

Osnovni preduslov za donošenje *Programa* je utvrđivanje **razloga prestanka potrebe** za radom zaposlenih. Razlozi mogu biti tehnološke, ekonomske ili/i organizacione promene. Ako nema ovih promena ne može se utvrđivati višak zaposlenih.

Jedan od obaveznih elemenata programa je i određivanje kriterijuma za utvrđivanje viška zaposlenih. *Zakon o radu* ne utvrđuje koji su to **kriterijumi za utvrđivanje viška zaposlenih**, već propisuje da se isti **utvrđuju Programom**. U praksi, jedan od osnovnih kriterijuma su rezultati rada zaposlenog, a drugi kriterijumi, npr. staž osiguranja, socijalni status, imovno stanje i dr. treba da budu korektivni. Dakle, kriterijumi se primenjuju uvek, utvrđuju se slobodno, uz poštovanje **zakonom utvrđenih ograničenja**, te npr. kriterijum za utvrđivanje viška zaposlenih ne može da bude odsustvovanje zaposlenog sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, trudnoće, porodijskog odsustva, nege deteta i posebne nege deteta.

8. Odgovornost poslodavca ako zaposlenom otkáže ugovor o radu suprotno odredbama Zakona

Novčanom kaznom **od 800.000 do 2.000.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica** ako zaposlenom otkáže ugovor o radu suprotno razlozima za otkaz, merama za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza, postupku pre prestanka radnog odnosa ili izricanja druge mere i posebnoj zaštiti od otkaza ugovora o radu.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 300.000 do 500.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 50.000 do 150.000 din.**

Zakonom su propisani **razlozi za otkaz**, odnosno da **poslodavac može** zaposlenom **da otkáže ugovor** o radu **ako za to postoji opravdani razlog** koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje, ako svojom krivicom učini povredu radne obaveze i ako ne poštuje radnu disciplinu. Takođe, zaposlenom **može** da prestane radni odnos **ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca i to:** ako usled tehnoloških,

ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla **i ako zaposleni odbije zaključenje aneksa** ugovora.

Poslodavac je dužan da, pre otkaza ugovora o radu u slučaju povrede radne obaveze i u slučaju nepoštovanja radne discipline, zaposlenog **pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz** ugovora o radu **i da mu ostavi rok od najmanje osam dana** od dana dostavljanja upozorenja **da se izjasni** na navode iz upozorenja. U ovom upozorenju poslodavac je **dužan da navede osnov** za davanje otkaza, **činjenice i dokaze** koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz **i rok za davanje odgovora** na upozorenje, koji ne može biti manji od osam dana. **Zaposleni može uz izjašnjenje da priloži mišljenje sindikata** čiji je član, a poslodavac je dužan da priloženo mišljenje razmotri.

U **praksi** se pojavila **nedoumica**: *da li u slučaju dostavljanja upozorenja treba primeniti odredbe Zakona o radu* koje se odnose na dostavljanje *rešenja o otkazu ugovora o radu ili Zakon o opštem upravnom postupku*, koji na drugačiji način reguliše dostavljanje. Imajući u vidu da je dostavljanje *upozorenja* deo postupka otkaza ugovora o radu, odnosno prethodi otkazu ugovora o radu, znači da treba primeniti odredbe *Zakona o radu* koje se odnose na dostavljanje *rešenja o otkazu ugovora o radu* i u slučaju dostavljanja *upozorenja*. Ipak, radi otklanjanja nedoumica izvršeno je **preciziranje** odredbi tako da se **dostavljanje upozorenja pred otkaz ugovora o radu vrši na način na koji se dostavlja rešenje o otkazu ugovora o radu**. Ovo znači da je poslodavac **u obavezi da izvrši lično** dostavljanje *upozorenja* zaposlenom u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališa ili boravišta zaposlenog. **Ukoliko ovakvo dostavljanje nije moguće**, o tome se sačinjava **pismena beleška** da nije mogla biti izvršena lična dostava, nakon čega se **upozorenje objavljuje na oglasnoj tabli, od kada počinju teći svi rokovi**.

U smislu *Zakona opravdanim razlogom za otkaz* ugovora o radu koji se odnosi na **radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje** smatraju se:

- neostvarivanje rezultata rada ili nedostatak potrebnih znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima zaposleni radi. Poslodavac može zaposlenom u ovom slučaju da otkáže ugovor o radu *samo ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje* u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a zaposleni *ne poboljša rad* u ostavljenom roku;

- ako je zaposleni pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;

- ako se zaposleni ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa, odnosno neplaćenog odsustva.

