



Številka: 01201-139/2020

Datum: 26. 10. 2020

POROČILO O ZADEVAH NA KOMISIJI ZA UGOTOVITEV PODLAGE ZA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI V LETU 2019

1. SPLOŠNO

1.1. Pravne podlage za delo Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi

Položaj invalidov poleg Ustave Republike Slovenije (Uradni list RS, št.: 33/91-I, 42/97, 66/2000, 24/03, 69/04, 68/06, 47/13 in 75/16) in veljavne nacionalne zakonodaje, urejajo tudi mednarodni akti, ki prepovedujejo diskriminacijo zaradi invalidnosti, spodbujajo socialno in ekonomsko vključevanje in zaposlovanje invalidov.

Z reformo invalidskega zavarovanja, na katero so vplivali tudi mednarodni pravni viri, je zakonodajalec v letu 1999, namesto absolutnega varstva invalidov pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, določil sistem relativnega varstva, ki kot skrajni ukrep dopušča tudi odpoved pogodbe o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi. Sistem varstva invalidov je bil uveden s 1. 1. 2006, ko je stopila v veljavo Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Uradni list RS, št.: 111/05)¹ in so se, skladno s 110. členom Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št.: 16/07-uradno prečiščeno besedilo, 87/11, 96/12-ZPIZ-2 in 98/14, v nadaljevanju ZZRZI) od uvedbe kvotnega sistema zaposlovanja invalidov², začele uporabljati določbe 102. do 105. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št.: 109/06-UPB4, v nadaljevanju ZPIZ-1). Tako so bile podane pravne podlage za delo komisije in izpolnjeni pogoji, da so lahko delodajalci, ki menijo, da invalidom (zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti ali iz poslovnega razloga)³ utemeljeno ne morejo ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi v

¹ Sedaj veljavna Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov je objavljena v Uradnem listu RS, št.: 21/14.

² Kvotni sistem zaposlovanja invalidov omogoča ohranitev zaposlitve oziroma lažje zaposlovanje invalidov, saj zavezuje delodajalce k izpolnitvi deleža zaposlenih invalidov, glede na število zaposlenih in dejavnost, ki jo opravlja delodajalec; delodajalcem, ki kvote ne dosegajo, pa nalaga plačilo zaradi neizpolnitve kvote.

³ Po prvi ali četrti alineji prvega odstavka 89. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št.: 21/13, 78/13-popr., 47/15-ZZSDT, 33/16-PZ-F, 52/16, 15/17-odl.US, 22/19-ZPosS in 81/19).

skladu s 101. členom ZPIZ-1 in prvim odstavkom 40. člena ZZRZI, pri Komisiji za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (v nadaljevanju Komisija) začnejo postopke za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi delovnim invalidom, katerim so z dokončno (izvršljivo) odločbo priznane pravice na podlagi invalidnosti II. ali III. kategorije in imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas na območju Republike Slovenije in invalidom, ki nimajo statusa delovnega invalida, v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, v zvezi s 102. in 103. členom ZPIZ-1 ter 40. členom ZZRZI⁴.

Invalidi uživajo posebno varstvo in tudi varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki ga poleg mednarodnih aktov določajo zakonski in podzakonski akti, neposredno pa Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št.: 21/13, 78/13-popr., 47/15-ZZSDT, 33/16-PZ-F, 52/16, 15/17-odl.US, 22/19-ZPosS in 81/19, v nadaljevanju ZDR-1). Tako ZDR-1 v 195. členu izrecno določa, da delodajalci zagotavljajo varstvo delovnih invalidov in invalidov, ki nimajo statusa delovnega invalida, pri zaposlovanju, usposabljanju ali preusposabljanju v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov in predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, v 196. členu pa da mora delodajalec delavcu, pri katerem je ugotovljena preostala delovna zmožnost, v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zagotoviti opravljanje drugega dela, ustreznega njegovi preostali delovni zmožnosti, opravljanje dela s krajšim delovnim časom od polnega glede na preostalo delovno zmožnost, poklicno rehabilitacijo in nadomestilo plače. Po prvem odstavku 101. člena ZPIZ-1 mora delodajalec, ki ima pomemben položaj že v postopkih za uveljavljanje in varstvo pravic iz invalidskega zavarovanja, zavarovancu, kateremu so z dokončno odločbo priznane pravice na podlagi II. ali III. kategorije in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas na območju Republike Slovenije, 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, razen v primerih, ko mu lahko skladno s 102. členom ZPIZ-1 in predpisi o delovnih razmerjih odpove pogodbo o zaposlitvi.

