

DELOVNOPRAVNI POLOŽAJ INVALIDOV

Nataša Belopavlovič*

UDK: 349.2-056.24(497.4)

Povzetek: Avtorica v prispevku obravnava delovnopravni položaj invalidov, s poudarkom na pravicah, ki jih invalidom zagotavljajo Zakon o delovnih razmerjih in predpisi s področja pokojninskega in invalidskega zavarovanja. V uvodu je predstavljenih nekaj pomembnejših mednarodnih dokumentov, namenjenih varstvu in izboljšanju položaja invalidnih oseb, zlasti na področju usposabljanja in zaposlovanja. V sklepnih ugotovitvah pa so nakazane najpogostejše težave in vprašanja, ki se pojavljajo predvsem v zvezi z delovnimi invalidi in zagotavljanjem njihovih pravic v praksi.

Ključne besede: delovni invalid, invalid, kategorija invalidnosti, poklicna invalidnost, preostala delovna zmožnost

THE SITUATION OF DISABLED PERSONS IN THE LIGHT OF LABOUR LAW

Abstract: In her contribution, the authoress is dealing with the situation of disabled persons in the light of labour law, focussing particularly on the rights provided for them by the Labour Relationships Act and by provisions in the field of pension and disability insurance. Initially she presents some crucial international documents dealing with the issue of security and improvement of working conditions of disabled persons, especially so in the field of training and employment. In conclusion she presents some frequent difficulties and queries related to persons with work-related disability and ensuring their rights in praxis.

Key words: persons with work-related disability, disabled persons, category of disability, occupational disability, remaining working capacity

* Nataša Belopavlovič, magistrica pravnih znanosti, ustanoviteljica in svetovalka Zavoda Praktika – zavod za preučevanje delovnih razmerij.

natas.belopavlovic@gvzalozba.si

Nataša Belopavlovič, LL.M., founder and counsellor, Institute of industriale relations research

1. UVOD

Z namenom, da bi se invalidom zagotovile enake možnosti in enaka obravnava ter da bi se preprečila diskriminacija na različnih področjih, med drugim zlasti na področju usposabljanja, dela in zaposlovanja, je bila tako v okviru mednarodne skupnosti kot pri nas sprejeta vrsta dokumentov in predpisov.

Za razvoj invalidskega varstva je eden vsebinsko najpomembnejših dokumentov Konvencija o pravicah invalidov, ki jo je Generalna skupščina OZN sprejela 6. decembra 2006, in ki ji prvi pravno zavezujoči dokument OZN s področja invalidskega varstva, ki naj bi zagotovil uveljavljanje invalidovih pravic z vidika človekovih pravic. Konvencija posveča veliko pozornost pravicam vseh skupin invalidov do usposabljanja in rehabilitacije, do dela in zaposlitve ter do ustrezne življenjske in socialne varnosti. Seveda pa omenjena Konvencija, ki jo je naša država ratificirala leta 2008,¹ še daleč ni edini dokument OZN, ki se nanaša na invalide. Omeniti kaže vsaj še Deklaracijo o pravicah invalidov iz leta 1975 in Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov iz leta 1993, ki obsegajo 22 pravil. Za zaposlovanje je pomembno sedmo pravilo, ki navaja ukrepe, ki naj bi omogočili oziroma vzpodbujali zaposlovanje invalidov in med njimi zlasti kvotni sistem, poklicno usposabljanje, finančne in davčne vzpodbude za zaposlovanje, usmerjeno zaposlovanje, ter ki navaja različne možnosti za zaposlovanje, kot so zaposlitve s krajšim delovnim časom, samozaposlitev in podobno.

Z varstvom in delovnopравни položajem invalidov se je ukvarjala tudi Mednarodna organizacija dela (MOD). Pomembna dokumenta te organizacije sta Konvencija MOD št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov iz leta 1983² in Kodeks ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu iz leta 2002.³ Konvencija 159 je pomembna zlasti zato, ker določa pojem invalida in pojasnjuje namen poklicne rehabilitacije, to je »omogočiti invalidu, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev

¹ Zakon o ratifikaciji Konvencije o pravicah invalidov in Izbirnega protokola h Konvenciji o pravicah, Uradni list RS, MP, št. 10/2008.

