

САДРЖАЈ ПРОГРАМА РЕШАВАЊА ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ

Социјални програм, односно програм решавања вишка запослених не представља врсту општег акта којим се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа, већ акт пословне политике, којим се утврђује систем мера и активности на обезбеђивању права запослених за чијим је радом престала потреба. Њиме се не уређује право на отпремнину у одређеном износу у случају престанка радног односа због технолошких, економских и организационих промена код послодавца, већ се то питање уређује Законом о раду, а висина отпремнине утврђује колективним уговором или уговором о раду.

Из образложења:

Разматрајући оспорене одредбе члана 79. Колективног уговора, у смислу навода и разлога подносилаца иницијативе, Уставни суд је пошао од одредаба чл. 153. и 155. став 1. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13), према којима је послодавац дужан да донесе програм решавања вишка запослених, ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана, односно 90 дана, доћи до престанка потребе за радом одређеног броја запослених на неодређено време у односу на укупан број запослених и да програм нарочито садржи: разлоге престанка потребе за радом запослених, укупан број запослених код послодавца, број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају, критеријуме за утврђивање вишка запослених, мере за запошљавање, премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере, средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених и року коме ће бити отказан уговор о раду.

Уставни суд је имао у виду и да је у досадашњој пакси, израшеној у више предмета, заузео становиште да програми решавања вишка запослених, у које спадају и тзв. социјални програми, немају значење општих правних аката, јер се њиме не уређују права, обавезе и одговорности запослених, већ представљају акте пословне политике, којима се утврђује систем мера и активности на обезбеђивању права запослених за чијим је радом престала потреба. С друге стране, према одредбама члана 1. Закона о раду, права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада, уређују се овим законом и посебним законом, као и колективним уговором и уговором о раду, а правилником о раду, односно уговором о раду – само када је то овим законом одређено. У том смислу је одредбама члана 158. Закона о раду прописано да је послодавац дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. тачка 9. овог закона, запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду и да отпремнина из става 1. овог члана не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих 10 година проведених у радном односу и четвртине зараде запосленог за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко 10 година проведених у радном односу.

Из наведеног произлази, према схватању Уставног суда, да социјални програм, па и у случају када је његово доношење предвиђено међудржавним споразумом, не представља врсту општег акта којим се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада, а у конкретном случају, право на отпремнину у одређеном износу у случају престанка радног односа због технолошких, економских и организационих промена код

послодавца, већ се та питања уређују Законом о раду, а висина отпремнине утврђује колективним уговором или уговором о раду. При томе, одредбом члана 158. став 2. Закона о раду утврђена је доња граница висине отпремнине, што значи да послодавац може колективним уговором или уговором о раду утврдити отпремнину у вишим износима у односу на износ одређен Законом о раду, у зависности од његових економских могућности и опредељења у спровођењу одређене пословне политике. **(Решење Уставног суда Србије, У-бр. 150/13 од 30. јануара 2014)**