V 116. členu ZDR-1 določa, da delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu zaradi nezmožnosti opravljanja dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in 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. V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi se glede pravic delavcev, ki niso drugače urejene s posebnimi predpisi in glede **posebnega varstva pred odpovedjo, uporabljajo določbe ZDR-1, ki veljajo za odpoved iz poslovnega razloga. Invalidnost kot razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi je po 90. členu ZDR-1 neutemeljen razlog. Če je posameznemu delavcu zaradi njegovega statusa zagotovljeno večkratno varstvo pred odpovedjo, pa 117. člen ZDR-1 določa, da velja močnejše pravno varstvo.**⁵ Varstvo po 116. členu pa ne velja v primeru uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.

⁴ O ustavnosti in zakonitosti 102. in 103. člena ZPIZ-1 in 40. člena ZZRZI je odločalo tudi Ustavno sodišče RS. Kot izhaja iz odločbe Ustavnega sodišča RS, št.: U-I-245/10-13, U-I-181/10-6 in Up-1002/10-7, z dne 14. 9. 2011, je Ustavno sodišče ugotovilo, da prvi odstavek 102. člena in 103. člen Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter četrti odstavek 40. člena Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov niso v neskladju z Ustavo RS.

⁵ **Sodba VS RS VIII Ips 291/2017 z dne 18. 7. 2018** po kateri določba drugega odstavka 116. člena ZDR-1 odpravlja nejasnost v zvezi z vprašanjem, ali lahko pride do konkurence varstva pred odpovedjo po različnih zakonskih podlagah v smislu 117. člena ZDR-1 tudi v primeru odpovedi iz razloga nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti. Napotitev na uporabo določb, ki v zvezi z varstvom pred odpovedjo veljajo za odpoved iz poslovnega razloga, zato lahko pomeni le to, da določbe o varstvu delavca pred upokojitvijo po 114. členu ZDR-1 pred odpovedjo iz poslovnega razloga veljajo tudi za delavce pred upokojitvijo, ki se jim odpoveduje pogodba o zaposlitvi iz razloga nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti. Če se torej delavcu odpoveduje pogodba o zaposlitvi iz razloga nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti, mora ta tako uživati enako varstvo, kot če bi mu bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

ZPIZ-1, katerega določbe 101., 102., 103. in 104. člena se po tretjem odstavku 429. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št.: 96/12, 39/13, 102/15, 23/17, 40/17, 65/17, 28/19, 75/19 in 139/20, v nadaljevanju ZPIZ-2) uporabljajo do ureditve v zakonu, ki ureja zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov, v 101. členu in ZZRZI v 40. členu, podrobneje določata dolžnosti in postopke delodajalca v zvezi z zagotovitvijo pravic delovnega invalida ter način zagotovitve drugega ustreznega dela invalidu pri delodajalcu ali na podlagi sporazuma z drugim delodajalcem, s ponudbo za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na ustreznem delu pri njem. ZZRZI tudi glede priporočil **Kodeksa o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu** (v nadaljevanju Kodeks) v 37. členu opredeljuje primerna delovna mesta za invalide, določa, da delodajalci pri načrtovanju zaposlovanja in zaposlovanju invalidov upoštevajo Kodeks tako, da zagotavljajo enake možnosti invalidov, njihovo zaposlovanje in ohranitev njihove zaposlitve, **odpoved pogodbe o zaposlitvi po 40. členu ZZRZI pa je le izjema in skrajni ukrep**, ko delodajalci preverijo vse možnosti za ohranitev zaposlitve in utemeljeno ne morejo ponuditi sklenitve nove pogodbe. Le, če delodajalec invalidu utemeljeno ne more ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s prvim ali drugim odstavkom 40. člena ZZRZI, 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 za nedoločen čas brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi.

Prvi odstavek 102. člena ZPIZ-1 določa, da lahko delodajalec zavarovancu, kateremu so z dokončno odločbo priznane pravice na podlagi invalidnosti II. ali III. kategorije in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas na območju Republike Slovenije, odpove pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas brez ponudbe pogodbe o zaposlitvi v skladu s predpisi o delovnih razmerjih le v primeru, če mu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga utemeljeno ne more skladno s 101. členom ZPIZ-1 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 prvem odstavku 103. člena ZPIZ-1 je določeno, da pri delodajalcu, ki ima najmanj pet zaposlenih delavcev, ugotovi razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi komisija v sestavi predstavnika Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, predstavnika Inšpektorata Republike Slovenije za delo, predstavnika Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, predstavnika delodajalcev in predstavnika sindikatov. Po drugem odstavku 103. člena ZPIZ-1 pa navedena komisija ugotavlja razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi tudi pri delodajalcu, ki ima zaposlenih manj kot pet delavcev, če tako predlaga Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, zavarovanec ali delodajalec.