² Konvencija je bila ratificirana z Zakonom o ratifikaciji Konvencije št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki je bil sprejet 27. marca 1987, Uradni list SFRJ – MP, št. 3/87. Republika Slovenija je prevzela Konvencijo v svoj pravni red z Aktom o notifikaciji nasledstva, Uradni list RS, št. 54/92 – MP.

³ Kodeks ni pravno zavezujoč dokument, njegov namen je vzpodbujanje dobre prakse skozi skuppek političnih napotkov namenjenih delodajalcem za ravnanje z invalidnostjo v velikih, srednjih in majhnih podjetjih.

in v njej tudi napreduje, ter da se na ta način prispeva k njegovi integraciji oziroma reintegraciji v družbo«. ⁴

Ne nazadnje pa kaže med mednarodnimi dokumenti izpostaviti še dokumente Evropske unije, zlasti Direktivo Sveta EU št. 2000/78/EC o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu ter Resolucije o enakih možnostih zaposlovanja invalidov iz leta 1999.

Vsa izhodišča omenjenih mednarodnih virov so bila upoštevana tudi pri pripravi slovenske zakonodaje.

2. DELOVNOPRAVNO VARSTVO INVALIDOV V REPUBLIKI SLOVENIJI

2.1. Pravni viri

Ustava Republike Slovenije v okviru človekovih pravic in temeljnih svoboščin v 52. členu izrecno določa pravice invalidov. Na podlagi citiranega člena je invalidom v skladu z zakonom zagotovljeno varstvo ter usposabljanje za delo.

Omenjeno ustavno določilo je v naši pozitivni zakonodaji zagotovljeno skozi Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR), ⁵ Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju ZZRZI), ⁶ ter Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju ZPIZ-1). ⁷

2.2. Pojem invalida in invalidnosti

Pojem invalidnosti obravnava pozitivna zakonodaja z različnih vidikov: po vzroku za nastanek invalidnosti, po tem ali je invalidnost prirojena ali je nastala kasneje (npr. v času zavarovanja), v kakšnih okoliščinah je nastala (npr. pri delu ali izven dela), ali gre za trajno ali začasno invalidnost, ali je invalidnost delna ali popolna, kaj invalidnost pomeni za delovno zmožnost invalida.

⁴ Člen 1 Konvencije.

⁵ Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07.

⁶ Uradni list RS, št. 63/04, 100/05 – UPB1, 114/06, 6/07 – UPB2, 14/09 – Odl. US.

⁷ Uradni list RS, št. 106/99, 72/00, 124/00, 109/01, 83/02 – Odl. US, 108/02, 109/06 – UPB4.

Upošteva je 1. člen že omenjene Konvencije MOD, št. 159 pojem invalid označuje osebo, katere možnosti, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev in da napreduje v njej, so bistveno zmanjšane zaradi telesne in duševne prizadetosti, priznane po predpisih.

ZDR in socialna zakonodaja skušata pojem invalidnosti zajeti v najširšem smislu, definicije posameznih kategorij invalidov pa so prepuščene ureditvi v specialnih zakonih. Invalide je tako mogoče razvrstiti na delovne invalide, druge invalide s statusom, otroke z motnjami v telesnem in duševnem razvoju, vojaške in mirnodobne invalide, civilne invalide vojne in druge invalide, ki po predpisih nimajo statusa.

2.2.1. Delovni invalid

Pojem delovnega invalida je opredeljen v ZPIZ-1. Po 8. členu ZPIZ-1 v povezavi s 4. členom je delovni invalid zavarovanec, ki je pridobil katero od pravic iz invalidskega zavarovanja, in sicer: pravico do poklicne rehabilitacije, pravico do premestitve ali pravico do dela s krajšim delovnim časom ter s tem pravico do nadomestila iz invalidskega zavarovanja.

ZPIZ-1 določa kategorije invalidnosti. Sestavljene so iz elementov splošne in poklicne opredelitve invalidnosti. Zavarovanci, pri katerih se zaradi sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije in ki so ugotovljene skladno z ZPIZ-1, zmanjša zmožnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta oziroma za poklicno napredovanje, se razvrščajo v tri kategorije invalidnosti:

- kategorija – splošna invalidnost, ko zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali ko je pri njem podana poklicna invalidnost, nima pa več preostale delovne zmožnosti po 61. členu zakona,
- kategorija – poklicna invalidnost, ko je zavarovančeva delovna zmožnost za poklic zmanjšana za 50 odstotkov in več,
- kategorija – zmanjšana zmožnost za delo, če zavarovanec s predhodno poklicno rehabilitacijo ali brez nje ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo vsaj polovico polnega delovnega časa: omejena zmožnost za delo, če je zavarovančeva delovna zmožnost za poklic zmanjšana za manj kot 50 odstotkov ali če zavarovanec lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, ni pa zmožen delati na delovnem mestu, na katerem je delal ob nastanku invalidnosti.

