

# Vloga sindikata pri odločanju o upravičenosti odpovedi delovnega razmerja invalidu

Člani sindikata se na našo strokovno službo velikokrat obrnejo, ko jim Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (Zpiz) izda odločbo o invalidnosti, s katero jim prizna invalidnost ter določi, da je delodajalec dolžan zagotoviti drugo delovno mesto, ki bo ustrezalo preostali delovni zmoglosti zaposlenega in torej upoštevalo omejitve, ki jih invalidnost prinaša (odločba npr. navaja krajši delovni čas, pretežno sedeče delo, brez prisilne drže, brez norme, brez dvigovanja težkih bremen, brez stresa ... odvisno seveda od razloga invalidnosti).

V trenutku, ko delavec in delodajalec prejmeta navedeno odločbo, se pojavi vprašanje, kaj sedaj. Delavec svojega prejšnjega dela, za katero je očitno, da škodi njegovemu zdravju, ne sme opravljati, delodajalec pa v enem dnevu tudi ne more najti dela, ki bi ustrezalo preostali delovni zmoglosti zaposlenega, hkrati pa zadostiti vsem zakonskim pogojem. Prava pot, ki jo ubere delodajalec, je, da poišče (ali ustvari) delovno mesto, za katero meni, da ustreza invalidu, potrdi svoje mnenje pri medicini dela, nato pa izvod pogodbe o zaposlitvi posreduje na Zpiz.

Pogodba, ki preneha vsa preverjanja, se ponudi v podpis delavcu, ki se zanjo lahko odloči v 30 dneh od prejema. Ponujena pogodba mora biti pogodba za nedoločen čas, za delo, ki ustreza invalidovi strokovni izobrazbi, usposobljenosti in delovni zmoglosti. Na podlagi sporazuma z drugim delodajalcem lahko delodajalec izpolni svojo dolžnost tudi tako, da zagotovi, da drugi delodajalec ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na ustreznem delu pri njem. Če delavec pogodbo kljub ustreznosti zavrne, seveda izgubi pravico do odpravnine in nadomestila za brezposelnost. V času čakanja na ustrežno pogodbo naj delavec ne opravlja dela po prejšnji pogodbi (ki ni več ustrežna!) in naj bo doma, z nadomestilom plače.

Velikokrat pa delodajalec zatrjuje, da dela, ki bi ustrezalo vsem omejitvam iz odločbe o invalidnosti, preprosto

nima. Včasih je tako zatrjevanje posledica dejstva, da nima interesa dalje sodelovati z delovnim invalidom (ki je lahko dodaten strošek zaradi povečanih bolniških odsotnosti, večjega dopusta, zaščite pred odpuščanjem ...), včasih pa dejansko ne obstaja delovno mesto, ki bi se zaposlenemu sploh lahko ponudilo (alergija na čistila v čistilnem servisu, prepoved prisilne drže v avtomatizirani proizvodnji ...).

Če delodajalec invalidu utemeljeno ne more ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi, lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi (Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju; ZPIZ-1, člen 102. se uporablja tudi po uveljavitvi ZPIZ-2). Enako izjemo določa 40. člen Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov – ZZRZL. Vendar pa taka odločitev delodajalca ni samovoljna, saj mora soglasje k odpovedi pogodbe o zaposlitvi podati Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki deluje v okviru Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

**Pogodbo o zaposlitvi lahko delodajalec odpove brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi le, če so podani resni in utemeljeni razlogi za odpoved pogodbe in če utemeljenost teh razlogov ugotovi komisija**, hkrati s tem, da **delodajalec objektivno ne more zagotoviti invalidu drugega ustreznega dela** (mnenje komisije

je procesna predpostavka v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe).

Komisija je sestavljena iz predstavnikov Zpiza, Zavoda RS za zaposlovanje, Inšpektorata za delo, pa tudi delodajalcev in sindikatov. Komisija odloča na predlog delodajalca, ki ji predloži dokumentacijo v zvezi z delovnim mestom delavca invalida, akt o sistemizaciji delovnih mest, izpis iz izjave o varnosti z oceno tveganja, dokazilo, da je o nameravani odpovedi obvestil zaposlenega, skratka dokazila, s katerimi delodajalec dokazuje resnost in utemeljenost odpovednih razlogov oziroma podlag.

Komisija **pada mnenje** o ugotovitvi podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi **na podlagi pridobljene delovne dokumentacije** in ga **posreduje delodajalcu in invalidu. Odločitev komisije je dokončna.** Dodajamo, da ves čas odločanja Komisije delavec na odločitev čaka doma, saj dela, ki bi bilo zanj ustrezno, po izrecnem zatrjevanju delodajalca (!) ni, ta čas pa prejema nadomestilo plače.

Če Komisija dovoli odpoved pogodbe iz razloga invalidnosti, lahko delodajalec le-to poda, upoštevati je dolžan odpovedni rok, delavcu pa pripada tudi odpravnina, kot jo določa ZDR-1. Če Komisija delodajalcu ne da dovolje-

Saška Kumer,  
univ. dipl. prav.  
ROZS, ZSSS



nja za podajo odpovedi, ta odpovedi ne sme podati in mora ponovno preučiti svojo delovno organiziranost ter na vsak način poiskati ustrežno delovno mesto za svojega zaposlenega.

*Dobro je, da predsedniki sindikatov v podjetju, pa tudi zaposleni strokovnjaki in funkcionarji na sindikatih, poznamo postopke v zvezi z odpuščanjem invalidov in vlogo, ki jo pri tem ima Komisija. Le tako znamo zaposlenim v stiski pravilno svetovati. Delavec sicer nima formalizirane vloge v postopku odločanja Komisije, vendar velikokrat, ko se posameznik obrne po pomoč na sindikat, svetujemo, da svoje mnenje na Komisijo vseeno naslovi. Tako mu sestavimo predlog, kjer pojasni, katera dela v organizaciji je po svojem mnenju sposoben opravljati, pa tudi nasprotno, da se strinja s trditvijo delodajalca, da dela zanj ni. Stališča delavca so pomembna orientacija tudi našim predstavnikom, ki Komisijo sestavljajo. Dober pretok informacij in medsebojna pomoč nam bo pomagala bolje izkoristiti vzvode odločanja, s katerimi sindikati razpolagamo.*