

## СМАЊЕЊЕ РАДНЕ СПОСОБНОСТИ И ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

**Смањење радне способности запосленог не може бити разлог за престанак радног односа по вољи послодавца.**

*Из образложења:*

"Према утврђеном чињеничном стању решењем Националне службе за запошљавање од 5.6.2012. године тужиоцу је утврђен први степен тешкоћа и препрека на раду који је могао да утиче на радну способност, а тужилац има статус особе са инвалидитетом. У решењу је наведено да код тужиоца постоји способност на лакше пословање али да није способан за дизање и ношење терета, дуго стајање и вожњу виљушкара (радно место на коме је тужилац обављао послове). Тужени је размотрио могућности распоређивања тужиоца на други одговарајући посао који би одговарао његовом здравственом стању и радној способности, па је утврдио да не постоји могућност распоређивања на друге одговарајуће послове; да послодавац нема потребе за отварањем нових радних места и да не постоје послови који би се могли понудити запосленом у нижем степену стручне спреме у његовом занимању због чега је тужиоцу отказао уговор о раду као вишку запослених на основу члана 179. став 1. тачка 9. Закона о раду. Пре престанка радног односа тужиоцу је исплаћена отпремнина у складу са законом.

На тако утврђено чињенично стање, правилно је примењено материјално право када је тужбени захтев усвојен, јер се нису стекли услови за отказ уговора о раду на основу члана 179. став 1. тачка 9. Закона о раду.

Отказ по основу престанка потребе за радом може се дати запосленом ако услед технолошких, економских и организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла. Из тог правила произилази да се отказ по овом основу не може дати због погоршања здравственог стања или радне способности запосленог. Код туженог није дошло до укидања радног места на коме је тужилац радио, умањења броја запослених, измене систематизације, унапређења технолошког процеса или финансијско-привредних проблема, па како здравствена и радна способност не може бити критеријум за проглашење запосленог технолошким вишком (јер је то једини суштински разлог престанка радног односа), то је решење незаконито.

Права, обавезе и одговорности из радног односа уређују се законом (посебним законом) у складу са ратификованим међународним конвенцијама, колективним уговором, уговором о раду и Правилником о раду (члан 1. ЗОР), па су неосновани ревизијски наводи да је послодавац поступао по мишљењу ресорног министарства од 4.3.2011. године о коме уколико послодавац не може запосленог са здравственим сметњама утврђених од стране надлежног здравственог органа да премести на друге

одговарајуће послове према његовој стручној спреми и здравственим способностима, може да га прогласи вишком у смислу члана 179. став 1. тачка 9. Закона о раду, мишљење ресорног министарства не представља извор права.

Такође су неосновани ревизијски наводи којима се указује на правила садржана у измењеном Закону о раду ("Службени гласник РС" 75/2014), зато што се тај закон не може ретроактивно применити на правни однос који је заснован пре његовог ступања на снагу".

*(Сентенца из пресуде Врховног касационог суда Рев2 1023/2015 од 16.3.2016. године, утврђена на седници Грађанског одељења 31.5.2016. године)*