

## ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



### Укидање радног места и рад после 65. године

На различита питања из области радно-правне заштите и радног законодавства за читаоци „Политике“ одговарају експерти и дугогодишњи правници са положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. Своја питања можете да пошаљете на и-мејл адресу синдиката – [pitaj синдикат@sindikat-beograda.rs](mailto:pitaj синдикат@sindikat-beograda.rs) – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

Радим код послодавца код кога се моје радно место магационера укида. За разлику од других која су такође вишак (возачи и механичари), код магационера се не примењује програмом утврђен критеријум оцене резултата рада као код њих. Да ли послодавац сме да прави овакву разлику између радника, да једне оцењује пре отпуштања, а друге не?

**ОДГОВОР:** Резултати рада као критеријум се примењује у ситуацијама када се смањује број извршилаца на конкретном радном месту, па је потребно од више извршилаца утврдити који тачно представљају вишак.

Код укидања радног места, као што је то код вас случај, сви запослени представљају вишак и свима се отказује уговор о раду по овом основу. Зато тада по правилу, нема потребе за применом критеријума јер су сви запослени на таквим радним местима вишак. Међутим, изузетак од овог правила јесте случај када отказ не добијају сви радници који обављају послове који се укидају. Наиме, када послодавац само за неке од запослених који су утврђени као вишак на пословима који се укидају утврди програмом мере за запошљавање (као што је премештај на друге послове, рад код другог послодавца...), тада мора да примени критеријуме на основу којих ће одлучити који ће тачно радник добити отказ, а који меру за запошљавање. Супротно поступање било би незаконито и могло би довести до дискриминације.

**Испунила сам услове за старосну пензију. Да ли послодавац може да ми откаже уговор о раду по сили закона?**

**ОДГОВОР:** Законом о раду прописано је да запосленом престаје радни однос кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју. Наведено значи да су прописани услови у погледу година живота и стажа осигурања чијим испуњењем запосленом престаје радни однос, с тим што радник може да се са послодавцем споразуме да остане у радном односу и по испуњењу тих услова. Дакле, запосленом који не испуњава поменуте услове, послодавац не може да откаже радни однос због испуњења услова за пензију по прописима о пензијском и инвалидском осигурању, што значи да запослени може сам да одлучи да ли ће остварити право на пензију или ће наставити да ради до навршених 65 година живота. Напомињемо да испуњење услова за пензију не спречава послодавца да уколико нема потребе за радом запосленог или дође до смањења обима посла, откаже уговор о раду услед технолошких, економских или организационих промена, односно да тај запослени буде вишак.

М. Р. Б.