

BELA KNJIGA 2016 – KOMENTARJI IN POBUDE ZVEZE DELOVNIH INVALIDOV SLOVENIJE

Spremembe na pokojninskem in invalidskem področju le kot del širšega paketa ukrepov

V prvi vrsti je potrebno poudariti, da morajo spremembam na pokojninskem področju slediti tudi spremembe na trgu dela in sprejem učinkovitih ukrepov za spodbujanje zaposlovanja vseh težje zaposljivih oseb, še posebej delovnih invalidov in starejših.

Ureditev delovnih razmerjih in učinkovitejše varstvo pravic delavca lahko vodi v podaljševanje zaposlitve in kasnejše odhode s trga dela

Ministrstvo v analizi stanja navaja, da se zavarovanci (pre)hitro upokojujejo in da se 70% upokojujencev upokoji takoj, ko izpolnijo pogoje za starostno upokožitev, 15% ko izpolnijo pogoje za predčasno upokožitev. Opozarjamo, da se je na tej točki potrebno vprašati, ali eden izmed razlogov za "hitenje v upokožitev" in odsotnost želje vztrajati v delovnem razmerju ne leži ravno v vse nižjem standardu pravic iz delovnega razmerja in slabih odnosov na delovnem mestu, nezadostne zaščitenosti delavca in njegove nemoči, da učinkovito uveljavi svoje pravice nasproti delodajalcu, ki iz leta v leto nastopajo vse bolj avtoritarno in brez spoštovanja do svojih zaposlenih, pri čemer država ne vzpostavi zadosti učinkovitega mehanizma za sankcioniranje tovrstnih kršitev. Poleg tega se v praksi kaže, da tudi delodajalci po večini spodbujajo čimprejšnje upokoževanje delavcev. Na primer Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije spodbuja upokožitev, saj ima delavec, ki se upokoži v treh mesecih od izpolnitve pogojev, pravico do 25% višje odpravnine ob upokožitvi, kot če bi z upokožitvijo odlašal.

Učinkovitejši nadzor plačila prispevkov in sistem sankcioniranja kršiteljev

V praksi se pogosto kaže, da delodajalci ne plačujejo prispevkov za svoje zaposlene, zato pozdravljamo stališče ministrstva, da mora država poskrbeti za učinkovito opravljanje nadzora nad plačevanjem prispevkov ter ustreznim sankcioniranjem kršiteljev.

Pridobivanje dodatnih dohodkov za invalide ob smiselni uporabi pravil za upokožence

Zakonodaja upokožencem ne omejuje pridobivanje dodatnih dohodkov ob hkratnem prejemanju celotne pokojnine. Zakon tako upokožencu ne omejuje, da poleg pokojnine pridobiva dohodke na podlagi sklenjenih pogodb civilnega prava oziroma avtorskih pogodb. Upokoženec lahko, ne da bi njegovo delo vplivalo na prejemanje pokojnine, opravlja tudi začasna in občasna dela v skladu z zakonodajo, ki ureja trg dela, ter osebno dopolnilno delo in kratkotrajno delo v skladu z zakonom, ki ureja preprečevanje dela in zaposlovanja na črno, pod določenimi pogoji pa tudi dopolnilno dejavnost na kmetiji. Za vse te primere pa je značilna začasnost in občasnost opravljanja del upokojujencev, saj v navedenih primerih ne gre za dela, ki bi trajno vplivala na položaj teh upokojujencev in jim omogočala preživetje za daljše časovno obdobje. Pravice iz invalidnosti so enako kot pravica do (starostne in predčasne) pokojnine pravice iz obveznega zavarovanj, za katero se plačujejo prispevki. Zato je nujno, da se uredijo tudi vprašanja dodatnega dela delovnih

