

*Параскева Михајловић,
дипл. правник, Београд,*

Решавање вишка запослених према новом Закону о раду

Резиме

Предмет овог рада је решавање вишка запослених према новом Закону о раду који је донет марта 2005. године. Аутор у раду указује да је један од главних разлога за доношење новог Закона о раду потреба даље реформе радног законодавства и хармонизације са међународним и европским радним стандардима у свим питањима индивидуалног и колективног рада, у коме и решавање вишка запослених, једно од најтежих питања у области радних односа код нас. Законом се у посебном поглављу уређује начин утврђивања вишка запослених, доношење програма, мере и средства за решавање вишка запослених, као и улога синдикала и организације надлежне за послове запошљавања у коме.

Кључне речи: *вишак запослених, програм, мере и средства за решавање вишка запослених, синдикал, организација надлежна за послове запошљавања.*

Законом о раду, који је донет крајем 2001. године ("Сл. гласник РС", бр. 70/2001 и 73/2001), у складу са започетим реформама радног законодавства, успостављени су одређени институционални оквири за функционисање радног законодавства, што се огледа, пре свега, у укидању сложене процедуре код заснивања радног односа, решавању вишка запослених, као и стварању амбијента за већу мобилност радне снаге, смањење незапослености и рада на "црно".

Реформа радног законодавства, међутим, налаже концепцијску промишљеност и садржинску свеобухватност, односно хармонизацију са међународним и европским радним стандардима у свим питањима предмета индивидуалног и колективног рада¹¹⁾.

Три године примене Закона о раду показале су озбиљне концепцијске и садржинске недостатке у овом закону (успостављени институционални оквири за функционисање радног законодавства, у највећем делу, нису одговарајући, потпуни, јасни ни доречени, и нису на одговарајући начин хармонизовани са међународним и европским радним стандардима). Стога је било потребно да се у постојећем Закону изврше значајне измене и допуне, односно да се донесе нови Закон о раду, који је у Народној Скупштини Србије усвојен 8. марта 2005. године. Закон о раду објављен је у "Службеном гласнику Републике Србије", бр. 24/2005, а ступио је на снагу 23. марта 2005. године.

Законом о раду се на потпунији, свеобухватнији и квалитетнији начин уређују сва релевантна питања (или највећи број), у области радних односа, поједини радно-правни институти ближе се уређују и нашли су посебно место у Закону, уређени су неки нови радно-правни институти у складу са законодавством Европске уније (забрана дискриминације, заштита запослених код промене послодавца и утврђивање вишка запослених, обезбеђивање потраживања запослених у случају стечаја и др.), и прецизиране одредбе закона, којима се обезбеђује доследна примена конвенција и препорука Међународне организације рада које је наша држава ратификовала.

Закон о раду садржи седам нових поглавља, као што су: III.- *Уговор о правима и обавезама директора*; IV.- *Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање*; IX.- *Поштрживања запослених у случају стечајног послодавца*; X.- *Права запослених код промене послодавца*; XI.- *Вишак запослених*; XIV.- *Удаљење запослених са посла*; XV.- *Измена уговора о раду*.

Решавање вишка запослених

Одредбе о вишку запослених, оправдано су издвојене из поглавља о престанку радног односа у предходном Закону о раду, у посебно поглавље XI - *Вишак запослених*, јер престанак потребе за радом запосленог, не мора увек да значи и престанак радног односа. Одредбама овог поглавља (чл.153. до 160.), уређује се начин и поступак утврђивања вишка запослених ако је због технолошких, економских или организационих промена престала потреба за обављањем одређених послова, а тиме и за радом запослених на тим пословима, мере за ново запошљавање вишка запослених, надлежни орган за доношење програма за решавање вишка запослених, права запослених у случају отказа уговора о раду, улога репрезентативног

1. Б. Лубарда, Концепт реформе радног законодавства Србије, Радно и социјално право, бр. 1-6/2004, стр.105.

синдиката и републичке организације надлежне за запошљавање у припреми и доношењу програма решавања вишка запослених.

