

DOLOČENE KVOTE ZA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV!

Pa se je zgodilo. Vlada je v začetku decembra sprejela besedilo dolgo odlašane Uredbe o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov, s katero je na podlagi zakonskega nalogila določila kvoto zaposlenih invalidov, ki jo morajo glede na osnovno dejavnost izpolnjevati vsa podjetja, ki zaposlujejo 20 ali več delavcev. V kolikor podjetje predpisane kvote ne izpolnjuje, je dolžno vplačevati v poseben sklad, v primeru da kvoto presega, pa je temu ustrezno nagrajeno.

Sprejeta uredba je vrh ledene gore predpisov, ki imajo namen invalidom zagotoviti enake možnosti družbenega udejstvovanja in ker je pridobivanje zaslужka eden od osnovnih pogojev za samostojno in kvalitetno življenje, omogočiti tudi enake možnosti pri zaposlovanju. Začne se že pri *Ustavi Republike Slovenije*, ki definira Slovenijo kot socialno državo, invalidom pa nadalje zagotavlja varstvo in usposabljanje za delo kot eno izmed temeljnih človekovih pravic. Na tej podlagi je bil leta 2004 sprejet *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov* (Ur. list RS, št. 100/2005 – uradno prečiščeno besedilo), ki je nadomestil nepopolno in razpršeno zakonodajo s tega področja in celovito uredil vsa vprašanja v zvezi z zaposlovanjem invalidov. V 62. členu tega zakona je bila uvedena tudi novost, ki je takrat precej vznemirila delodajalce – dolžnost zaposlovanja invalidov oz. dolžnost doseganja določene kvote zaposlenih invalidov.

Določitev kvote za posamezne delodajalce je zakon prepustil Vladi RS, ki naj bi na predlog Ekonomsko socialnega sveta sprejela uredbo in z njo predpisala tudi različno kvoto glede na dejavnost delodajalca. Določen je bil tudi rok za sprejem uredbe in sicer najkasneje do 31. decembra 2004. Usklajevanje med vlado in socialnimi partnerji pa se ni hotelo premakniti z mesta, zato je bil določen nov rok – 31. december 2005. Le malo pred tem rokom je bilo soglasje vendarle doseženo in uredba sprejeta ter tudi objavljena v Uradnem listu RS (št. 111/2005). Začetek veljavnosti je bil določen na 1. januar 2006.

Z začetkom novega leta je tako vsak delodajalec (pravna ali fizična oseba), ki zaposluje najmanj 20 delavcev, dolžan od celotnega števila zaposlenih zaposlovati določen delež invalidov (kvota). Povezane družbe so dolžne izpolnjevati kvoto od skupnega števila zaposlenih delavcev vseh povezanih družb, prav tako ob predpostavki, da skupaj zaposlujejo vsaj 20 delavcev.

Kvota je določena različno glede na dejavnost, ki jo kot osnovno dejavnost opravlja delodajalec na podlagi Standardne klasifikacije dejavnosti, razvidna pa je iz obvestila, ki ga izda Agencija RS za javnopravne evidence in storitve (AJ PES).

Najnižja **2-odstotna kvota** je določena za:

- finančno posredništvo,
- dejavnost javne uprave in obrambe, obvezno socialno zavarovanje,
- izobraževanje;

3-odstotna kvota za:

- poslovanje z nepremičninami, najem in poslovne storitve;

4-odstotna kvota za:

- trgovino, popravila motornih vozil in izdelkov široke uporabe,
- druge javne, skupne in osebne storitvene dejavnosti

5-odstotna kvota za:

- promet, skladiščenje in zveze,
- zdravstveno in socialno varstvo;

ter najvišja **6-odstotna kvota** za:

- kmetijstvo, lov, gozdarstvo, ribištvo in ribiške storitve
- rudarstvo
- predelovalne dejavnosti,
- oskrba z električno energijo, plinom in vodo,
- gradbeništvo in
- gostinstvo.

Podjetjem, ki zaposlujejo manj kot 50 delavcev, se navedene kvote znižajo za 1 odstotno točko, vendar tako da ni nižja od 2% (uredba tega sicer izrecno ne določa, vendar to izhaja iz zakona, ki določa 2% kvoto kot najnižjo kvoto ne glede na dejavnost delodajalca).

Za natančno določitev števila za izpolnjevanje kvote je potrebno vedeti, kdo se vse v tem primeru šteje za invalida. Definicijo vsebuje že zakon, ki določa da se v kvoto všttevajo osebe, ki pridobijo status invalida po zakonu ali po drugih predpisih, in osebe, pri katerih so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in imajo zato bistveno manjše možnosti, da se zaposlijo ali ohranijo zaposlitev ali v zaposlitvi napredujejo. Vse oblike invalidnosti povzema *Navodilo za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide* (Ur. list RS, št. 10/2005), ki tudi določa, katero šifra pripada posamezni obliki invalidnosti (pomembno pri prijavi invalida v zavarovanje). Invalid torej ni zgolj oseba, ki mu je z odločbo ZPIZ-a priznana invalidnost II. oz. III. kategorije, temveč je pojem v tem kontekstu širši. Naj med njimi posebej izpostavim zavarovance, katerim je z odločbo, sklepom oz. izvedenskim mnenjem invalidske komisije ZPIZ-a ugotovljena telesna okvara; to so slepi, gluhi in zavarovanci z večjim obsegom telesne okvare.

