



Zaposlovanje invalidov po novem

Avtor: Borut Zajc, Barbara Knez, Klavdija Erjavec | Objava: 14.07.2004

Zakon pričel veljati. Želi doseči večjo skrb za invalide. Pomembna novost: Obveznost zaposlovanja invalidov v podjetjih z več kot 20 delavci (glede uveljavljanja te zahteve čakamo na podzakonske akte).

V Uradnem listu RS št. 63/2004 z dne 10.06.2004 je bil objavljen Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI), ki je začel veljati 25.6.2004. Zakon prinaša precej novosti na področju zaposlovanja invalidov, ki jih bomo predstavili v nadaljevanju. Ureja različne oblike zaposlovanja invalidov in natančneje določa način pridobitve statusa invalidskega podjetja ter delovanje tovrstnih podjetij. Zakon vzpostavlja tudi kvotni sistem zaposlovanja invalidov ter ureja spodbude za zaposlovanje invalidov. Poleg tega ZZRZI predvideva ustanovitev Sklada za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, pri katerem se zbirajo sredstva za spodbujanje zaposlovanja invalidov, Sklad pa zbrana sredstva uporablja v skladu s pooblastili po ZZRZI.

1. Oblike zaposlovanja invalidov

Zakon predvideva naslednje oblike zaposlovanja invalidov:

- zaposlovanje v obliki zaščitne zaposlitve
- zaposlovanje v obliki podporne zaposlitve
- zaposlovanje v invalidskih podjetjih
- zaposlovanje v običajnem delovnem okolju

1.1. Zaščitna zaposlitev

Zaščitna zaposlitev invalida je zaposlitev na delovnem mestu in v delovnem okolju, ki je prilagojeno delovnim sposobnostim in potrebam invalida. Takšna delovna mesta bodo na razpolago predvsem v posebnih zaposlitvenih centrih, ki se ustanovijo zaradi zaposlovanja invalidov na zaščitnih delovnih mestih. Zaščitena delovna mesta pa lahko predvidijo tudi drugi delodajalci v svojih splošnih aktih, tako da običajno delovno mesto razdelijo na več funkcionalno povezanih delovnih mest, na katera zaposlujejo invalide, za katere je Zavod RS za zaposlovanje izdal odločbo, da se lahko zaposlijo le na zaščitnih delovnih mestih. Invalid nato lahko sklene z delodajalcem pogodbo o zaposlitvi na zaščitenem delovnem mestu; v tej pogodbi je treba opredeliti tudi način in obseg strokovne pomoči invalidu.

1.2. Podporna zaposlitev

Podporna zaposlitev invalida je zaposlitev na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo invalidu in delodajalcu. Podpora obsega na primer svetovanje in usposabljanje invalida, osebno pomoč, spremljanje pri delu, tehnično prilagoditev delovnega mesta ter sredstev za delo.

Invalida je možno zaposliti v podporni zaposlitvi, če je usposobljen za opravljanje del na konkretnem delovnem mestu in če je motiviran za opravljanje del, poleg tega pa je treba izdelati načrt podpore invalidu in delodajalcu, ki ga mora delodajalec upoštevati.

Delodajalec ima pravico do plačila podpornih storitev, potrebnih za zaposlitev invalida, zaposlenega v podporni zaposlitvi, in sicer v obsegu 15 ur mesečno. Pravico do plačila podpornih storitev ima delodajalec pod pogoji, da delavec invalid nima pravice do poklicne rehabilitacije, da ga je zaposlil za nedoločen čas ter če gre za invalida, zaposlenega nad kvoto zaposlovanja invalidov, pri čemer je kvotno zaposlovanje invalidov pojasnjeno v nadaljevanju.