Komisijo je s Sklepom o imenovanju komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, št.: 01203-74/2005, z dne 19. 12. 2005 (v nadaljevanju Sklep o imenovanju Komisije)⁶, ustanovil minister za delo, družino in socialne zadeve. Pravilnik o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (Uradni list RS, št.: 117/2005, v nadaljevanju Pravilnik), ki je začel veljati s 1. 1. 2006, pa je uredil način dela Komisije. Pravilnik se po 1. odstavku 428. člena ZPIZ-2 uporablja do sprejema novega.

Po Sklepu o imenovanju komisije in 3. členu Pravilnika Komisija⁷ ugotavlja podlago za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz prvega odstavka 102. člena ZPIZ-1 in 40. člena ZZRZI, na podlagi prejema predloga delodajalca in delovne dokumentacije z ugotovitvami in predlogom Zavoda Republike

⁶ Sklep o imenovanju se je s Sklepi o spremembah Sklepa o imenovanju Komisije za ugotovitev podlag za odpoved pogodbe o zaposlitvi večkrat spremenil, in sicer s sklepi št.: 01203-74/2005 z dne: 15. 1. 2007, 8. 4. 2008, 15. 1. 2009, 14. 7. 2009, 18. 10. 2010, 5. 8. 2014, 8. 5. 2015, 31. 1. 2018, 6. 6. 2018, 4. 9. 2018, 24. 9. 2018 in 4. 4. 2019. Veljavni seznam članov Komisije in njihovih namestnikov je objavljen na spletni strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

⁷ Po Sklepu o imenovanju Komisija zaseda v sestavi petih članov, mnenja pa veljavno poda, če je prisotna večina vabljenih članov. Za zasedanje predsednik ali njegov namestnik določita sestavo, pri čemer morata za vsako zasedanje določiti po enega predstavnika vsake institucije, pri tem pa se glede predstavnikov delodajalcev in sindikatov upošteva načelo rotacije.

Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) ter po 5. členu Pravilnika poda mnenje o tem, ali obstaja podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki jo delodajalec namerava odpovedati. Mnenje⁸, ki ga poda Komisija, je procesna predpostavka v postopku za odpoved pogodbe o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi in je dokončno ter se, v kolikor je ugotovljen obstoj podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (po 116. členu ZDR-1, 102. členu ZPIZ-1 in 40. členu ZZRZI), lahko uporabi v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi⁹.

Čeprav so se že v prvem letu delovanja Komisije pričakovale zakonske spremembe, ki bi omogočale celovito ureditev načina dela Komisije, glede na načelo legalitete, načina dela s Pravilnikom ni bilo mogoče ustrezneje urediti.

Glede na prehodne določbe v **ZPIZ-2**, ki v **tretjem odstavku 429. člena** podaljšuje uporabo 101., 102., 103. in 104. člena ZPIZ-1 do ureditve v zakonu, ki ureja zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov¹⁰ in **prvi odstavek 428. člena**, po katerem se Pravilnik uporablja do sprejema novega, **se način dela Komisije do nove ureditve ne spreminja**.

Zaradi racionalizacije in skrajševanja postopkov se **predlogi** predlagateljev iz prvega in drugega odstavka 103. člena ZPIZ-1 **po 1. 1. 2018 vlagajo neposredno pri Območnih službah ZRSZ**, na območju katere ima delodajalec sedež, ZRSZ pa po izvedenem postopku Komisiji pošlje predlog predlagatelja z delovno dokumentacijo in ugotovitve s predlogom ZRSZ o izpolnjevanju pogojev za odpoved pogodbe o zaposlitvi¹¹.

1.2. Zagotavljanje pogojev za delo Komisije

Pravilnik določa, da je sedež Komisije Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti pri Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju ZPIZ), Kolodvorska 15, Ljubljana, da ZPIZ zagotavlja materialne, tehnične in organizacijske pogoje za delo Komisije ter, da sekretarja Komisije imenuje Komisija izmed javnih uslužbencev ZPIZ.

Poleg sprejemanja predlogov, vodenja evidenc, pregledovanja in popisovanja delovne dokumentacije, odstopanja predlogov predlagateljev ZRSZ, priprave sej, poročanja na sejah, pisanja zapisnikov, izplačevanja sejin in stroškov, spremljanja podatkov o zadevah, pripravljanih odpravkov podanih mnenj in arhiviranja dosjejev, so javni uslužbenci ZPIZ-a pripravljali poročila, izvajali izmenjavo podatkov ter pripravljali odgovore zavarovancem in delodajalcem, območne enote pa so v primerih večkratnega varstva delavcev pred upokojitvijo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi sodelovale s pripravo izračunov pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine. Veliko je bilo tudi odgovorov na telefonska vprašanja zavarovancev in delodajalcev ter njihovih pooblaščenec, ki so se nanašala na zakonodajo glede varstva invalidov pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ter na pravice iz invalidskega zavarovanja.