Da se zavarovanec všteva v kvoto, mora imeti sklenjeno pogodbo o zaposlitvi in to najmanj za 20 ur tedensko (vsaj polovični delovni čas). Invalid, zaposlen v podporni zaposlitvi (ko je invalid zaposlen na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju, zavod pa njemu in/ali delodajalcu nudi strokovno in tehnično podporo), se šteje za dva zaposlena invalida. Za izpolnitev kvote šteje tudi sklenitev pogodbe o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom oziroma invalidskim podjetjem. Pri končnem izračunu se v primeru, da izračunana kvota ne predstavlja celega števila, vrednosti do 0,5 zaokrožijo navzdol in vrednosti od vključno 0,5 zaokrožijo navzgor.

Izpolnjevanje kvote se ugotavlja mesečno na podlagi podatkov Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, ki te podatke pridobiva iz predloženih obrazcev prijave/odjava delavcev v obvezno zavarovanje (M-1, M-2 in M-3 obrazci, ki so bili ravno zaradi tega nedolgo nazaj spremenjeni oz. dopolnjeni z rubriko št. 37 - vrsta invalidnosti). Naj opozorim še, da so delodajalci, ki v zavarovanje prijavljajo invalida, dolžni trajno hraniti dokazila, iz katerih izhaja obstoj invalidnosti.

Delodajalci, za katere se ugotovi, da predpisane kvote ne izpolnjujejo, so dolžni v *Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov* mesečno ob izplačilu plač obračunati in plačati prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov v višini 70% minimalne

plače (minimalna plača v času nastanka tega prispevka znaša 122.600 SIT) za vsakega invalida, ki bi ga bili dolžni zaposliti za izpolnitev predpisane kvote.

Po drugi strani pa so delodajalci, ki zaposlujejo več invalidov, kot to od njih zahteva kvota, in pa delodajalci, ki imajo skupaj manj kot 20 vseh zaposlenih in med njimi zaposlujejo invalide, katerih invalidnost ni posledica nesreče pri delu ali poklicne bolezni, za to ustrezno nagrajeni, in sicer v višini 20% minimalne plače za vsakega zaposlenega invalida nad predpisano kvoto. Vlogo za nagrado morajo delodajalci, ki en mesec presegajo kvoto sami podati do 20. v naslednjem mesecu, Sklad pa na podlagi tega izda odločbo, s katero prizna pravico do nagrade za skupaj največ 6 zaporednih mesecev preseganja kvote. Poleg te nagrade so delodajalci že na podlagi zakona za invalide, ki jih zaposlujejo nad predpisano kvoto in katerih invalidnost ni posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri istem delodajalcu, oproščeni plačila svojega dela prispevkov za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, kar prav tako uveljavljajo z vlogo, naslovljeno na Sklad.

S sprejeto uredbo smo tako dobili sistem, ki naj bi spodbujal podjetja, da zaposlujejo invalidne osebe, le-tem pa naj bi bilo na ta način posredno omogočeno, da enakovredneje nastopajo na trgu dela. Koliko bo to dejansko vplivalo na zaposljivost invalidov, bo jasno skozi čas, dejstvo pa je, da bo marsikatero podjetje ugotovilo, da je koristneje zaposliti invalida (vsaj za polovični delovni čas), kot pa metati denar skozi okno.

Ta uredba pa ni edino, kar je bilo v zvezi z invalidi pričakovano v tem času. Delodajalci so morda še bolj nestrpno pričakovali podzakonski predpis, ki bi jim omogočil, da kljub načelnemu varstvu invalidov pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, pod pogojem nezmožnosti zagotavljanja primerne delovnega mesta in potrditvijo tega dejstva s strani pristojnega organa (komisije), invalidu vseeno lahko podajo odpoved pogodbe o zaposlitvi. Takšno možnost dopušča že *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju* (Ur. list RS, št. 20/2004 – uradno prečiščeno besedilo - in spremembe), uporaba teh določil pa je bila odložena do sprejema podzakonskega predpisa, ki bi določil delovanje komisije, ki bo ugotavljala upravičenost takšne odpovedi. Po dolgem čakanju in vedno bolj glasnem negodovanju delodajalcev je bil v predbožičnem Uradnem listu (št. 117/2005) objavljen *Pravilnik o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi*. Več o tem pa morda v naslednji številki.

Miha Šercer, univ.dipl.pravnik

Primer izračuna kvote (na podlagi tolmačenja Sklada):

Za lažjo ponazoritev vzemimo podjetje, ki se ukvarja s trgovinsko dejavnostjo in ima zaposlenih 48 delavcev. Za trgovinsko veljavnost je z uredbo določena 4% kvota, ker pa konkretno podjetje zaposluje manj kot 50 delavcev, se ta obveznost zniža na 3%. Na podlagi procentnega računa dobimo številko 1,44, kar se (na podlagi zakonskega tolmačenja Sklada) zaokroži navzdol, tako da dobimo obveznost podjetja, da za izpolnitev kvote zaposluje vsaj enega invalida. Če med zaposlenimi v podjetju ni vsaj enega invalida, mora podjetje mesečno (izračunano glede na minimalno plačo v času nastanka prispevka) v Sklad odvajati 85.820 SIT, če pa npr. zaposluje 2 invalide, je 6 mesecev upravičeno do mesečne nagrade 24.520 SIT, za drugega invalida pa je pod zakonskimi pogoji tudi oproščeno plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.