invalidov. Kljub temu, da je invalidnost po svoji definiciji zmanjšanje delovne zmožnosti, pa je nerazumno, da invalidu ne bi bilo dovoljeno, da kljub invalidnosti opravlja dodatna dela (in celo pridobiva dodaten zaslužek) na podlagi pogodb civilnega prava in osebnega dopolnilnega dela. Ker tovrstno delo za invalida ni izrecno prepovedano (razen v primeru popolne izgube delovne zmožnosti, ko invalidski upokojenec ne more in ne sme opravljati nikakršnega pridobitnega dela) menimo, da ni nujno, da se tovrstna določila vključijo v zakonsko besedilo. Ker pa se v praksi pojavlja, da se invalidi tovrstnega dela izogibajo ravno zaradi nedorečenosti in strahu pred negativnimi posledicami pa menimo, da bi bilo nujno, da ministrstvo sprejme načelno stališče glede dela invalidov, ki bi bilo predstavljeno javnosti in dostopno invalidom. V praksi se velikokrat pojavlja dvom invalidov v dopustnost opravljanja dodatnih del, kar botruje temu, da se za delo ne odločijo. Vendar se je potrebno zavedati, za invalide obstaja širok nabor del, ki so jih zmožni dodatno opravljati, kljub zmanjšani oziroma omejeni delovni zmožnosti. Menimo, da bi tovrstno delo morali biti dostopno za vse delovne invalide - tako za tiste, ki so zmožni dela v polnem delovnem času, kot tudi za tiste, ki so zmožni za delo zgolj v skrajšanem delovnem času. Z dodatnim delom, se namreč invalidu omogoči večja vključenost v družbo, poleg tega z opravljanjem dodatnega dela pridobivajo več veščin, izkušenj in poznanstev in posledično postajajo tudi bolj fleksibilni in konkurenčni na trgu dela, kar je v luči zaposlovanja invalidov zagotovo zelo pomemben element, saj so žal vse pre pogosto invalidi na trgu dela preveč statični in delodajalci se težje odločajo za njihovo zaposlovanje, kljub spodbudam, ki jih država ponuja. Seveda pa ne gre pozabiti niti na finančni argument, saj dodatno delo omogoča invalidu dodaten zaslužek, kar je izjemno pomembno ob upoštevanju, da so invalidi po pridobitvi statusa delovnega invalida v veliki večini finančno prikrajšani pri osebnem dohodku, nadomestila iz invalidskega zavarovanja pa izpada dohodka ne pokrijejo. Zato pozivamo ministrstvo, da oblikuje enotno stališče do dopustnosti dodatnega dela invalidov, ki bo razbilo dvome, razjasnilo situacijo in posledično spodbudilo invalide k večji aktivnosti, kar bo prineslo pozitivne učinke na več vseh omenjenih področjih. Hkrati bi bilo potrebno izrecno dovoliti opravljanje osebnega dopolnilnega dela tudi zavarovancem, ki pridobijo pravico do invalidske pokojnine.

Zviševanje upokojitvene starosti in podaljševanje pokojninske dobe ni primeren za vse poklice

Kljub zavedanju, da je potrebno vzpostaviti vzdržan pokojninski sistem in da je dvig upokojitvene starosti do neke mere sprejemljiv, pa se ob navedbah, da bi se kot pogoj za starostno upokojitev določilo 45 let zavarovalne dobe in 67 let starosti pojavlja pomislek ali država upošteva, da poklici na podlagi katerih zavarovanci pridobivajo zavarovalno dobo zelo varirajo in da je v nekaterih poklicih najmanj nerazumno pričakovati, da bodo posamezniki lahko delali 45 let. Zato je potrebno razmisliti bodisi o diferenciaciji upokojitvenih pogojev glede na poklice (na primer delo receptorja nima enako intenzivnih obremenitev kot delo gradbenega delavca, zato je ta kriterij zagotovo potrebno vzeti v ozir pri novi reformi), možna rešitev pa bi bila tudi, da se opredeli širši krog poklicev, kjer se zavarovalna doba šteje s povečanjem ali se takšnim zavarovancem morebiti omogoči (neke vrste) poklicna pokojnina.