Престанак радног односа запосленог, ако је услед технолошких, економских или организационих промена престала потреба за обављањем одређеног посла **или дошло до смањења обима посла**, уређен је у оквиру одредаба о престанку радног односа (чл. 179.ст.1.тач.9) и чл.182.).

Одредбама члана 153. Закона о раду на нови начин се уређују случајеви у којима је послодавац дужан да донесе програм решавања вишка запослених (даље: програм), у зависности од периода у коме ће доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, броја запослених за чијим ће радом престати потреба и броја укупног броја запослених на неодређено време код послодавца.

Послодавац је дужан да донесе програм ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена, у оквиру периода од 30 дана, доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за најмање:

- 1) десет запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време;
- 2) 10% запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено време;
- 3) 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време.

Поред тога, програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће, из наведених разлога, доћи до престанка потребе за најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

Према овим одредбама, за разлику од решења у предходном Закону о раду, само послодавац који има у радном односу мање од 20 запослених на неодређено време, није дужан да доноси програм, већ то може да уреди одлуком, односно појединачним отказом уговора о раду.

Међутим, и послодавац који није обавезан да доноси програм, обавезан је да утврди технолошке, економске или организационе промене због којих је престала потреба за обављањем одређених послова и које представљају разлог настанка вишка запослених, да би могао да донесе закониту одлуку о престанку потребе за радом запослених, односно да откаже уговор о раду у складу са одредбама члана 179. став 1. тачка 9) Закона о раду.

Ради превентивног деловања, Законом о раду је утврђена обавеза послодавца да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање (Националном службом за запошљавање – даље: Национална служба), предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених (чл.154.).

Наиме, овим се тежиште ставља на обавези послодавца да ствара услове и остварује потребну сарадњу са репрезентативним синдикатом (укључујући, свакако, и друге синдикате на основу закљученог споразума у складу са овим Законом, односно представника запослених ако није образован синдикат), и Националном

службом (њеним филијалама и службама у седишту послодавца), за заједничко и континуирано деловање у изналагању могућности и предузимању одговарајућих мера за запошљавање вишка запослених, не чекајући да се формално донесе програм. Овим се послодавац не ослобађа обавезе доношења програма ако су се стекли наведени услови из члана 153. Закона о раду.

Програм нарочито садржи: разлоге престанка потребе за радом запослених (технолошке, економске или организационе промене); укупан број запослених код послодавца; број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак; послове које обављају; критеријуме за утврђивање вишка запослених; мере за запошљавање (премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација, доквалификација, непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена и друге мере); средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених и рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Новина у садржају програма су разлози престанка потребе за радом запослених, критеријуми за утврђивање вишка запослених и средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених.

Утврђивање технолошких, економских или организационих промена, које представљају разлоге за утврђивање вишка запослених, и по предходном Закону о раду је било разлог за престанак потребе за радом запослених, али није било изричито утврђено законом да се ти разлози утврђују програмом решавања вишка запослених. Овим се, међутим, обавеза утврђивања разлога за престанак потребе за радом запослених изричито утврђује и обавезује послодавца да ти разлози буду садржани у програму.

Законом се не утврђују критеријуми на основу којих ће послодавац утврдити запослене који су вишак, али се изричито прописује да критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета. Критеријуми за утврђивање вишка запослених морају да буду садржани у програму, а, по нашој оцени, треба их утврдити општим актом послодавца (колективним уговором или правилником о раду). За које ће се критеријуме одредити послодавац, зависи од пословне политике послодавца, броја и квалификационе структуре потребних радника, односно вишка запослених и слично.

Средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених, поред средстава за исплату отпремнине у складу са законом, општим актом или уговором о раду, запосленима којима ће се отказати уговор о раду, треба да садрже и средства потребна за спровођење мера за ново запошљавање вишка запослених, пре свега, самозапошљавање, запошљавање код другог послодавца, преквалификацију, доквалификацију и др.

