

Odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu invalidu

Avtorici:

Maja Brajnik, dipl. prav. (UN), in Eva Langeršek, mag. prava

V skladu z Zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI)¹, Uredbo o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov² ter Pravilnikom o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi³ so bili s 1. 1. 2006 izpolnjeni pogoji, da lahko delodajalci pri komisiji začnejo postopke za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi delovnim invalidom in invalidom, ki nimajo statusa delovnega invalida.

1. NAČINI PRENEHANJA DELOVNEGA RAZMERJA

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)⁴ v 77. členu določa načine prenehanja delovnega razmerja. Pogodba o zaposlitvi preneha veljati s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe, s sporazumom, z redno ali izredno odpovedjo, s sodbo sodišča, po samem zakonu v primerih, ki jih določa ZDR-1, ter v drugih primerih, ki jih določa zakon.

Zakon o delovnih razmerjih nadalje določa tudi kategorije delavcev, ki jim namenja posebno varstvo pred odpovedjo. To so predstavniki delavcev, delavci pred upokojitvijo, starši in invalidi ter delavci, odsotni z dela zaradi bolezni. V nadaljevanju članka se bomo osredotočili na kategorijo invalidi, saj se je njihovo varstvo z letom 2006 spremenilo.

2. KDAJ LAHKO DELODAJALEC ODPOVED POGODBO O ZAPOSLOTVI DELAVCU INVALIDU?

Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le, če **obstaja utemeljen razlog**⁵, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.

Kljub temu, da je na strani delodajalca obstajal utemeljen razlog, je do 1. 1. 2006 veljala absolutna prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga oziroma zaradi nezmožnosti za opravljanje del pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti delavcu s statusom invalida. Po tem datumu pa lahko delodajalci skladno z določenimi zakonskimi pogoji ter s predpisanim postopkom podajo odpoved delavcu invalidu. Relativno varstvo invalidov pred odpovedjo se ohranja.

V skladu s 116. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu:

- » zaradi **nezmožnosti za opravljanje dela** pod pogoji iz

pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti (četrta alineja prvega odstavka 89. člena ZDR-1) in

- » v primeru **poslovnega razloga** (prva alineja prvega odstavka 89. člena ZDR-1)
- » v primerih in pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.

3. KAKO ODPOVEDATI POGODBO O ZAPOSLOTVI DELAVCU INVALIDU?

ZPIZ-1⁶ določa, da mora delodajalec delavcu, ki mu je priznana II. ali III. kategorija invalidnosti, **primarno ponuditi opravljanje drugega dela** na delovnem mestu v skladu z njegovo preostalo delovno zmožnostjo in strokovno izobrazbo oziroma usposobljenostjo oziroma mu zagotoviti poklicno rehabilitacijo ali delo s krajšim delovnim časom od polnega. Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le v primerih, ko mu ne more zagotoviti pravice do premestitve na drugo delovno mesto brez ali po končani poklicni rehabilitaciji oziroma pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega.



V zvezi s tem vprašanjem je najpomembnejše določilo Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki v 40. členu določa, da v primeru, če delodajalec invalidu **utemeljeno ne more ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi** ali če delodajalec invalidu ali delovnemu invalidu ne more ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi, o čemer odloči **komisija za ugotovitev razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi** v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, **lahko redno odpove** pogodbo o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi (iz razlogov, navedenih v prejšnjem poglavju).

Delodajalec lahko torej le izjemoma, v kolikor ni druge možnosti, delavcu **odpove pogodbo o zaposlitvi, o dopustnosti katere** pa odloči komisija za ugotovitev razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi (v nadaljevanju: komisija).

Pri delodajalcu, ki ima **najmanj pet zaposlenih delavcev**, razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi ugotovi komisija v sestavi:

- » predstavnik zavoda,
- » predstavnik Inšpektorata Republike Slovenije za delo,
- » predstavnik Zavoda za zaposlovanje,
- » predstavnik delodajalcev in predstavnik sindikatov.

Ne glede na določbo prejšnjega odstavka **lahko pri delodajalcu, ki ima zaposlenih manj kot pet** delavcev, ugotavlja razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi na podlagi prvega odstavka prejšnjega člena komisija iz prejšnjega odstavka, če tako predlaga zavod, zavod za zaposlovanje, zavarovanec ali delodajalec.

Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi po izpolnitvi procesne predpostavke, tj. s pridobitvijo

mnenja komisije. To pomeni, da lahko delodajalec vroči odpoved pogodbe o zaposlitvi šele, ko je komisija podala mnenje (**formalni pogoj** za odpoved je izpolnjen).

V teoriji so deljena mnenja o tem, ali lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi tudi v primeru, če je komisija podala negativno mnenje. Zakonsko ni predpisano, da je dopustna podlaga za odpoved pridobljeno pozitivno mnenje, ampak je predpisano zgolj, da je delodajalec zavezan pridobiti mnenje – ne glede na to ali je to pozitivno ali negativno.