Podlaga za uvrstitev zavarovancev v II. ali III. kategorijo invalidnosti je preostala delovna zmožnost, kot je določeno v drugem odstavku 61. člena ZPIZ-1. Ta uvrstitev je podlaga za priznanje pravic iz invalidskega zavarovanja.

3. VARSTVO IN ZAGOTAVLJANJE PRAVIC INVALIDOV V OKVIRU ZDR

ZDR ne glede na različne statuse invalidov, invalide praviloma obravnava enakopravno.

ZDR v okviru poglavja o varstvu nekaterih kategorij delavcev sicer vsebuje posebna določila, ki se nanašajo na varstvo invalidov (člen 199 – zaposlovanje, usposabljanje ali preusposabljanje invalidov in člen 200 – pravice delovnih invalidov), vendar pa poleg teh dveh členov ZDR vsebuje vrsto varovalnih norm, namenjenih invalidom tudi v drugih poglavjih.

3.1. Prepoved diskriminacije

Prepoved in odprava diskriminacije sta osrednji vprašanji socialne pravičnosti in sta pogoj za odpravljanje revščine in socialne izključenosti posameznih kategorij oseb. Ker med ranljivejšo kategorijo oseb sodijo tudi invalidi, 6. člen ZDR, ki prepoveduje diskriminacijo, delodajalcu izrecno nalaga, da mora invalidnemu iskalcu zaposlitve in delavcu – invalidu zagotavljati enako obravnavo ob zaposlovanju, v času zaposlitve in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. V primeru spora o domnevni kršitvi prepovedi diskriminacije velja obrnjeno dokazno breme. Za kršitve, povezane s prepovedjo diskriminacije pa je v okviru kazenskih določb predpisana globa.

3.2. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi brez objave prostega delovnega mesta

Zaradi zagotavljanja ustavne pravice do svobodne izbire zaposlitve in pravice do dostopa do prostega delovnega mesta pod enakimi pogoji, ZDR določa, da mora delodajalec prosto delovno mesto objaviti. Ne glede na to pravilo, pa 24. člen ZDR omogoča tudi odstopanja. Izjema od obvezne objave po tretji alineji prvega

odstavka 24. člena velja tudi za zaposlitev invalida po zakonu, ki ureja zaposlovanje invalidov, to je po ZZRZI.

3.3. Krajši delovni čas v posebnih primerih

Pravico delovnega invalida, da dela s krajšim delovnim časom, določa ZPIZ-1. ZDR pa v 66. členu določa, da ima delavec, ki dela krajši čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, pravice iz socialnega zavarovanja kot če bi delal polni delovni čas. ZPIZ-1 določa, da pravico do dela s krajšim delovnim časom pridobi zavarovanec, pri katerem je nastala III. kategorija invalidnosti, ki ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, ter zavarovanec II. kategorije invalidnosti, pri katerem je invalidnost nastala po dopolnjenem 50 letu starosti in ki ima preostalo delovno zmožnost za opravljanje dela vsaj s polovico polnega delovnega časa. Tak delavec ima pravico do plačila po dejanski delovni obveznosti, druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja pa se mu zagotavljajo v enakem obsegu, kot če bi delal polni delovni čas.

3.4. Invalidnost kot neutemeljen odpovedni razlog

ZDR izrecno opredeljuje nekaj okoliščin, ki v nobenem primeru ne morejo biti razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Med tako imenovani absolutno neutemeljen razlog za redno odpoved sodi po deveti alineji 89. člena tudi invalidnost. Poleg tega pa se za neutemeljen odpovedni razlog šteje tudi pogosta odsotnost zaradi nege družinskega člana, ki je prav tako lahko pogojena z invalidnostjo tega člana.

3.5. Kriteriji za določitev presežnih delavcev

Člen 100 navaja kriterije, ki naj bi se upoštevali pri določanju presežnih delavcev. Pri tem pa izrecno prepoveduje, da bi se kot kriterij upoštevala začasna odsotnost delavca zaradi nege družinskega člana ali težje prizadetega invalida.

