

NEWSLETTER 153 – IX 2025

TSG PRAVNI VODIČ ZA POSLODAVCE

Višak zaposlenih - prava, obaveze i procedure -

Tehnološke, ekonomske i organizacione promene predstavljaju neizbežan deo poslovanja savremenih kompanija. U situacijama kada usled istih dolazi do prestanka potrebe za radom određenog broja zaposlenih, poslodavac se suočava sa nizom pravnih obaveza koje proističu iz Zakona o radu Republike Srbije kako bi na zakonit način sproveo proceduru utvrđivanja viška zaposlenih. Pravilno određivanje kriterijuma za utvrđivanje viška zaposlenih, priprema programa rešavanja viška zaposlenih, komunikacija sa zaposlenima, sindikatom i državnim institucijama ključni su zakonito sprovođenje ove procedure.

U nastavku teksta možete pročitati više o obavezanim elementima za sprovođenje procedure viška zaposlenih.

Program rešavanja viška zaposlenih

Poslodavac je obavezan da donese **Program rešavanja viška zaposlenih** ukoliko utvrdi da će usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, u okviru perioda od 30 dana, doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vreme, i to najmanje:

- **10 zaposlenih** kod poslodavaca **sa više od 20, a manje od 100** zaposlenih na neodređeno vreme;
- **10% zaposlenih** kod poslodavaca **sa 100 do 300 zaposlenih** na neodređeno vreme;
- **30 zaposlenih** kod poslodavaca **sa više od 300 zaposlenih** na neodređeno vreme.

Takođe, program mora biti donet i u slučaju kada će doći do prestanka potrebe za radom najmanje **20 zaposlenih** u okviru perioda od **90 dana**, bez obzira na ukupan broj zaposlenih kod poslodavca.

Obavezni elementi programa

Program rešavanja viška zaposlenih mora sadržati ključne informacije, kao što su:

- razlozi za prestanak potrebe za radom zaposlenih;
- ukupan broj zaposlenih kod poslodavca;
- broj i struktura zaposlenih koji se proglašavaju viškom i poslovi koji obavljaju;
- kriterijumi za utvrđivanje viška zaposlenih;
- moguće mere za zapošljavanje (premeštaj, dokvalifikacija, rad kod drugog poslodavca, rad sa nepunim radnim vremenom i sl.);
- sredstva za rešavanje socijalno-ekonomskog položaja viška zaposlenih;
- rok u kome će biti otkazan ugovor o radu.

Saradnja sa reprezentativnim sindikatom i Nacionalnom službom za zapošljavanje

Pre donošenja programa, poslodavac je u obavezi da sarađuje sa reprezentativnim sindikatom kod poslodavca i Nacionalnom službom za zapošljavanje Republike Srbije, kako bi pokušao da pronađe rešenje za (novo) zapošljavanje zaposlenih koji se proglašavaju viškom. Reprezentativni sindikat i Nacionalna služba za zapošljavanje

dužni su da daju mišljenje i predloge u roku od 15 dana od dana dostavljanja predloga programa, koje poslodavac mora razmotriti i na njih se izjasniti u roku od 8 dana od dana prijema istih.

Kriterijumi i zaštita određenih kategorija zaposlenih

U slučaju smanjenja broja izvršilaca na istim poslovima, poslodavac treba da na sve zaposlene primeni jasno utvrđene, objektivne, unapred propisane i transparentne kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih koji se najčešće odnose na rezultate rada zaposlenih.

Ako kod poslodavca dolazi do ukidanja poslova, nije potrebna primena napred navedenih kriterijuma.

Zakonom je jasno propisano da odsustvovanje zaposlenog zbog privremene sprečenosti za rad (bolovanja), trudnoće, porodiljskog odsustva, nege deteta ili posebne nege deteta ne može biti kriterijum za utvrđivanje viška zaposlenih. Takođe, zaštitu od otkaza ugovora o radu uživaju zaposleni za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva i odsustva radi nege ili posebne nege deteta.

Pravo na otpremninu

Zaposleni kome se otkazuje ugovor o radu kao višak zaposlenih ima pravo na otpremninu, koja ne može biti niža od zbira jedne trećine njegove zarade za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca. Pravo na otpremninu se određuje na osnovu prosečne zarade isplaćene za prethodna tri meseca, a uzima se u obzir i staž kod poslodavca prethodnika ili povezanih lica u slučaju statusnih promena.

Dalja prava zaposlenih

Nakon otkaza ugovora o radu, zaposleni ostvaruje prava na **novčanu naknadu za slučaj nezaposlenosti koju isplaćuje Nacionalna služba za zapošljavanje**, kao i na penzijsko, invalidsko osiguranje i zdravstvenu zaštitu, u skladu sa zakonima koji regulišu oblast zapošljavanja.

Za više informacija na ovu temu možete nam se obratiti putem e-mail-a na: jelena.todorovic@tsg.rs ili office@tsg.rs.

***Rešavanje viška zaposlenih predstavlja ozbiljan pravni izazov koji mora biti sproveden u potpunosti u skladu sa zakonom, kako bi se izbegle neželjene pravne posledice, sudski sporovi i šteta po ugled poslodavca. Naša kancelarija vam stoji na raspolaganju za vođenje kroz sve faze ovog postupka - od utvrđivanja jasnih i zakonitih kriterijuma, izrade programa rešavanja viška zaposlenih, kao i podrške u svakom koraku komunikacije sa svim relevantnim akterima.



Autor: Jelena Todorović, advokat