају услови за њихово запошљавање;
- рок у коме ће се запосленима дати отказ.

Програм решавања вишка запослених, према члану 116. закона садржи предлог мера, а нарочито: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, скраћено радно време и друга права у складу са законом, општим актом или уговором о раду.

Програмом се обавезно утврђује рок у коме ће се запосленом отказати уговор о раду. Значи, од дана када послодавац утврди да је одређени запослени вишак, до дана престанка радног односа, запослени има право на отказни рок. Рок за отказ уговора о раду може да буде различито утврђен зависно од радног стажа, или за све једнако. Истеком отказног рока, после исплате отпремнине, запосленом престаје радни однос.

Послодавац припрема програм у сарадњи са Републичким заводом за тржиште рада - филијалом, службом завода у седишту послодавца. При томе, послодавац самостално припрема први део програма, који се односи на утврђивање броја запослених који су вишак, идентификовање запослених који су вишак, њихове квалификације, послове које обављају и године старости. Мере за решавање вишка запослених (којима се стварају услови за њихов премештај на друге послове или њихово запошљавање) и рок у коме ће се запосленима дати отказ, послодавац утврђује у сарадњи са заводом. Значи, када послодавац припреми први део програма, потребно је да о томе обавести завод, који је дужан да са подацима о пријављеним потребама за радницима и другим информацијама о могућностима и условима за запошљавање, учествује у утврђивању мера за решавање вишка запослених, односно утврђивању рока у коме ће послодавац дати отказ запосленима којима није могло да се обезбеди запошљавање, преквалификација или доквалификација и слично.

Запослени којима није могао да се обезбеди премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, скраћено радно време, по истеку рока за отказ уговора о раду, после исплате отпремнине, престаје радни однос и остварују право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствено осигурање, у складу са прописима о запошљавању (члан 119. закона).

Програм се, пре усвајања, обавезно доставља на мишљење репрезентативном синдикату код послодавца. Послодавац је дужан да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од три месеца (члан 115. закона).

Законом није прописано који орган код послодавца доноси програм. Имајући у виду, међутим, да се ради о веома значајном и осетљивом питању, програм би требало да доноси управни одбор предузећа. Међутим, нема сметњи да програм донесе орган кога овласти управни одбор (комисија и сл.), или директор, односно предузетник.