За разлику од предходног Закона о раду, овим законом су одређени органи надлежни за доношење програма. Прописано је да програм доноси управни одбор,

а код послодавца код кога није образован управни одбор – директор, односно предузетник.

Предлог програма послодавац доставља на мишљење репрезентативном синдикату, односно представнику запослених ако није образован синдикат, као и Националној служби, најкасније у року од осам дана од дана утврђивања предлога програма. Синдикат, односно представник запослених, дужан је да, у року од 15 дана од дана достављања предлога програма, достави мишљење о предлогу програма. У истом року, Национална служба је обавезна да послодавцу достави предлог мера у циљу да се спрече или ограничи на најмању меру откази уговора о раду, односно да се обезбеди преквалификација, доквалификација, самозапошљавање и друге мере за ново запошљавање вишка запослених. Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге Националне службе и мишљење синдиката и да их обавести о свом ставу.

Обавеза Националне службе да, по добијању предлога програма, у року од 15 дана, достави послодавцу предлог мера за ново запошљавање вишка запослених, је потребна, али по нашој оцени, нерeално постављена. Наиме, сматрамо да је целисходније да Национална служба са овако утврђеним обавезама, учествује у припреми предлога програма, као и у реализацији мера за ново запошљавање које буду утврђене програмом, пре свега у организовању преквалификације, доквалификације и других облика додатног образовања и обуке, у складу са прописима о запошљавању, затим самозапошљавање, запошљавање код другог послодавца и слично. Поред тога, рок од 15 дана од дана достављања предлога програма је кратак и недовољан за припрему и достављање квалитетног предлога мера за запошљавање вишка запослених.

У реализацији мера за ново запошљавање вишка запослених веома је важно разрадити начин и поступак да се средства отпремнине или једнократне новчане накнаде и друга давања по социјалном програму, у што већој мери улажу у стварање услова за њихово ново запошљавање. При том, потребно је омогућити да ова лица, под повољнијим условима, остваре право и на друга подстицајна средства.

Законом о раду је на нови начин регулисана обавеза послодавца да у случају отказа уговора о раду запосленом исплати отпремнину. Прописана је, наиме, обавеза послодавца да пре отказа уговоира о раду запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговора о раду, која не може да буде нижа од трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу.

На нови начин је дефинисана и зарада на основу које се утврђује висина отпремнине која се исплаћује запосленом. Зарадом се сматра **просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која предходе месецу у којем се исплаћује отпремнина**. Значи, висина отпремнине (најнижи износ), поред осталог, зависи од просечне месечне зараде запосленог која му је **исплаћена за последња три месеца** која предходе месецу у којем се исплаћује отпремнина, а не од зараде 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 (како је било прописано ставом 2, чл.117. предходног Закона о раду).

Законом о раду се, значи, утврђује најнижи износ отпремнине, а општим актом (пре свега, колективним уговором) или уговором о раду може да се предвиди виши износ који није ограничен.

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.

Утврђивање разлога за настанак вишка запослених

Разлози због којих је настао вишак запослених (технолошке, економске или организационе промене), **постављају се, најчешће, 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 донесе програм решавања вишка запослених. Утврђени разлози, међутим, независно од тога да ли се утврђују у предходном поступку или у поступку утврђивања програма, обавезно су садржани у програму решавања вишка запослених.

Наиме, доношењу програма решавања вишка запослених, у највећем броју привредних друштава, треба да предходи поступак реструктурирања, у оквиру кога треба да се изврше **статусне или организационе промене, техничко-технолошке промене** (програми производње и услуга који се технички и/или технолошки унапређују у циљу подизања продуктивности и конкурентности на тржишту, увођење нових програма и технологија за производњу новог производа, ради бољег позиционирања на тржишту и сл.), **економске промене и друге промене које се односе на привредно друштво, а које имају за циљ финансијску и пословну консолидацију привредног друштва, својинску трансформацију, продају капитала или имовине, као и утврђивање броја потребних радника и вишак запослених.**

На овакав редослед потеза упућује и Уредба Владе Републике Србије о поступку и начину реструктурирања предузећа и других правних лица ("Сл. 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 ("Сл. гласник РС", бр. 12/2002)²².