3.6. Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi nezmožnosti za delo v primeru invalidnosti

Z novelo ZDR, sprejeto leta 2007, je bil med odpovedne razloge za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca dodan nov odpovedni razlog »nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo invalidov«.

Nov razlog je bil dodan v povezavi z novo ureditvijo oziroma možnostjo odpuščanja invalidov, ki je predmet posebnih predpisov. V skladu s tem je bil spremenjen tudi 116. člen ZDR.

Do uveljavitve novele se je v praksi pogosto zastavljalo vprašanje, kako obravnavati odpuščanje invalidov, če delodajalec zanje nima ustrezne zaposlitve. Ali gre v teh primerih za poslovne razloge ali za razlog nesposobnosti. ZDR je vprašanje rešil tako, da je določil, da gre v tem primeru za poseben (samostojen) razlog, pri čemer pa je delodajalec dolžan izpeljati poseben postopek v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje in predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo invalidov (postopek preko posebne komisije – Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi).

Glede pravic delavca v teh primerih, ki s posebnimi predpisi niso drugače urejene, pa se uporabljajo določbe ZDR, ki veljajo za presežne delavce.

3.7. Posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi

Pravno varstvo pred delodajalčevo odpovedjo invalidom je posebna oblika varstva, ki ga uživajo invalidi po ZDR, ZPIZ-1 in ZZRZI. ZDR temelji na načelu varovanja zaposlitve invalidov, vendar pa v izjemnih primerih dopušča njihovo odpuščanje zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in v primeru poslovnega razloga (116. člen ZDR). Vendar pa je treba v tem primeru upoštevati pogoje, določene s predpisi s področja pokojninskega in invalidskega zavarovanja in zaposlovanja invalidov (101., 102. in 103. člen ZPIZ-1 ter 39. in 40. člen ZZRZI). Pri tem je treba poudariti, da so možne različne situacije.

ZZRZI delodajalcu prepoveduje redno odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu, ki nima statusa delovnega invalida, zaradi nesposobnosti, če invalid, ki nima statu-

sa delovnega invalida, ne dosega pričakovanih rezultatov, razlog za tako nedoseganje pa je njegova invalidnost. Določba 39. člena ZZRZI je v primerjavi z ZDR posebnost. ZDR v drugi alineji prvega odstavka 88. člena določa vsebinsko dva razloga nesposobnosti. Eden je nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kakovostno, drugi razlog nesposobnosti pa je neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, ki so določeni z zakoni in izvršilnimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Določba zakona tako delodajalcu ne preprečuje, da odpusti invalida, ki ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov zaradi nemotivacije za delo, nestrokovnosti in nekakovostnega opravljanja dela.

Delodajalec, ki ugotovi, da invalid, ki nima statusa delovnega invalida, ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, za kar je razlog delavčeva invalidnost, pa je invalidu ob redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki temelji na odpovednem razlogu iz četrte alineje prvega odstavka 88. člena (odpovedni razlog nezmožnosti), dolžan ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za takšna dela, ki ustrezajo invalidovi strokovni izobrazbi in usposobljenosti in ki so v skladu z invalidovo delovno zmožnostjo. V primeru spora o vzroku za nedoseganje pričakovanih rezultatov poda v skladu z ZZRZI strokovno mnenje Inštitut RS za rehabilitacijo (glej 8. člen ZZRZI).

Če pa delodajalec ugotovi, da invalid zaradi invalidnosti ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov (razlog nesposobnosti) in da mu ne more ponuditi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za dela, ki ustrezajo invalidovi strokovni izobrazbi in usposobljenosti ter so v skladu z njegovo delovno zmožnostjo, ker takega dela utemeljeno nima, mu lahko zaradi tega odpove pogodbo o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi (četrty odstavek 40. člena ZZRZI). V takšnem primeru redna odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu iz razloga nesposobnosti pripelje do redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi, o čemer mora v skladu s 116. členom ZDR in četrtyim odstavkom 40. člena ZZRZI pred odpovedjo podati mnenje Komisija za ugotavljanje podlag za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz 103. člena ZPIZ-1.