⁸ Mnenje Komisije v skladu z veljavno zakonodajo in sodno prakso ni odločba ali upravni akt, zoper katerega bi bilo možno uveljavljati pravna sredstva. Zoper mnenje ni določeno sodno varstvo v nobenem predpisu. Sodno varstvo je odloženo do presoje zakonitosti delodajalčeve odpovedi pogodbe o zaposlitvi v delovnem sporu.

⁹ Več o tem na spletni strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

¹⁰ ZZRZI je bil v vmesnem času že spremenjen, vendar izpostavljene problematike ni uredil.

¹¹ Po 4. členu Pravilnika je postopek uveden, ko Komisija prejme predlog delodajalca in delovno dokumentacijo z ugotovitvami in predlogom Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje.

Pri delu Komisije imata pomembno vlogo tako Inšpektorat Republike Slovenije za delo, ki je na predlog Komisije opravljal nadzore pri delodajalcih v primerih kršitev določb ZDR-1 ter ZRSZ, kjer so strokovni delavci pregledovali predloženo delovno dokumentacijo, jo po potrebi dopolnjevali in pripravili ugotovitve in predloge ZRSZ, ki so po 4. členu Pravilnika del delovne dokumentacije, na podlagi katere Komisija ugotavlja obstoj podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi. **Od 1. 1. 2018 dalje se predlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi vlagajo neposredno pri območnih službah ZRSZ.**

Število vloženih predlogov po mesecih v letu 2019 je naslednje:

Leto	Jan.	Feb.	Mar.	Apr.	Maj	Junij	Julij	Avg.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.	SKUPAJ
2019	35	23	34	26	38	43	54	37	31	45	58	27	451

Po 3. členu Pravilnika Komisija začne postopek ugotavljanja podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi na podlagi prejema predloga delodajalca z delovno dokumentacijo ter ugotovitev in predloga ZRSZ.

1.3. Seje Komisije

V letu 2019 je imela Komisija 38 sej, na katerih je obravnavala predloge za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi¹².

Zapisnike sej s podatki o obravnavanih zadevah je Komisija sproti pošiljala Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, ZRSZ, vsem članom Komisije in še posebej Direktoratu za invalide, vojne veterane in žrtve vojnega nasilja. Glede odprtih vprašanj je obveščala Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, pri svojem delu je upoštevala stališča Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela in stališča Direktorata za invalide, vojne veterane in žrtve vojnega nasilja. V primerih obravnavane predlogov invalidskih podjetij so bili na seje vabljeni tudi predstavniki Direktorata za invalide, vojne veterane in žrtve vojnega nasilja.

Na spletni strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela, objavlja tudi informacije o delu Komisije.

2. PODATKI O ZADEVAH NA KOMISIJI V LETU 2019

Komisija je v štirinajstem letu delovanja nadaljevala z reševanjem predlogov, vloženih v letu 2018, ki do konca leta še niso bili rešeni in predlogov za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki so jih delodajalci vložili v letu 2019.

Iz preglednice 2.1. je razvidno, da je bilo pri Komisiji v letu 2019 število na novo vloženih predlogov za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi **451**. Skupaj z 29 predlogi iz leta 2018, ki do konca leta 2018 še niso bili rešeni, je bilo v **reševanju 480** zadev, kar je **14 odstotkov več** kot v letu 2018, ko je bilo v reševanju 421 zadev.

¹² Komisija je imela 35 sej v letu 2006; 37 sej v letu 2008; 38 sej v letu 2018; po 39 sej v letih 2007 in 2017; po 41 sej v letih 2010, 2012, 2013, 2014 in 2015; po 42 sej v letih 2009 in 2016; 43 sej pa v letu 2011.

Preglednica 2.1.: ŠTEVILO PREJETIH, REŠENIH IN NEREŠENIH PREDLOGOV ZA UGOTOVITEV PODLAGE ZA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI PO LETIH

LETO	NEREŠENE VLOGE NA DAN 1.1.	PREJETE VLOGE V TEKOČEM LETU	REŠENE VLOGE				NEREŠENE VLOGE NA DAN 31.12.
			POZITIVNO	NEGATIVNO	NA DRUG NAČIN	SKUPAJ	
Leto 2006	/	1133	599	160	64	823	310
Leto 2007	310	839	723	166	49	938	211
Leto 2008	211	866	572	142	70	784	293
Leto 2009	293	1156	913	150	78	1141	308
Leto 2010	308	964	717	178	88	983	289
Leto 2011	289	712	589	176	54	819	182
Leto 2012	182	698	479	141	55	675	205
Leto 2013	205	658	495	140	59	694	169
Leto 2014	169	621	440	180	30	650	140
Leto 2015	140	441	282	147	23	452	129
Leto 2016	129	445	293	129	33	455	119
Leto 2017	119	458	303	119	35	457	120
Leto 2018	120	301	268	101	23	392	29
Leto 2019	29	451	301	98	20	419	61
SKUPAJ		9743	6974	2027	681	9682	

V letu 2019 je imela komisija 38 sej in rešila 419 zadev (kar je 6,88 odstotka več kot v letu 2018, ko je bilo rešenih 392 zadev), od tega v 415 primerih glede nameravanih odpovedi pogodb o zaposlitvi delovnim invalidom in v 4 primerih invalidom, ki nimajo statusa delovnega invalida. Ob tem kaže poudariti, da je Komisija obravnavala več zahtevnejših zadev, večkrat pa je bilo treba obravnave zadev tudi preložiti.