Уредбом се, наиме, ближе уређује поступак и начин реструктурирања привредних друштава и других правних лица у поступку приватизације, у складу са законом, утврђује се надлежност Агенције за приватизацију, случајеви у којима се, нарочито, покреће поступак реструктурирања, као и доношење програма ре-

2. У току је поступак усвајања Закона о изменама и допунама Закона о приватизацији који треба да обухвати и решења садржана у наведеној Уредби Владе Републике Србије, као и поступак за доношење новог Социјалног програма Владе Републике Србије.

структурирања, чији је саставни део и социјални програм, односно програм решавања вишка запослених.

У поступку реструктурирања привредног друштва, на основу програма реструктурирања, треба да се изврше статусне, организационе и друге промене (технолошке, економске), које имају за циљ пословну и економско-финансијску консолидацију привредног друштва, његову припрему за приватизацију, продају капитала или имовине и др.

У циљу стварања услова за успешно пословање, нужно се намеће потреба доношења плана пословне и економске консолидације, у оквиру кога ће се анализом основних показатеља сагледати могућности увођења технолошких промена, статусних или организационих промена, економских промена - поравнања из дужничко-поверилачких односа, остале промене које се односе на привредно друштво, а које омогућавају продају капитала или имовине, затим, донети пословни план развоја (бизнис план), план потребних кадрова, који представља однос између потребне и расположиве структуре запослених, где се сагледавају потребе за новим кадровима и вишак запослених, и програм решавања вишка запослених.

Социјални програм има за циљ решавање социјалног и економског статуса запослених за чијим радом престаје потреба у процесу реструктурирања привредног друштва и припреме за приватизацију. Овим програмом се одређује начин утврђивања и решавања вишка запослених, права запослених који представљају вишак и мере за њихово запошљавање, обим и извори средстава за његову реализацију, корисници средстава, услови и начин коришћења средстава.

Социјалним програмом утврђују се мере које привредно друштво предузима у поступку утврђивања вишка запослених, и то: (1) да донесе програм мера и активности за решавање вишка запослених, у складу са законом; (2) да на основу програма консолидације и утврђених норматива одређује број потребних радника и вишак запослених; (3) сагледава и утврђује могућности коришћења неискоришћених и неефикасних ресурса ради запошљавања вишка запослених; (4) евидентира неискоришћени пословни простор који се може понудити вишку запослених како би започели сопствени посао; (5) врши издвајање појединих привредних друштава или делова тих друштава и њихово осамостаљивање на економским принципима који омогућавају запошљавање вишка запослених, ради обављања производних, услужних и других делатности; (6) доноси програм решавања вишка запослених.

Овим актима се, наиме, предвиђа да, у поступку утврђивања вишка запослених, треба предходно спровести поступак реструктурирања привредног друштва, у складу са Законом о приватизацији и наведеном уредбом и предузети мере утврђене Социјалним програмом. Поступање на изложени начин везано је за могућност коришћења средстава предвиђених Социјалним програмом.

Према томе, **ако у предходном поступку нису сагледане и утврђене промене и мере за пословну и економско-финансијску консолидацију привредног друштва, односно ако није дошло до ових промена (технолошких, организационих, еко-**

номских), не може се приступити утврђивању вишка запослених. Ову обавезу има сваки послодавац без обзира на број запослених и број оних којима намерава да откаже уговор о раду. Законом о раду (чл.155.), прописано је да програм нарочито садржи, поред осталог, разлоге престанка потребе за радом запослених. Послодавац који је обавезан да доноси програм решавања вишка запослених, ове промене (разлоге) уноси у програм. Када нема обавезе доношења програма, **констатацију да је дошло до промена и којих, треба да садржи решење о отказу уговора о раду.**