Delodajalec lahko invalidu, ki nima statusa delovnega invalida, in delovnemu invalidu tudi zaradi II. ali III. kategorije invalidnosti (razlog nezmožnosti, četrta alineja prvega odstavka 88. člena), odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga

(prvi odstavek 40. člena ZZRZI), če mu hkrati ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za drugo ustrezno delo, ki ustreza invalidovi strokovni izobrazbi, usposobljenosti in delovni zmožnosti v skladu s predpisi o delovnih razmerjih. Delodajalec lahko sklene sporazum z drugim delodajalcem in tako invalidu zagotovi, da mu ta drugi delodajalec ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, vendar mora tudi to ponujeno delo ustrezati invalidovi strokovni izobrazbi, usposobljenosti in delovni zmožnosti.⁸

Če invalid v roku 30 dni ne sprejme ponudbe, nima pravice do odpravnine, prav tako pa ne more uveljaviti pravice do nadomestila po zakonu o urejanju trga dela.

Opozoriti pa moram, da je tudi v tem primeru podlaga za odpoved pogodbe ugotovitev prej omenjene Komisije.⁹ Gre za komisijo, ki jo sestavljajo predstavniki Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, predstavniki zavoda za zaposlovanje, predstavniki inšpekcije za delo ter predstavniki sindikatov in delodajalcev. Odločitev Komisije je dokončna in zoper njo ni pritožbe.

Posebej pa je treba poudariti, da posebno varstvo pred odpovedjo za invalide ne velja v primeru odpovedi iz krivdnega razloga in razloga nesposobnosti.

3.8. Prepoved obremenjevanja invalidov preko polnega delovnega časa

Med tem, ko je delavcem v nekaterih primerih dopustno naložiti nadurno delo ter dodatno delo, pa takega dela v nobenem primeru ni mogoče naložiti invalidom, ki delajo krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (zadnja alineja drugega odstavka 145. člena ZDR). Slednje velja tudi v primerih neenakomerne razporeditve delovnega časa (sedmi odstavek 147. člena).

3.9. Dodatni dnevi letnega dopusta

V skladu z drugim odstavkom 159. člena invalidu ter delavcu z najmanj 60% telesno okvaro pripadajo trije dodatni dnevi dopusta. Število dodatnih dni dopusta iz

⁸ dr. Aljoša Cvetko, Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana 2008, str. 564.

⁹ Izjema velja za delodajalce, ki zaposlujejo manj kot pet delavcev.

tega naslova pa je lahko še večje, če je tako dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

3.10. Zaposlovanje, usposabljanje ali preusposabljanje invalidov

V okvir posebnega podpoglavja, ki se nanaša na varstvo invalidov, kot posebne kategorije delavcev, sodita dva člena. Prvi – 199. člen, ki se nanaša na vse invalide ter drugi – 200. člen, ki se nanaša na delovne invalide. Ko gre za zavarovance, delovne invalide, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, je zagotavljanje pravic, ki ohranjajo oziroma omogočajo zaposlitev, dolžnost delodajalcev. Pri drugih kategorijah zavarovancev pa se te pravice zagotavljajo v sodelovanju dveh zavodov – zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje in zavoda za zaposlovanje.

Po 199. členu ZDR je dolžnost delodajalca, da mora invalidu zagotoviti pravice iz invalidskega zavarovanja, ki mu omogočajo ohranitev ali nadaljevanje zaposlitve in sicer pravico do poklicne rehabilitacije, pravico do premestitve na drugo delovno mesto ali pravico do dela s krajšim delovnim časom.

Delodajalec je dolžan zagotoviti pravice, ki jih je delovni invalid pridobil iz obveznega invalidskega zavarovanja, na podlagi odločbe o pravici, priznani na podlagi II. ali III. kategorije invalidnosti, ko postane odločba dokončna v upravnem postopku in s tem tudi izvršljiva po drugem odstavku 262. člena ZPIZ-1. Delodajalec zagotovi pravico do premestitve na drugo delovno mesto in pravico do dela s krajšim delovnim časom delovnemu invalidu tako, da uporabi institut redne odpovedi veljavne pogodbe o zaposlitvi s sočasno ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi skladno s 47. členom ZDR v smislu uveljavitve pridobljene pravice delovnega invalida (drugo delovno mesto, delo s krajšim delovnim časom od polnega).