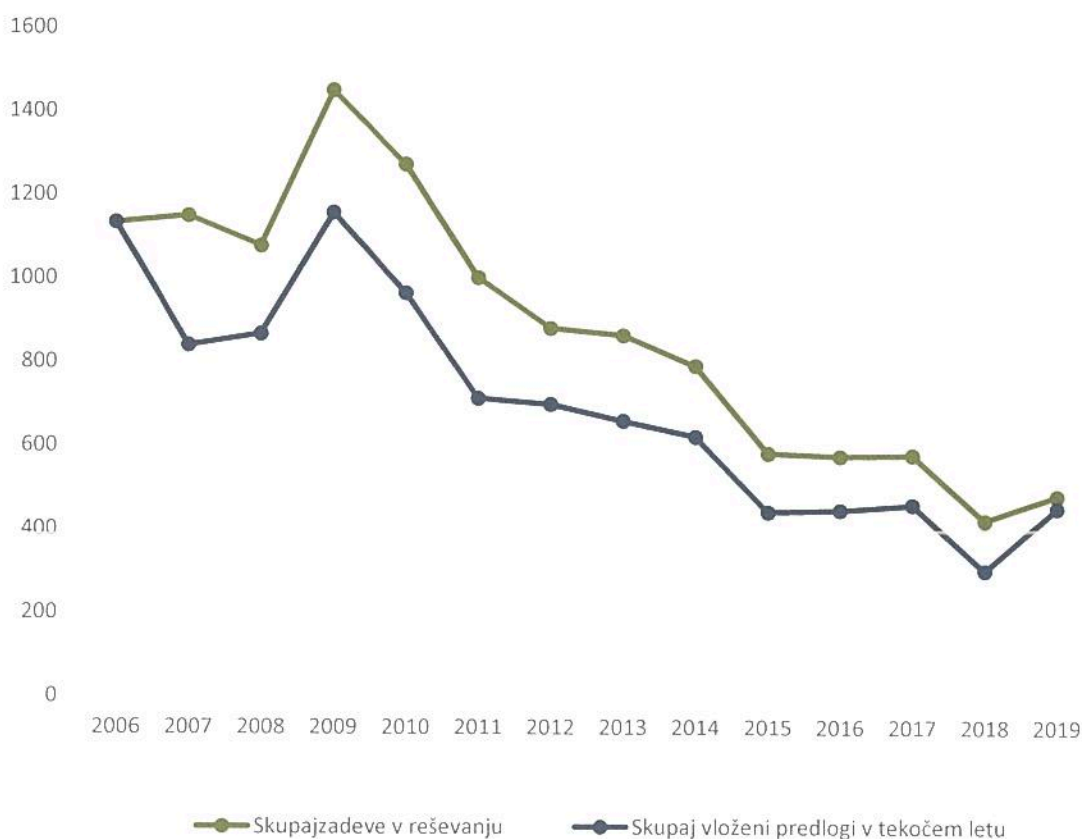
Komisija je po preučitvi delovne dokumentacije z ugotovitvami in predlogom ZRSZ o izpolnjevanju pogojev za odpoved pogodbe o zaposlitvi v 30 primerih obravnave preložila, in sicer: v 7 primerih zaradi preverjanja večkratnega varstva pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po 117.členu ZDR-1, v 21 primerih zaradi pridobivanja dodatne dokumentacije, v 2 primerih je bil predlagan nadzor Inšpektorata Republike Slovenije za delo pri delodajalcu.

Na dan 31. december 2019 je bilo 61 nerešenih zadev.

Komisija je na podlagi pridobljene delovne dokumentacije z ugotovitvami in predlogi ZRSZ v 301 primeru (71,84 odstotka vseh rešenih zadev) ugotovila, da obstaja podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe ter podala pozitivno mnenje, v 118 primerih (28,16 odstotka rešenih zadev) pa je podala negativno mnenje ali pa zadeve rešila na drug način, brez mnenja o podlagi za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Iz slike 2.1. je razviden grafičen prikaz vloženih predlogov in vseh zadev v reševanju v posameznem letu.