1.3. Invalidska podjetja

Status invalidskega podjetja lahko v skladu z Zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov pridobi gospodarska družba, ki posluje v obliki d.o.o., d.d. ali k.d.d., zato ga po diktaciji navedenega zakona ne morejo pridobiti družbe, ki poslujejo v drugačnih pravno-organizacijskih oblikah. Pogoj za pridobitev statusa invalidskega podjetja je, da družba v celotnem poslovnem letu zaposluje in usposablja najmanj 40 % invalidov glede na število zaposlenih v družbi. Družba mora imeti izdelan poslovni načrt in mora zaposlovati invalide, ki se zaradi invalidnosti ne morejo zaposliti v običajnem delovnem okolju, poleg tega pa mora imeti zaposleno tudi ustrezno število strokovnih delavcev s področja zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov. Za pridobitev statusa invalidskega podjetja mora družba najprej pridobiti soglasje Vlade Republike Slovenije, nato pa vložiti vlogo pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve (v nadaljevanju: ministrstvo). Gospodarski družbi je mogoče status invalidskega podjetja tudi odvzeti.

Za poslovanje invalidskih podjetij veljajo poleg splošnih predpisov, ki veljajo za vse gospodarske družbe, še nekatere posebnosti. Tako invalidsko podjetje svojega dobička ne sme prosto razporejati, temveč mora najmanj 60 % ustvarjenega dobička nameniti za povečanje osnovnega kapitala družbe, za izboljšanje delovnih pogojev za invalide, za ohranjanje in ustvarjanje delovnih mest za invalide, za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih, za investicije v osnovna sredstva in zvezi z delom invalidov in podobno. Poleg tega mora invalidsko podjetje obvestiti ministrstvo, če se lastniški delež posameznega družbenika poveča na 25 % ali več osnovnega kapitala družbe in v primeru drugih poslovnih odločitev, ki bi lahko vplivale na ohranjanje delovnih mest za invalide (npr. širitev ali krčenje dejavnosti, nakup ali prodaja nepremičnin, v katerih poteka dejavnost družbe, prenehanje družbe). Če bi takšne poslovne odločitve škodljivo vplivale na ohranjanje delovnih mest za invalide, lahko minister zahteva razveljavitev odločitve. Invalidska podjetja morajo tudi obvezno revidirati svoja letna in poslovna poročila ter revidirana poročila predložiti ministrstvu.

2. Kvote za zaposlovanje invalidov

ZZRZI poskuša vzpodbuditi zaposlovanje invalidov tudi tako, da delodajalce zavezuje k sklepanju pogodb o zaposlitvi z invalidnimi osebami. Tako morajo po novi ureditvi delodajalci, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev, zaposliti tudi določeno kvoto invalidov. Kvota še ni natančno določena, ker jo mora določiti Vlada RS z uredbo, gibala pa se bo med 2 in 6 % od skupnega števila zaposlenih delavcev, pri čemer se bo upoštevala dejavnost, ki jo opravlja delodajalec. Kvoto lahko delodajalec doseže tudi tako, da invalidov ne zaposli neposredno, temveč sklene pogodbo o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom ali invalidskim podjetjem, po kateri delodajalec priznava stroške dela v višini 18 minimalnih plač za vsakega invalida, ki bi ga moral zaposliti za doseganje predpisane kvote. Delodajalec, ki ne bo izpolnil kvote, pa je dolžan vsak mesec Skladu za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (v nadaljevanju: Skladu) plačati poseben prispevek v

Prijava:

Iskalnik:



Naročite se na brezplačni mesečni svetovalec "Od ideje do uspeha"

Vpišite vaš e-naslov: *

Potrditev

OBRTNIKOV SVETOVALEC

S Podjetnikovim geslom lahko dostopate tudi do spletnega Svetovalca.



višini 70 % minimalne plače za vsakega invalida, ki bi ga bil dolžan zaposliti, da bi izpolnil kvoto.

Zaradi ugotavljanja, ali delodajalec zaposluje zadostno število invalidov, je treba pri prijavi ali odjavi delavca v obvezno zdravstveno zavarovanje na obrazcu označiti, da se prijavlja ali odjavlja delavec invalid. Zavod za zdravstveno zavarovanje pa nato podatke posreduje Skladu.