Pomembno je poudariti, da ne glede na to, kakšno mnenje izda komisija (pozitivno ali negativno), ima delavec **pravico do sodnega varstva**. Drži, da se bo delavec v primeru, če mu bo delodajalec podal odpoved delovnega razmerja na podlagi negativnega mnenja komisije, prej odločil za vložitev tožbe za ugotovitev nezakonitosti odpovedi pred delovnim sodiščem, drži pa tudi to, da bo delodajalec pred sodiščem težje dokazal, da je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki jo je podal na podlagi negativnega mnenja komisije, utemeljena.

Na podlagi mnenja Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je **dolžnost delavca**, da v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi, pred katero delodajalec ni prejel pozitivnega mnenja komisije, **uveljavlja arbitražno ali sodno varstvo**, v katerem naj se ugotovi nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, sicer bo taka odpoved vplivala na delavčeve pravice za čas brezposelnosti in pravice iz invalidskega zavarovanja.

Po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju je v primeru prenehanja delovnega razmerja določena **različna odmera nadomestila** glede na to, ali je invalidu delovno razmerje prenehalo po lastni volji ali krivdi ali na podlagi pozitivnega mnenja komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi oz. neodvisno od njegove volje ali krivde.

Ko delodajalec pridobi mnenje komisije, lahko delavci vroči odpoved pogodbe o zaposlitvi. Odpovedni rok prične teči naslednji dan po vročitvi odpovedi.

4. KAKO PRIDOBITI MNENJE KOMISIJE?

Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi Ministrstva za delo, družino socialne zadeve in enake možnosti ima sedež pri Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, ki ji zagotavlja tudi materialne, tehnične in organizacijske pogoje za delo. **Od 1. 1. 2018** dalje predlagatelji pričnejo postopek za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi s predlogom, ki ga vložijo pri **Območni službi** Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, na območju katere ima sedež.⁷

a) Delovna dokumentacija⁸

Predlogu je treba priložiti delovno dokumentacijo, s katero delodajalec dokazuje resnost in utemeljenost odpovednih razlogov oziroma podlag.



Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le v primerih, ko mu ne more zagotoviti pravice do premestitve na drugo delovno mesto brez ali po končani poklicni rehabilitaciji oziroma pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega.

Za delovno dokumentacijo, ki jo delodajalec priloži k predlogu, po 4. členu Pravilnika o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi šteje:

- » izjava delodajalca o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu z navedbo razlogov za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi;
- » veljavna pogodba o zaposlitvi;
- » podpisano obvestilo zavarovanca, da je seznanjen z nameravano redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi;
- » dokazilo o ugotovljeni invalidnosti oziroma telesni okvari (to so ustrezni dokumenti, navedeni v 8. členu Navodila za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (Uradni list RS, št. 10/2005 in 45/2005, 53/2012);
- » dokumentacija, ki obsega podatke o zahtevah za zaposlitev pri delodajalcu (splošni akt delodajalca, ki določa pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma akt o sistemizaciji delovnih mest, izpis iz izjave o varnosti z oceno tveganja);
- » dokazila o spremembah organiziranega delovnega procesa glede na prejšnje stanje, če gre za spremembe organiziranega delovnega procesa;
- » program razreševanja presežnih delavcev, če gre za odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov;
- » dokazila oziroma obrazložitev poslovnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu oziroma poslovnega razloga ter vpliva invalidnosti glede na možnost zagotavljanja drugega delovnega mesta invalidu pri zavarovančevem delodajalcu oziroma pri drugem delodajalcu.

V primerih, **ko nameravajo delodajalci odpovedati pogodbo o zaposlitvi delavcem pred upokojitvijo**, predlagamo, da po 3. odstavku 114. člena ZDR-1 **pred vložitvijo predloga preverijo tudi datum izpolnitve pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine** pri Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

b) Postopek pred komisijo⁹

Ugotovitve in predlog Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje o izpolnjevanju pogojev za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki so po 4. členu Pravilnika o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi sestavni del delovne dokumentacije, po izvedenem postopku **Zavod pošlje komisiji skupaj s predlogom delodajalca in k predlogu priloženo dokumentacijo**.

Postopek je uveden, ko komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi prejme predlog predlagatelja z delovno dokumentacijo in ugotovitve s predlogom Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje o izpolnjevanju pogojev za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Komisija lahko od delodajalca pridobi tudi **dodatno dokumentacijo**, mnenje Inštituta Republike Slovenije za rehabilitacijo ali dopolnilno izvedensko mnenje invalidske komisije ZPIZ-a, za razjasnitev dejanskega stanja pa lahko zahteva od delodajalca, zavarovanca, ZPIZ-a, ZRSZ,



Komisija na podlagi dokumentacije poda mnenje o ugotovitvi podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Inšpektorata Republike Slovenije za delo, centrov za socialno delo ter drugih državnih organov in organizacij tudi druge potrebne podatke, potrčila in dokazila.