Slika 2.1.: GRAFIČNI PRIKAZ VLOŽENIH PREDLOGOV V POSAMEZNEM LETU IN VSEH ZADEV V REŠEVANJ



Iz evidence o vloženih predlogih je razvidno, da je v obdobju od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2019 (preglednica 2.2.):

- v 1 primeru je bil vložen predlog delodajalca za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi delavki, ki še ni imela statusa invalida in v 3 primerih delavcem, ki niso imeli statusa delovnega invalida (invalidi po ZZRZI) – 0,88 odstotka vloženih predlogov v letu 2019.

V ostalih 299 primerih pa so bili vloženi predlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi delovnim invalidom, in sicer:

- v 12 primerih za delovne invalide po **ZPIZ** – 2,66 odstotka vloženih predlogov v letu 2019,
- v 33 primerih za delovne invalide po **ZPIZ-1** – 7,33 odstotka vloženih predlogov v letu 2019 in
- v 402 primerih za delovne invalide po **ZPIZ-2** – 89,13 odstotka vloženih predlogov v letu 2019.

Preglednica 2.2.: PODATKI O VLOŽENIH PREDLOGIH V OBDOBJU OD 1. 1. 2006 DO 31. 12. 2019 GLEDE NA STATUS INVALIDA

LETO	Invalidi, ki nimajo statusa delovnega invalida	Delovni invalidi II. kategorije po ZPIZ	Delovni invalidi III. kategorije po ZPIZ	Delovni invalidi II. kategorije po ZPIZ-1	Delovni invalidi III. kategorije po ZPIZ-1	Delovni invalidi II. kategorije po ZPIZ-2	Delovni invalidi III. kategorije po ZPIZ-2	SKUPAJ
2006	42	172	498	8	413	0	0	1133
2007	2	104	274	11	448	0	0	839
2008	3	62	193	8	600	0	0	866
2009	19	73	227	24	813	0	0	1156
2010	17	58	177	16	696	0	0	964
2011	9	31	94	14	564	0	0	712
2012	7	24	63	13	591	0	0	698
2013	47	28	71	17	381	0	114	658
2014	27	19	67	6	197	6	299	621
2015	8	15	32	6	98	9	273	441
2016	7	11	21	0	96	14	296	445
2017	7	4	30	3	77	4	333	458
2018	2	6	6	2	38	10	237	301
2019	4	4	8	2	31	14	388	451
SKUPAJ	201	611	1761	130	5043	57	1940	9743

Od 1. 1. 2006, ko je Komisija začela z delom, do 31. 12. 2019 je bilo vloženih predlogov skupaj **9743** (preglednica 2.2.).

Od tega za:

- **201** invalida, ki nimajo statusa delovnega invalida – 2,06 odstotka vloženih predlogov od 2006-2019,
- **2372** za delovne invalide po **ZPIZ** – 24,34 odstotka vloženih predlogov od 2006-2019,
- **5173** za delovne invalide po **ZPIZ-1**- 53,10 odstotka vloženih predlogov od 2006-2019 in
- **1997** za delovne invalide po **ZPIZ-2** – 20,50 odstotka vloženih predlogov od 2006-2019.

Podatki iz preteklih let kažejo, da se je v letu 2019 zmanjšal delež predlogov za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi delovnim invalidom po ZPIZ, to je invalidom, pri katerih je invalidnost nastala pred 1. 1. 2003, povečal pa se je delež predlogov za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi delovnim invalidom po ZPIZ-1 in ZPIZ-2.

Reševanje zadev je v letu 2019 potekalo tekoče, kljub temu, da je Komisija obravnavala več zahtevnejših zadev zaradi morebitnega večkratnega varstva pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po 117. členu ZDR-1, v primerih varstva delavcev pred upokojitvijo po 114. členu ZDR-1 ter varstva pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi predstavnikom delavcev po 112. členu ZDR-1.

Kot je razvidno iz preglednice 2.3., je bilo na Komisiji od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2019 rešenih 419 zadev. Na dan 31. 12. 2019 pa je ostalo še 61 nerešenih zadev.

Preglednica 2.3.: STANJE ZADEV NA KOMISIJI NA DAN 31. 12. 2019

PREDLAGATELJI	VLOŽENI PREDLOGI (nerešene vloge iz leta 2018 in vloge prejete v letu 2019)	REŠENO od 1. 1. 2019 do 31. 12.2019				NEREŠENO
		POZITIVNO	NEGATIVNO	NA DRUG NAČIN	SKUPAJ	
DELODAJALCI	480	301	98	20	419	61
ZAVAROVANCI						
ZAVOD RS ZA ZAPOSLOVANJE						
ZPIZ						
SKUPAJ	480*	301	98	20	419	61

* v podatku je zajetih 29 zadev za katere so bili predlogi vloženi v letu 2018, postopki pa do 31.12.2018 niso bili končani in 451 za katere so bili postopki uvedeni od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2019