3. Vzodbude za zaposlovanje invalidov 3.1. Subvencije plač

Pravico do subvencije plače ima invalid, ki je zaposlen na zaščitenem ali podpornem delovnem mestu, ali pa v invalidskem podjetju. O pravici do subvencije plače invalidu odloči Sklad. Osnova, od katere se obračunava subvencija, je izhodiščna plača tarifnega razreda delovnega mesta invalida po veljavni kolektivni pogodbi ali pa minimalna plača, če je ta višja ali če gre za invalida, zaposlenega na zaščitenem delovnem mestu. Višina subvencije se lahko določi v razponu od 5 % do 70% osnove, odvisna pa je od oblike zaposlitve invalida ter od doseganja delovnih rezultatov invalida, ki se preverjajo enkrat letno. Subvencija plače invalida je sestavni del plačila za delo po pogodbi o zaposlitvi, kar mora delodajalec upoštevati pri plači invalida. Sklad delodajalcu povrne zneske subvencije plač na podlagi njegovega zahtevka.

Subvencioniranje plač invalidom tako pomeni, da delodajalec z zaposlitvijo invalida ni na slabšem, saj mu zaradi manjše delovne uspešnosti, ki je posledica invalidnosti, izplačuje nižjo plačo, razliko do izhodiščne ali minimalne plače pa krije Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov s subvencioniranjem.

3.2. Druge vrste vzodbud

Poleg subvencioniranja plače invalidom Sklad delodajalcem ponuja še možnost plačila stroškov prilagoditve delovnega mesta ter delovnih sredstev, če namerava delodajalec zaposliti brezposelnega invalida za nedoločen čas. Delodajalec ima tudi možnost kritja stroškov podpornih storitev za invalida v podporni zaposlitvi. Pogoji za plačilo teh stroškov so bili navedeni že v razdelku 1.2.

Če delodajalec zaposluje invalide nad predpisano kvoto ali če zaposluje invalide, čeprav tega ni dolžan (npr. zaposluje manj od 20 delavcev), pri tem pa invalidnost teh delavcev ni posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, nastale pri tem delodajalcu, je za te invalide oproščen plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Poleg tega ti delodajalci lahko pri Skladu vložijo vlogo za pridobitev posebne nagrade za preseganje kvote zaposlovanja invalidov, če zaposlujejo invalide, katerih invalidnost ni posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, nastale pri tem delodajalcu.

Oprostitev plačila prispevkov velja že po samem zakonu, kljub temu pa mora delodajalec pridobiti odločbo Sklada, da je za delavce nad kvoto oproščen plačila prispevkov za invalidsko in pokojninsko zavarovanje. Sredstva, ki bi jih sicer morali nameniti za plačilo prispevkov, pa mora voditi na posebnem kontu ter jih v celoti uporabiti za enake namene, kakor je invalidsko podjetje zavezano uporabiti 60 % dobička (gl. razdelek 1.3.).

Sklad bo vsako leto razpisal tudi javni natečaj za podelitev letnih nagrad delodajalcem za dobro prakso pri zaposlovanju invalidov.

4. Odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu

Posebno varstvo invalidov pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi predvideva že Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02), medtem ko ZZRZI predvideva še dodatno varstvo invalidov.

V skladu z 39. členom ZZRZI delodajalec namreč ne sme invalidu redno odpovedati pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti, če invalid ne dosega pričakovanih rezultatov zaradi invalidnosti. Delodajalec mora v tem primeru invalidu ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za dela, ki ustrezajo njegovi izobrazbi in usposobljenosti ter jih je invalid zmožen opravljati. Če delodajalec invalidu takšne pogodbe ne more ponuditi, mu lahko pogodbo o zaposlitvi odpove iz poslovnega razloga; o odpovedi pogodbe invalidu iz poslovnih razlogov odloči posebna komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec lahko invalidu odpove pogodbo o zaposlitvi, tudi če mu hkrati ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za delo, ki ustreza invalidovi izobrazbi, usposobljenosti ter delovni zmožnosti, ali pa mu zagotovi sklenitev takšne pogodbe pri drugem delodajalcu. Če invalid ne sprejme ponudbe za sklenitev nove pogodbe, nima pravice do odpravnine.

