

OBAVEZA DONOŠENJA PROGRAMA ZA REŠAVANJE VIŠKA ZAPOSLENIH**Zakon o radu****član 153**

Isključiva zakonska regulativa

Sentenca:

Obaveza donošenja programa za rešavanje viška zaposlenih ne može se kolektivnim ugovorom rešavati na drugačiji način nego što je to pitanje zakonom rešeno.

Iz obrazloženja:

"Naime, odredbom člana 153. Zakona o radu (dalje: Zakon) propisano je da je poslodavac dužan da donese program rešavanja viška zaposlenih ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena u okviru perioda od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vreme, i to za najmanje: 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 20 a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vreme, 10% zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 zaposlenih na neodređeno vreme, i 30 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vreme, a da je program dužan da donese i poslodavac koji utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 20 zaposlenih u okviru perioda od 90 dana, iz razloga navedenih u stavu jedan ovog člana, bez obzira na ukupan broj zaposlenih kod poslodavca.

Poštujući navedenu odredbu zakona, a kod činjenice da je kod tuženog u trenutku kada je tužiocu prestao radni odnos, usled tehnoloških, ekonomskih i organizacionih promena, bilo zaposleno 3.915 radnika, a da su kao tehnološki višak proglašeni 19 radnika, pogrešno prvostepeni sud zaključuje da je bilo potrebno doneti program..., jer proglašenje zaposlenih tehnološkim viškom uz donošenje programa predstavlja jedan obiman posao gde je potrebno uključiti i Nacionalnu službu za zapošljavanje, kao i reprezentativne sindikate i zatražiti njihova mišljenja, pa je upravo namera zakonodavca i bila da se to ne čini ukoliko se u odnosu na broj zaposlenih proglašava tehnološkim viškom manji broj zaposlenih radnika, a što je upravo i situacija u konkretnom slučaju.

Takođe, obaveza donošenja programa za rešavanje viška zaposlenih je u potpunosti regulisana Zakonom i ne može se kolektivnim ugovorom ovo pitanje rešavati na drugačiji način i drugačije uređivati, a ovo naročito imajući u vidu da su odredbe zakona koje regulišu višak zaposlenih usklađene sa uputstvom Saveta Evropske unije ... o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na kolektivna otpuštanja."

(Presuda Apelacionog suda u Beogradu, GŽ1. 1748/2012 od 7.6.2012. godine)