Komisija je na podlagi pridobljene delovne dokumentacije z ugotovitvami in predlogi ZRSZ v 301 primeru (71,84 odstotka vseh rešenih zadev) ugotovila, da obstaja podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe ter podala pozitivno mnenje, v 118 primerih (28,16 odstotka rešenih zadev) pa je podala negativno mnenje ali pa zadeve rešila na drug način, brez mnenja o podlagi za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Med primeri, ko Komisija ni podala pozitivnega mnenja, gre v 98 primerih za podajo negativnega mnenja (23,39 odstotka rešenih zadev), v 20 primerih (4,77 odstotka rešenih zadev) pa so bile zadeve rešene na drug način. Gre za primere, ko so delodajalci vložili predloge za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, odločba o pravicah iz invalidskega zavarovanja pa še ni bila izvršljiva; ko so delodajalci pogodbo o zaposlitvi že odpovedali ali pa je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas; ali, ko se je tekom postopka za invalida našla rešitev za ohranitev zaposlitve pri delodajalcu ali pri drugem delodajalcu in je delodajalec predlog umaknil.

V letu 2019 je bilo od pozitivnih mnenj v 35,88 odstotkih ugotovljeno, da delodajalec iz poslovnega razloga utemeljeno ne more ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi in da obstaja podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi po 1. odstavku 102. člena ZPIZ-1 in 40. členu ZZRZI ter v 64,12 odstotka, da delodajalec delovnemu invalidu, ki zaradi invalidnosti ni zmožen opravljati dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, utemeljeno ne more ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi in da obstaja podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi po 1. odstavku 102. člena ZPIZ-1 in 40. členu ZZRZI.

Podatki o podanih pozitivnih mnenjih glede na spol in status invalidnosti (preglednica 2.4.) kažejo, da je v letu 2019 delež žensk med vsemi pozitivnimi mnenji 47,51 odstotka, moških pa 52,49 odstotka.

Preglednica 2.4.: POZITIVNO REŠENE ZADEVE V LETU 2019, GLEDE NA SPOL IN STATUS INVALIDA

LETO	SPOL	Invalidi, ki nimajo statusa delovnega invalida	Delovni invalidi II. kategorije po ZPIZ	Delovni invalidi III. kategorije po ZPIZ	Delovni invalidi II. kategorije po ZPIZ-1	Delovni invalidi III. kategorije po ZPIZ-1	Delovni invalidi II. kategorije po ZPIZ-2	Delovni invalidi III. kategorije po ZPIZ-2	Skupaj
2019	Ž								143
	M								158
Skupaj		1	1	7	2	22	11	257	301

Po podatkih o podanih pozitivnih mnenjih glede na spol, za obdobje od 1. 1. 2006 do 31. 12. 2019 (preglednica 2.5.), pa je bilo pozitivno mnenje podano v 3062 primerih (43,90 odstotka) za ženske in v 3912 primerih (56,10 odstotka) za moške.

Preglednica 2.5.: PODATKI O POZITIVNO REŠENIH ZADEVAH PO LETIH, GLEDE NA SPOL IN STATUS INVALIDA

LETO	SPOL	Invalidi, ki nimajo statusa delovnega invalida	Delovni invalidi II. kategorije po ZPIZ	Delovni invalidi III. kategorije po ZPIZ	Delovni invalidi II. kategorije po ZPIZ-1	Delovni invalidi III. kategorije po ZPIZ-1	Delovni invalidi II. kategorije po ZPIZ-2	Delovni invalidi III. kategorije po ZPIZ-2	skupaj
2006	Ž	11	61	106	0	94	0	0	272
	M	4	41	152	2	128	0	0	327
2007	Ž	1	58	116	1	123	0	0	299
	M	1	32	179	7	205	0	0	424
2008	Ž	1	24	40	0	169	0	0	234
	M	1	24	82	3	228	0	0	338
2009	Ž	7	33	68	8	285	0	0	401
	M	8	31	138	6	329	0	0	512
2010	Ž	9	13	41	6	187	0	0	256
	M	9	26	95	10	321	0	0	461
2011	Ž	2	16	35	4	182	0	0	239
	M	1	11	52	7	279	0	0	350
2012	Ž	2	6	23	2	180	0	0	213
	M	4	6	32	9	215	0	0	266
2013	Ž	10	13	15	4	159	0	22	223
	M	27	6	32	5	179	0	23	272
2014	Ž	8	7	18	3	74	2	82	194
	M	19	10	37	1	79	0	100	246

2015	Ž	3	5	6	0	30	0	88	132	
	M	3	7	10	5	31	4	90	150	
2016	Ž	3	2	7	0	30	4	99	145	
	M	4	2	12	0	37	7	86	148	
2017	Ž	5	2	4	0	35	1	112	159	
	M	2	0	15	0	23	0	104	144	
2018	Ž	0	0	1	2	12	2	135	152	
	M	1	3	4	0	8	4	96	116	
2019	Ž	0	0	3	2	5	4	129	143	
	M	1	1	4	0	17	7	128	138	
skupaj			147	440	1327	87	3644	35	1294	6974