5. Drugi predpisi vezani na dolžnosti in pravice družb pri zaposlovanju invalidov

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov prinaša celosten pristop k urejanju zaposlovanja invalidnih oseb, kljub temu pa tega področja ne ureja v celoti. Zaposlovanje invalidnih oseb ter iz tega izvirajoče pravice in dolžnosti delodajalcev, ki so vezane na invalidne osebe, namreč posegajo na toliko vsebinsko različnih področjih, da je nemogoče vzpostaviti enotno ureditev v enem samem zakonu. Številne določbe, vezane na zaposlovanje invalidnih oseb, je zato treba poiskati tudi v drugih predpisih. Nekatere najpomembnejše zaradi celovitejšega pregleda problematike invalidnih oseb in pravice ter dolžnosti podjetij v zvezi z zaposlovanjem takih oseb naštevamo v nadaljevanju.

- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02) vsebuje splošnejše določbe o položaju invalidnih delavcev;
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 106/1999) vsebuje predvsem določbe glede zaposlovanja in prenehanja delovnega razmerja zaradi invalidnosti ter pravice delovnega invalida v primeru prenehanja delovnega razmerja;
- Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb (Uradni list RS, št. 40/2004, 54/2004) določa nekatere davčne olajšave, ki jih imajo delodajalci zaradi zaposlovanja invalidnih oseb;
- Zakon o javnih naročilih (Ur.l. RS, št. 39/2000, 102/2000, 2/2004, 2/2004, 36/2004) določa, da lahko pod določenimi pogoji naročnik za oddajo javnega naročila invalidskemu podjetju izvede manj zahteven postopek. Vsekakor ZZRZI predstavlja pomemben korak pri vzpodbujanju zaposlovanja invalidov, saj invalidom kljub njihovim manjšim delovnim zmožnostim omogoča uspešnejše vključevanje v delovni proces in večjo konkurenčnost na trgu delovne sile.

6. Veljavnost zakona

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov v prehodnih in končnih določbah določa, da prične veljati 25.6.2004, razen v nekaterih delih, ki jih zakon izrecno opredeljuje (npr. odvzem premoženjske koristi, kaznovanje ...).

Pri tem pa je treba izrecno poudariti, da zakon tudi v tistih določbah, ki naj bi sicer pričele veljati 25.6.2004, ni operativen, saj je izvajanje določenih delov zakonov vezano na podzakonske akte, ki jih morajo pristojne institucije še sprejeti. Najbolj tipična določba, katere izvrševanje je vezano na sprejem podzakonskega predpisa, je določba o izpolnjevanju obvezne kvote invalidov, ki so jih dolžni zaposliti delodajalci, ki zaposlujejo več kot 20 delavcev, oziroma plačilu prispevka za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov v poseben Sklad, ki ga je dolžan plačevati delodajalec, ki invalidnih oseb ne zaposli v skladu s kvotami. V delih, kjer podzakonski predpisi niso sprejeti, pa bi bili zaradi samega izvajanja zakona nujni, našem mnenju zakona ni mogoče izvajati, zato iz tega naslova tudi ne morejo izvirati negativne posledice za zavezanca (gospodarske družbe, samostojne podjetnike ...).

7. Sklep

Skrb za invalidne osebe z novim Zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov nikakor ni več zgolj deklarativna obveznost podjetij, pač pa predstavlja za podjetja dodatne obveznosti, ki jih bodo morala izpolnjevati v vsakdanji praksi. To bo zahtevalo dodatne administrativne napore in – v primeru nezaposlovanja kvot – tudi dodatna finančna sredstva.