Poenotenje različnih obdobj zavarovanja le ob ohranitvi pravic invalidov

Bela knjiga omenja poenotenje oziroma poenostavitev sistema poimenovanja različnih obdobj zavarovanja. S tem bi se pojem prištete dobe izgubil, ob uveljavljanju pravic iz invalidskega zavarovanja pa bi se določil poseben izračun

višine dopolnjene zavarovalne dobe, ki bi se upošteval tudi pri odmeri pokojnine. Prišteta doba je po definiciji veljavnega zakona del obdobja med nastankom invalidnosti in določeno starostjo, ki se upošteva pri odmeri invalidske pokojnine kot navidezna pokojninska doba. Gre torej za fiktivno dobo, ki delu. Ideja o manj kompliciranem sistemu različnih poimenovanj obdobj zavarovanja je vsekakor dobrodošla, vendar je potrebno paziti, da bi ob ukinitvi prištete dobe ohranili varstvo pravic invalida in z novim, posebnim izračunom višine dopolnjene zavarovalne dobe dosegli namen prištete dobe in invalidu nadomestili "izgubo" pokojninske dobe, ki je nastala zaradi invalidnosti in ki bi neugodno vplivala na višino invalidske pokojnine. Kot oris ponujamo tudi argument razlike v višini med starostno in invalidsko pokojnino. Za mesec maj 2016 je povprečna neto starostna pokojnina znašala 611,88 €, medtem ko je povprečna neto invalidska pokojnina za isti mesec znašala 473,60 €. Gre za znatno razliko v višini, vendar ta razlika ne bi smela biti tako očitna, saj je invalidnost osebna okoliščina, ki je že po ustavi posebej varovana in gre za dejansko stanje, ki ne izvira iz sfere in krivde zavarovanca oziroma invalida. Zato ne sme biti kaznovan z bistveno nižjo pokojnino, ker je zaradi invalidnosti predčasno zapustil trg dela. Prišteta doba mora pod takšnim ali drugačnim imenom še vedno služiti kot korektiv.

Višina pokojnine, ki zagotavlja dostojno življenje

Načrtovane spremembe bi posegle tudi v višino pokojnine. Pravica do pokojnine je ustavna pravica in je neločljivo povezana s pravico do socialne varnosti. Pri presojanju in oblikovanju pravice do vseh vrst pokojnine pa je vedno potrebno presojati tudi višino pokojnine, katera mora biti določena v višini, ki upravičencu zagotavlja dostojno življenje, hkrati pa je v sorazmerju s plačanimi prispevki. Izjemno pomembno bi bilo določiti minimalno pokojnino, kot socialnovarstveno kategorijo v ustrezni višini, saj je trenutno veljavna najnižja pokojnina (znesek najnižje pokojnine za leto 2016 je določen v višini 201,53 €) odločno prenizka za dostojno življenje (znesek je nižji celo od zneska minimalnega dohodka iz sfere socialnovarstvenih prejemkov). Zaskrbljujoč je na primer podatek, da je MDDSZ že v letu 2009 predstavilo izračun minimalnih življenjskih stroškov za eno odraslo osebo (preračun vrednosti življenjske košarice na celotne stroške), kar je znašalo 562,07 EUR. V primerjavi z višino prejemkov iz pokojninskega zavarovanja takoj vidimo, da je diskrepanca občutno prevelika. Prav tako pa ne smemo pozabiti, da kazalniki dohodka in revščine po podatkih SURS že leta kažejo, da se stopnja tveganja revščine povečuje. Pod pragom revščine je v letu 2012 živelo 13,5% prebivalstva (leta 2009 11,3%), v letu 2014 je številka zrasla na 14,5% , v letu 2015 pa je bila stopnja tveganja revščine 14,3%, kar pomeni, da je v Sloveniji živelo pod pragom tveganja revščine približno 287.000 oseb. Razpoložljivi neto dohodek oseb, ki so živele pod pragom revščine pa je bil nižji od 616 € na odraslo osebo na mesec. Iz povedanega dre sklepati, da povprečni prejemki iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja ne zadostujejo za zagotovitev socialne varnosti.