Komisija poda **mnenje o ugotovitvi podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi na podlagi pridobljene delovne dokumentacije** z ugotovitvami in predlogom ZRSZ ter ga posreduje delodajalcu in invalidu. Če se začne postopek na zahtevo ZPIZ-a ali ZRSZ posreduje mnenje tudi njima. **Odločitev komisije je dokončna.**

c) Odločanje komisije¹⁰

Komisija ugotavlja podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi v sestavi petih članov, ki jih določi predsednik Komisije, pri tem pa mora vsakokrat določiti tako sestavo, da je v Komisiji po en predstavnik vsake inštitucije

Predstavnike delodajalcev in sindikatov določi po načelu rotacije tako, da se za vsako sejo določi drug član, po vrstnem redu, kot so člani določeni v sklepu o imenovanju Komisije.

Komisija ugotavlja podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi in poda mnenje, če je prisotna večina vabljenih oz. njihovih namestnikov, mnenje pa je sprejeto, če je zanj glasovala večina prisotnih članov oz. namestnikov. V primeru neodločenega glasovanja odloči o izidu glas predsedujočega.

d) Stanje zadev na komisiji na dan 19. 12. 2017

PREDLAGATELJI	Prenos nerešenih vlog iz 2016 in PREJETE VLOGE od 1. 1. 2017 do 19. 12. 2017	REŠENO od 1. 1. 2017 do vključno 19. 12. 2017				NEREŠENO			
		POZITIVNO	NEGATIVNO	NA DRUG NAČIN	SKUPAJ	NA KOMISIJI **	POSILANO ZRSZ***	PREJETO IZ ZRSZ****	SKUPAJ
DELODAJALCI	557	302	118	35	455	44	45	13	102
ZAVAROVANCI	2	1	1		2				0
ZAVOD RS ZA ZAPOSLOVANJE									0
ZPIZ									0
SKUPAJ	559*	303	119	35	457	44	45	13	102

* v podatku je zajetih 119 zadev, za katere so bili predlogi vloženi v letu 2016, postopki pa do 31. 12. 2016 niso bili končani, in 440 predlogov, vloženi od 1. 1. 2017 do 19. 12. 2017.

** zadeve se evidentirajo, statistično obdelujejo, pregledujejo in popisujejo se delovna dokumentacija, pripravljajo se spisi za posredovanje ZRSZ ter ugotavljanje podlag na Komisiji.

*** spisi, poslani ZRSZ z zaprosilom za ugotovitve s predlogom.

**** spisi, prejeti iz ZRSZ z ugotovitvami in predlogi; od tega je bilo 7 zadev že obravnavanih na sejah, obravnave pa je bilo potrebno preložiti.

KDAJ INVALIDI NIMAJO POSEBNEGA VARSTVA PRED ODPOVEDJO?

Kot omenjeno v začetnih poglavjih prispevka lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu iz dveh razlogov: 1. nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in 2. v primeru poslovnega razloga v primerih in pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.

Delodajalec lahko skladno s predpisi o delovnih razmerjih odpove pogodbo o zaposlitvi, če invalid brez opravičljivih razlogov:¹¹

- » v zakonsko določenem roku ne podpiše pogodbe o poklicni rehabilitaciji iz 86. člena ZPIZ-1 ali ne nastopi oziroma ne konča rehabilitacije v roku, določenem s to pogodbo;
- » ne izpolnjuje obveznosti, ki so določene v pogodbi o poklicni rehabilitaciji;
- » ne nastopi dela na drugem delovnem mestu v skladu s prejšnjim členom tega zakona, ne prične z delom s krajšim delovnim časom od polnega v skladu s 101. členom ZPIZ-1.

Posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi invalidu prav tako ne velja, kadar delovno razmerje preneha:

- » zaradi prenehanja delodajalca;
- » na podlagi redne odpovedi iz razloga nesposobnosti, krivdnega razloga ali neuspešno opravljenega poskusnega dela;
- » na podlagi izredne odpovedi, ki je podana zaradi razlogov na strani delavca. ■

OPOMBE

- 1 Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2 in 98/14).
- 2 Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Uradni list RS, št. 21/14).
- 3 Pravilnik o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (Uradni list RS, št. 117/05 in 96/12 – ZPIZ-2)
- 4 Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US).
- 5 Redni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca so naštet v 89. členu ZDR-1. Razlogi za izredno odpoved delodajalca pa v 110. členu ZDR-1.
- 6 Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/06 – uradno prečiščeno besedilo, 114/06 – ZUTPG, 10/08 – ZVarDod, 98/09 – ZIUZGK, 38/10 – ZUKN, 61/10 – ZSVarPre, 79/10 – ZPKDPIZ, 94/10 – ZIU, 94/11 – odl. US, 105/11 – odl. US, 110/11 – ZDIU12, 40/12 – ZUJF, 96/12 – ZPIZ-2 in 9/17 – odl. US)
- 7 Do 1. 1. 2018 so delodajalci predloge posredovali neposredno na sedež komisije.
- 8 Povzeto po: http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/komisija_odpoved/ (31. 01. 2018)
- 9 Povzeto po: http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/komisija_odpoved/ (31. 01. 2018)
- 10 7. člen Pravilnika o delu Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi
- 11 2. odstavek 102. člena ZPIZ-1.