Припрема и доношење програма решавања вишка запослених

На основу анализе програма реструктурирања или програма пословно-финансијске консолидације привредног друштва, односно непосредног сагледавања стања и потреба за кадровима, **утврђују се послови за чијим обављањем је престала потреба код послодавца и разлози због којих је престала потреба.** Утврђивањем послова за чијим обављањем је престала потреба код послодавца, **утврђују се и запослени за чијим је радом престала потреба - који представљају вишак запослених.**

Начин утврђивања вишка запослених и обавезе послодавца, утврђене су одредбама чл.153. до155. Закона о раду. Прописано је, између осталог, да су у програму саржани и критеријуми за утврђивање вишка запослених, који треба да буду утврђени општим актом послодавца (колективним уговором или правилником о раду). **Одлуку о томе који запослени представља вишак доноси послодавац** (директор или предузетник). Наравно, они ће увек поћи од тога који се делови привредног друштва (непрофитабилне пословне јединице) укидају, за које непрофитабилне делатности привредног друштва се обуставља обављање делатности, **која радна места се укидају**, на којим пословима (радним местима) се смањује обим послова и сл. узимајући у обзир, при том, резултате рада, способност запослених и друге битне услове за рад на одређеним пословима, имајући у виду одредбу члана 157. Закона о раду, да критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета³³).

Програм обавезно садржи мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере, које је потребно сагледати у односу на сваког запосленог који је вишак. Поред наведених мера за ново запошљавање, указујемо и на друге мере утврђене прописима у области запошљавања⁴⁴), које се односе на програме активне политике запошљавања и средства предвиђена за њихово спровођење (мере за подстицање новог запошљавања – субвенције доприноса који плаћа послодавац и субвенције за финансирање регионалних програма за отварање и опремање радних места, којима се стварају услови за запошљавање незапослених и вишка запослених; додатно образова-

ње и обука; самозапошљавање - субвенције за самозапошљавање, обука за самозапошљавање и помоћ пословног центра за самозапошљавање; подстицање запошљавања инвалида и др.).

Прописана обавеза Националне службе (чл.156.ст.2.), да, по добијању предлога програма, послодавцу достави предлог мера у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, самозапошљавање и друге мере за ново запошљавање вишка запослених, односи се, управо, на примену мера предвиђених овим прописима.

Средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених, садржана у програму, поред средстава за исплату отпремнина у складу са законом, општим актом или уговором о раду, треба да садрже и средства за ново запошљавање запослених који су вишак. При томе, треба настојати да се и средства исплаћена на име отпремнине, усмере за ново запошљавање, првенствено за самозапошљавање ових запослених.

Програмом се обавезно утврђује рок у коме ће се запосленом, коме није могло да се обезбеди ново запошљавање, **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.**

Престанак радног односа вишка запослених

Одредбом члана 179. став 1. тачка 9) Закона о раду прописано је да **послодавац може** запосленом да откаже уговор о раду **ако за то постоји оправдани разлог** који се односи, између осталог, на **потребе послодавца** - ако услед технолошких,

3. Поједини колективни уговори садрже одредбе, према којима је дата могућност запосленима, да се добровољно изјасне, односно да прихвате да буду вишак, уз исплату отпремнине у складу са законом или једнократне новчане накнаде, у складу са социјалним програмом. За запослене који су се добровољно пријавили да прихватају да буду проглашени за вишак, и с тим се сложио послодавац, програмом решавања вишка запослених утврђује се право на отпремнину или једнократну новчану накнаду, зависно од тога за које право се запослени определило. Утврђивање вишка запослених на овај начин, када постоји сагласност послодавца и запосленог да је за радом запосленог престала потреба, умањује социјалне тензије код послодавца и олакшава тај процес. Стога, без обзира што постоји обострано изражена воља послодавца и запосленог, да запослени буде поглашен вишком, основ за доношење решења о отказу уговора о раду је престанак потребе за радом запосленог, а не споразумни престанак радног односа (Мишљења Министарства рада, запошљавања и социјалне политике бр.120-172/2003-02/-02 од 2.09.2003. године, и бр.120-01-70/2005-02 од 1.03.2005.године).
4. Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености ("Сл. гласник РС",бр.71/2003), Правилник о условима и начину остваривања права и обавеза лица која траже запослење ("Сл. гласник РС",бр.61/2004) и Правилник о коришћењу средстава Националне службе за запошљавање ("Сл. гласник РС", бр.88/2004).

економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла **или дође до смањења обима посла.**

Поред технолошких, економских или организационих промена због којих може да престане потреба за обављањем одређених послова, тиме и за радом запослених на тим пословима, разлог престанка радног односа, према цитираној тачки 9) овог члана, може да буде и **смањење обима посла.** Утврђивање овог основа за настанак вишка запослених је оправдано и потребно. У пракси су чести случајеви да је, управо, то разлог за престанак потребе за радом запосленог, нарочито код малих и средњих предузећа.

Међутим, смањење обима посла није предвиђено као основ за утврђивање и решавање вишка запослених у оквиру одредаба о вишку запослених. Поставља се питање да ли послодавац, у поступку утврђивања разлога за престанак потребе за обављањем одређених послова, утврђује и послове на којима је смањен обим посла, што је по нашој оцени, неопходно. Потребно је, такође, као разлог престанка потребе за обављањем одређених послова, у програму решавања вишка запослених, поред технолошких, економских или организационих промена, услед којих је престала потреба за обављањем одређених послова, навести и **смањење обима посла** ако је до тога дошло и утврђено да је и то (или само то) разлог за престанак потребе за радом запослених.

Уколико је запосленом радни однос престао услед технолошких, економских или организационих промена, као и смањења обима посла, послодавац не може да запосли ново лице на тим пословима **у року од шест месеци** (уместо три месеца по предходном Закону о раду). Пре истека овог рока, приоритет за запошљавање има запослени коме је престао радни однос на тим пословима.

Законом се утврђују случајеви у којима се не сматра оправданим разлогом, у смислу члана 179. Закона о раду, за отказ уговора о раду (укључујући и по основу вишка запослених): привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалне болести; коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуство ради посебне неге детета; одслужење или дослужење војног рока; чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго својство запосленог; деловање у својству представника запослених, у складу са овим Законом; обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

У оквиру одредаба о поступку у случају отказа, укључујући и вишак запослених, уређује се поступак достављања решења о отказу. Решење о отказу уговора о раду доставља се запосленом лично у просторијама послодавца, односно на адресу запосленог. Ако се достављање на тај начин не може извршити, решење се објављује на огласној табли послодавца.

Закон о раду **предвиђа посебну заштиту запосленог** од отказа: за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге де-

тета, као и заштиту од отказа или на други начин стављања у неповољнији положај представника запослених без сагласности министарства надлежног за послове рада, за време обављања функције и годину дана после тога.

Број синдикалних представника који уживају заштиту у смислу овог Закона, утврђује се колективним уговором, односно споразумом синдиката са послодавцем, зависно од броја чланова синдиката код послодавца.

Послодавац може, уз сагласност министарства надлежног за послове рада, да откаже уговор о раду представнику запослених, који је вишак, ако одбије понуђени посао у смислу овог Закона.

У случају незаконитог отказа утврђеног судском одлуком, запослени има право да се врати на рад, ако то захтева. Послодавац је дужан да му исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања у складу са законом, општим актом и уговором о раду и да уплати доприносе за обавезно социјално осигурање. Накнада штете умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

**Paraskeva Mihajlović,
Bachelor of Law, Belgrade**

SOLVING OF SURPLUS OF EMPLOYEES ON THE GROUND OF THE NEW LABOUR ACT

Summary

The subject of this paper is solving of the surplus of employees on the ground of the new Labour Act, which was enacted in March 2005. Author points that one of the main reasons for enacting the Act is need for a further reform of the labor legislation and harmonization with international and European labor standards within the all questions of individual and collective work, as well as solving the surplus of employees, which is one of the most difficult questions of our society. The special chapter of the Act is dedicated to the way of establishing the surplus of employees, bringing the program of measures and means for solving that surplus and, also, the role of trade union and of organization for employing.

Key words: *surplus of employees, program, trade union*