Od 1. 1. 2006 do 31. 12. 2019 je bilo vloženi 9743 predlogov, končanih 9682 postopkov in v 6974 primerih podano mnenje, da obstaja podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe (72,03 odstotka vseh podanih mnenj), v 2708 primerih pozitivno mnenje ni bilo podano (27,97 odstotka vseh podanih mnenj), kar je razvidno iz preglednice 2.1. Med primeri, ko Komisija ni podala pozitivnega mnenja, gre v 2027 primerih za podajo negativnega mnenja (20,94 odstotka vseh podanih mnenj), v 681 primerih pa za zadeve, rešene na drug način (7,03 odstotka vseh podanih mnenj).

Tako kot podatki o podanih mnenjih o ugotovljenem obstoju podlage za odpoved pogodb o zaposlitvi po dejavnostih v preteklih letih, tudi podatki o podanih pozitivnih mnenjih v letu 2019 kažejo, da predelovalne dejavnosti predstavljajo največji delež. Predelovalni dejavnosti, v letu 2019, sledijo trgovina, vzdrževanje in popravila; gradbeništvo; izobraževanje; zdravstvo in socialno varstvo; druge raznovrstne poslovne dejavnosti; gostinstvo; oskrba z vodo, ravnanje z odplakami, promet in skladiščenje; finančne in zavarovalniške dejavnosti; informacijske in komunikacijske dejavnosti; kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti; dejavnost javne uprave; kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo ter strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti.

Iz zbranih podatkov o pozitivno rešenih zadevah po območnih službah ZRSZ, glede na sedež delodajalcev, je bilo pozitivno rešenih največ predlogov, ki so jih podali delodajalci s sedežem na območju Ljubljane. Sledijo Kranj, Maribor, Celje, Velenje, Trbovlje, Murska Sobota, Sevnica, Nova Gorica, Ptuj, Koper in Novo mesto.

Odpravki mnenj Komisije v letu 2019 so bili tako kot v preteklih letih, odposlani delodajalcem, ki nameravajo odpovedati pogodbe o zaposlitvi in delavcem v enem tednu po podanem mnenju (rok po poslovniku je 15 dni po podanem mnenju), postopki pa so od prejema ugotovitev ZRSZ, s predlogi o izpolnjevanju pogojev za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki so sestavni del delovne dokumentacije po 4. členu Pravilnika, povprečno trajali 45 dni. Na trajanje postopkov vpliva predložena delovna dokumentacija in zahtevnost zadev, še posebej v primerih, ko je potrebno večkratno obravnavanje zadev zaradi predlaganega nadzora Inšpektorata Republike Slovenije za delo pri delodajalcih ali pa pridobivanja, za podajo mnenja potrebnih, podatkov.

Ob podatku o podanih pozitivnih mnenjih o obstoju podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi pa poudarjamo, da ta podatek ne predstavlja dejanskega števila invalidov, ki so jim delodajalci odpovedali pogodbe o zaposlitvi po pridobljenem pozitivnem mnenju Komisije. Dejansko število odpovedanih pogodb o zaposlitvi je nižje od števila podanih pozitivnih mnenj, kar dokazujejo tudi primeri, ko delodajalci po že pridobljenem pozitivnem mnenju Komisije, ponovno vložijo predlog za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi za istega invalida oziroma delovnega invalida ali pa mu kljub pridobljenemu pozitivnemu mnenju Komisije delovnega razmerja ne odpovejo.

Mnenje Komisije, s katerim je ugotovljeno, da obstoji podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki jo namerava odpovedati delodajalec, je procesna predpostavka v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki ga vodi delodajalec in ni upravni akt, ker se z njim ne odloča o pravici, obveznosti ali pravni koristi. Mnenje Komisije je kombinacija ugotovljenega dejanskega stanja in strokovnih ugotovitev, posledice pa nastopijo z delodajalčevo odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki ima status invalida oziroma delovnega invalida. **Dokazno breme utemeljenosti podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi je na delodajalcu, ki delavcu, ki ima status invalida oziroma delovnega invalida, odpove pogodbo o zaposlitvi. Po odpovedi pogodbe o zaposlitvi je invalidu oziroma delovnemu invalidu zagotovljeno sodno varstvo, kjer se preverja tudi obstoj razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi, torej tudi mnenje Komisije.**

Poročilo¹³ pripravila:

Polonca Čížman - Žagar
Sekretarka Komisije

Polonca Čížman - Žagar



¹³ Poročilo je po osmi alineji 5. člena Poslovnika o delu Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi pripravila sekretarka Komisije.