Po 199. členu tako kot delovni invalidi tudi invalidi, ki nimajo statusa delovnega invalida, ker niso uveljavili pravic iz invalidskega zavarovanja na podlagi invalidnosti II. ali III. kategorije, uživajo posebno varstvo pri zaposlovanju, usposabljanju ali preusposabljanju. To varstvo jim mora zagotavljati delodajalec v skladu s predpisi o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

Pravica do poklicne rehabilitacije (81. člen ZPIZ-1) in nadomestila za čas pred poklicno rehabilitacijo in med njo ter začasni nadomestil po poklicni rehabilitaciji v primeru čakanja na zaposlitev, zavarovancu pripada na podlagi:

- ugotovljene II. kategorije invalidnosti, če je invalidnost nastala do dopolnjenega 50. leta starosti in
- preostale delovne zmožnosti, če obstaja možnost usposobitve za delo s polnim delovnim časom.

Pravica do premestitve na drugo delovno mesto in nadomestila za invalidnost (91. člen ZPIZ-1), zavarovancu pripada na podlagi:

- ugotovljene II. kategorije invalidnosti po končani poklicni rehabilitaciji;
- ugotovljene II. kategorije invalidnosti s preostalo delovno zmožnostjo, če je prišlo do invalidnosti po dopolnjenem 50. letu starosti, in
- ugotovljene III. kategorije invalidnosti, ko je poklicna zmožnost zmanjšana za manj kot 50 odstotkov oziroma ko zavarovanec, ki je mlajši od 63 (moški) oziroma 61 let (ženska), v svojem poklicu lahko dela s polnim delovnim časom na drugem delovnem mestu.

Pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega, vendar najmanj s polovico polnega delovnega časa, in delne invalidske pokojnine v višini, odvisni od skrajšanja delovnega časa (93. člen ZPIZ), pripada zavarovancu III. kategorije invalidnosti, mlajšemu od 63 let (moški) oziroma 61 let (ženska), v primeru, ko ne more več delati s polnim delovnim časom, temveč le z delovnim časom, krajšim od polnega, na svojem ali drugem delovnem mestu.

3.11. Odklonitev opravljanja dela v tujini

ZDR v 211. členu določa pogoje, pod katerimi lahko delodajalec napoti delavca na začasno delo v tujino. Določa pa tudi pogoje, ki delavca opravičujejo, da napotitev na delo v tujino odkloni. Kot upravičen razlog za odklonitev napotitve zakon predvideva tudi invalidnost (četrta alineja drugega odstavka 211. člena).

4. SKLEPNE UGOTOVITVE

Delovnopravno varstvo invalidov je v naši zakonodaji dokaj dobro urejeno, vendar pa se v praksi v zvezi z izvajanjem posameznih določb pojavljajo določene težave, ki bi jih bilo treba rešiti bodisi z jasnejšimi zakonskimi določili, bodisi s poenotenjem sodne prakse.

Pri tem bi rada opozorila zlasti na naslednja vprašanja:

1. Pogoste težave se pojavljajo v zvezi s pavšalno opredelitvijo delovnih omejitev, ki jih navaja invalidska komisija ob ugotavljanju invalidnosti in preostale delovne zmožnosti. V zvezi s tem je eno temeljnih vprašanj vprašanje, kaj je v konkretnem primeru šteti za drugo ustrezno delo.

Po zakonu se za drugo ustrezno delo lahko šteje le delo v organiziranem delovnem procesu, ki je ekonomsko upravičeno, to je delo na ustreznem, lahko tudi ustrezno prilagojenem delovnem mestu, na katerem lahko delovni invalid brez škode za poslabšanje zdravja dosega normalne delovne rezultate.

Pri tem je pomembno, da mora tako delovno mesto pri delodajalcu tudi dejansko (realno) obstajati, kar nemalokdaj spregledata tako invalidska komisija kot sodišče.

V zvezi s tem je zanimiv judikat, ki ga je v reviziji izdalo Vrhovno sodišče (Sklep VIII Ips 413/2007).

2. V primeru, da delodajalec delovnemu invalidu ne more zagotoviti ustreznega dela, mu lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v skladu s četrto alinejo prvega odstavka 88. člena ZDR.