Poslodavac može da **otkaže ugovor o radu** zaposlenom koji **svojom krivicom učini povredu radne obaveze**, i to:

- ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
- ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
- ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
- ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;
- ako učini drugu povredu radne obaveze utvrđenu opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

Poslodavac može da **otkaže ugovor o radu** zaposlenom koji **ne poštuje radnu disciplinu**, i to:

- ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;
- ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad;
- ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
- zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;
- ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo;
- ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
- ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;
- ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

Pod **nepoštovanjem radne discipline** smatra se **odbijanje** zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca **da izvrši analizu u ovlašćenoj zdravstvenoj ustanovi** koju odredi poslodavac, **radi utvrđivanja** okolnosti u slučaju da zaposleni **zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad i zbog dolaska zaposlenog na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava**, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena.

Zakonom je propisana posebna zaštita od otkaza ugovora o radu za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta. Zaposlenom koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme, produžava se rok na koji je zaključen ugovor o radu do isteka korišćenja prava na odsustvo. **Rešenje o otkazu ugovora o radu je ništavo** ako je na dan donošenja otkaza ugovora o radu poslodavcu bilo poznato da je zaposlena trudna, odnosno da zaposlena koristi porodijsko odsustvo, odsustvo sa rada radi nege deteta i odsustvo sa rada radi posebnog nege deteta, ili ako ga zaposleni u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa obavesti o postojanju ovih okolnosti i o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa.

Zakonom je propisana i posebna zaštita od otkaza u skladu sa kojom poslodavac **ne može da otkáže ugovor** o radu zaposlenom zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učesća u sindikalnim aktivnostima.

9. Prekršaj poslodavca ako sprečava inspektora rada u vršenju inspeksijskog nadzora

Novčanom kaznom od 800.000 do 2.000.000 din. kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica** ako sprečava inspektora rada u vršenju inspeksijskog nadzora, odnosno na drugi način onemogućava vršenje inspeksijskog nadzora.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom od 300.000 do 500.000 din.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom od 50.000 do 150.000 din.

Zakon propisuje da je, u postupku inspeksijskog nadzora, **inspektor rada ovlašćen da:**

- vrši uvid u opšte i pojedinačne akte, evidencije i drugu dokumentaciju radi utvrđivanja relevantnih činjenica;
- utvrđuje identitet lica i uzima izjave od poslodavca, odgovornih lica, zaposlenih i drugih lica koja se zateknu na radu kod poslodavca;
- vrši kontrolu da li je izvršena prijava na obavezno socijalno osiguranje,

na osnovu podataka iz *Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja*;

- pregleda poslovne prostorije, objekte, postrojenja, uređaje i drugo;
- nalaže preduzimanje preventivnih i drugih mera za koje je ovlašćen u skladu sa zakonom radi sprečavanja povreda zakona.

Poslodavac, odgovorno lice kod poslodavca i zaposleni **dužni su da inspektoru omoguće vršenje nadzora, uvid u dokumentaciju i nesmetan rad i da mu obezbede podatke** potrebne za vršenje inspeksijskog nadzora, u skladu sa zakonom.

Detaljnije o radu Inspekcije rada pisali smo u Glavi I ovog priručnika.

10. Prekršaj poslodavca ako ne postupi po rešenju inspektora rada

Novčanom kaznom **od 800.000 do 2.000.000 din.** kazniće se za **prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica**, ako ne postupi po rešenju inspektora rada.

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **preduzetnik**, novčanom kaznom **od 300.000 do 500.000 din.**

Za pomenuti **prekršaj** kazniće se i **odgovorno lice u pravnom licu** odnosno **zastupnik pravnog lica**, novčanom kaznom **od 50.000 do 150.000 din.**

Zakon propisuje da, u vršenju inspeksijskog nadzora, **inspektor rada je ovlašćen da rešenjem naloži poslodavcu da u određenom roku otkloni utvrđene povrede** zakona, podzakonskog akta, opšteg akta i ugovora o radu. Takođe, **inspektor rada je ovlašćen da rešenjem naloži poslodavcu da sa zaposlenim koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad, zaključi ugovor o radu u pisanom obliku. Poslodavac je dužan da, najkasnije u roku od 15 dana** od dana isteka roka za otklanjanje utvrđene povrede, **obavesti inspekciju rada o izvršenju rešenja.**

Ako inspektor rada nađe da je rešenjem poslodavca o otkazu ugovora o radu očigledno povređeno pravo zaposlenog, a zaposleni je pokrenuo radni spor, **na zahtev zaposlenog odložiće svojim rešenjem izvršenje tog rešenja** - do donošenja pravnosnažne odluke suda. Inspektor rada će **odbiti**