

## ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



### Укидање одређених радних места и исплате отпремнина

На различита питања из области радноправне заштите и радног законодавства за читаоце „Политике“ одговарају експерти и дугогодишњи правници с положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. Своја питања можете да пошаљете на имејл-адресу синдиката – [pitajsindikata@sindikat-beograda.rs](mailto:pitajsindikata@sindikat-beograda.rs) – а у најкраћем року нашем листу биће прослеђени одговори. Сваког уторка на страницама нашег листа биће објављена два-три питања с одговорима.

**ПИТАЊЕ:** Успостављањем нове систематизације послодавац предвиђа укидање одређених радних места. Укида се пет радних места, а имамо укупно 88 радника на неодређено радно време. Да ли постоји његова обавеза да донесе програм решавања вишка и да ли нам се може отказати уговор о раду ако не прихватимо могућност запослења код другог послодавца, или се не нађе могућност распоређивања на друге послове или радно ангажовање с непуним радним временом?

**ОДГОВОР:** Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених ако је код њега дошло до технолошких, економских или организационих промена и ако ће због наведених промена доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време у периоду од 30 дана, и то за најмање: 10 запослених код послодавца који у радном односу има више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време; 10 одсто запослених код послодавца који у радном односу има најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено време, или за најмање 30 запослених код послодавца који у радном односу има више од 300 запослених на неодређено време. Још један разлог је када због наведених промена у периоду од 90 дана дође до престанка потребе за радом најмање 20 запослених, без обзира на укупан број запослених код послодавца. Како у конкретном случају послодавац није дужан да донесе програм решавања вишка запослених, јер нема услова за примену ниједног од законом предвиђених разлога за доношење истог, истичемо да би неприхватање наведених постављених могућности могло довести до отказивања уговора о раду.

**ПИТАЊЕ:** Као представник запослених покренуо бих иницијативу да се измени колективни уговор у делу исплате отпремнине код проглашења вишком, па ме интересује може ли се тражити већи износ, али тако да се тај износ веже за нпр. 50 или 60 одсто просечне зараде по години стажа?

**ОДГОВОР:** Висина отпремнине утврђује се општим актом или уговором о раду, с тим што не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину. Ово значи да се колективним уговором може утврдити већа отпремнина по години проведеној у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину од отпремнине која је утврђена у складу с одредбама Закона о раду. Када услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, колективним уговором код послодавца може да се утврди право на отпремнину запосленог у висини од нпр. 50 одсто просечне зараде, под условом да је то повољније право запосленог у односу на законско решење. **М. Р. Б.**