Ob tem se zastavlja vprašanje, kakšno pravno veljavnost oziroma težo ima mnenje Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Poudariti je treba, da je v skladu z ZDR pomembno, da delodajalec pred odpovedjo izvede postopek po predpisih, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Iz določb Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1) ne izhaja, da ima mnenje Komisije takšno dokazno vrednost, da bi že zgolj na podlagi tega mnenja razlog za odpoved šteli za dokazan. Pridobitev tega mnenja predstavlja le z ZPIZ-1 določen pogoj za podajo odpovedi invalidu. Delodajalec pa je še vedno dolžan dokazati, da obstaja utemeljen razlog odpovedi. V primeru spora bo sodišče presojalo tudi mnenje Komisije, tako glede ugovora, da Komisija dejanskega stanja ni pravilno ali popolno ugotovila, kot glede njenih strokovnih ugotovitev (Sklep VIII Ips 326/2009). Dejstvo je namreč, da gre v danem primeru le za mnenje Komisije in da na mnenje nobena od udeleženih strani v predhodnem postopku nima možnosti podati pravnega sredstva, odločitev Komisije je dokončna in zoper njo ni pritožbe. Res pa je, da v zvezi s tem obstajajo tudi drugačna stališča, in sicer da bi bilo zoper mnenje Komisije potrebno zagotoviti sodno varstvo.

3. Ena pogostih težav, ki jih še pogloblja različna sodna praksa, je povezano z vprašanjem nadomestila plače zaradi zadržanosti z dela delovnim invalidom

ob priznanju delne invalidske pokojnine. Gre za primere, ko so bili delavci v bolniškem staležu, ker so bili začasno popolnoma nezmožni za delo in so v času bolniškega staleža pridobili status invalida II. ali III. kategorije. Ker se po prvem odstavku 159. člena ZPIZ-1 delna pokojnina izplačuje od dneva pričetka dela s krajšim delovnim časom, delovni invalid pa zaradi začasne nezmožnosti ni mogel začeti delati, mu Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ni začel izplačevati delne invalidske pokojnine. Zavod za zdravstveno zavarovanje pa je delavcu priznal nadomestilo plače le za krajši in ne za polni delovni čas.

4. V zvezi s tem so znani različni judikati in sicer taki, po katerih bi delovnemu invalidu tudi v primeru, da zaradi bolezni ni začel delati s krajšim delovnim časom od polnega, pripadla delna invalidska pokojnina, in drugi, po katerih delovni invalid pred začetkom dela ni upravičen do invalidske pokojnine, ima pa pravico do nadomestila plače za polni delovni čas, ki ga izplačuje delodajalec ter ga nato refundira od Zavoda za zdravstveno zavarovanje (Psp 287/2008, VII Psp 993/2009, VIII Ips 81/2008).

V zadnjem obdobju pa so dokaj pogosti tudi primeri insolventnosti delodajalcev, ki v prej navedenih situacijah, ko delavci – delovni invalidi pri Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje še nimajo možnosti uveljaviti delne invalidske pokojnine, imajo pa pravico do nadomestila plače za čas bolniške odsotnosti, tega nadomestila od delodajalca sploh ne prejemajo, zato bi bilo prav, da imajo delavci v teh primerih možnosti nadomestilo zahtevati direktno od Zavoda za zdravstveno zavarovanje.

LITERATURA:

Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba 2008

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Uradni list RS, št. 109/06 ZPIZ-1 – UPB4

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Uradni list RS, št. 6/07 – UPB2

Konvencija OZN o pravicah invalidov, 2006

Konvencija MOD št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 1983

Direktiva Sveta EU št. 2000/78/EC o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu

THE SITUATION OF DISABLED PERSONS IN THE LIGHT OF LABOUR LAW

Nataša Belopavlovič*

SUMMARY

On the international level a number of documents have been adopted with the purpose to make it possible for the disabled workers to get equal treatment and consequently prevent their discrimination in different areas, particularly so in the fields of training, work and employment. All those documents were used as reference when preparing the respective Slovenian legislation. The most important regulations which guarantee disabled persons adequate protection in the fields of professional training and education and of work and employment include the Labour Relationships Act, the Pension and Invalidity Act and the Vocational Rehabilitation and Employment of Persons with Disabilities Act. The paper focuses on the protection of disabled persons pursuant to the Labour Relationships Act, particularly so regarding the issues of prohibition of discrimination, the rights related to working hours and their limitations, protection of disabled employees against dismissal, as well as the obligations of the employers towards retraining and transferring of persons with work-related disability. The conclusion lists some common problems that, despite a relatively good regulation occur in practice.

* Nataša Belopavlovič, LL.M., founder and counsellor, Institute of industriale relations research.
natasa.belopavlovic@gvzalozba.si