Ohranitev dela vdovske pokojnine

V luči neugodnih finančnih in socialnih razmer pa je potrebno presojati tudi pravico do vdovske pokojnine in do dela vdovske pokojnine. Z zagotovitvijo pravice do vdovske pokojnine se preživelemu partnerju zagotavlja nek prejemek vsaj do izpolnitve pogojev za pridobitev lastne pokojnine. Gre za prejemek iz sistema zavarovanja, za pravico, za katero so bili plačani prispevki in ki zagotavlja kontinuiteto izpadlega dohodka, do katerega pride z nastopom smrti hranitelja

družine. Vendar se pojavljajo dvomi v potrebnost pravice do dela vdovske pokojnine in ministrstvo je mnenja, da bi bilo potrebno razjasniti pravno naravo dodatka, saj je v okviru pokojninskega in invalidskega zavarovanja pokrit zavarovalni riziko smrti hranitelja družine, medtem ko del vdovske pokojnine pomeni le izboljšanje socialnega statusa preživelega zakonca, ki je že uveljavil samostojno pravico. Vendar tudi izboljšanje statusa preživelega zakonca v luči prejšnjih navedb ni šibek argument. Poleg tega ostaja argument ki govori v prid ohranitve pravice, da izvajalcu zavarovanja, kljub izplačilu dajatve iz naslova dela vdovske pokojnine še vedno ostane del sredstev, ki bi jih sicer moral izplačevati, če bi umrli uživalec še živel. Morebiti pa ni odveč omeniti niti argumenta, da sta partnerja v zakonski zvezi enakopravna in k preživljanju družine prispevata v sorazmerju s svojimi zmožnostmi, posledično pa ima zakonec, ki nima sredstev za življenje, pa brez svoje krivde ni zaposlen, pravico, da ga drugi zakonec preživlja, kolikor je to v njegovi moči. Nezanemarljivo je tudi dejstvo, da zakon, ki ureja zakonsko zvezo določa, da vso premoženje, ki ga zakonca pridobita v času trajanja zakonske zveze postane skupno premoženje. In vplačila v pokojninski in invalidske sklad so plačana izključno na podlagi dela. Seveda ne gre tolmačiti, da so vplačila posameznega zavarovanca skupno premoženje zakoncev, vendar je tudi ta vidik potrebno upoštevati pri presojanju usode pravice do dela vdovske pokojnine in pravico ohraniti.

Pojem in definicija invalidnosti

Ministrstvo v poglavju o definiciji invalidnosti navaja, da pri novi ureditvi invalidskega zavarovanja ne bo več smiselno slediti sistemu, ki bi bil naravnani k večji zaščiti delavcev v delovnem razmerju, temveč bo treba upoštevati tudi vse ostale kategorije zavarovancev, ki so zavarovane za enak obseg pravic kot pa delavci v delovnem razmerju, zaradi česar jim je treba zagotoviti tudi primerljive ali celo enake pogoje za pridobivanje pravic iz invalidskega zavarovanja, seveda pod pogojem, da imajo plačane prispevke. Seveda se strinjamo z večjo zaščito vseh kategorij zavarovancev ampak menimo, da ni dopustno, da se zniža standard varstva pravic invalidov, ki imajo sklenjeno delovno razmerje. Invalidi v delovnem razmerju so že v obstoječi ureditvi nezadostno zaščiteni, zato ožjenje pravic sploh ne sme biti opcija. V praksi se namreč kaže, da se delodajalci vse prepogosto odločajo za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu, kateremu bi morali zagotavljati ustrezno delovno mesto, saj je to za njih lažje. Varstvo delovnega invalida pred odpovedjo pa ostaja varstvo na papirju, saj se v praksi ni izkazalo za izjemno učinkovitega. Menimo, da bi bilo potrebno delodajalcem zagotavljati strokovno podporo v smislu pomoči pri iskanju, prilaganju in zagotavljanju ustreznega dela, saj bi jih s tem spodbudili, da delovnega invalida obdržijo na delu. V končni fazi mora delodajalec odpuščenega delavca nadomestiti z novim in bolj smiselno je, da čas namenjen odpovedi in iskanju novega kadra nameni iskanju rešitev za ohranitev obstoječe zaposlitve.

Vsekakor je smiselno povečati pomen in uporabo instituta poklicne rehabilitacije, vendar je potrebna previdnost. Primarno naj bi poklicna rehabilitacija imela obliko krajšega usposabljanja in bi omogočala ohranitev ali pridobitev delovnega mesta. V primeru, da bi bile omejitve preostale delovne zmožnosti take, da se s poklicno rehabilitacijo ne bi moglo ohraniti ali pridobiti delovnega mesta, pa je ministrstvo mnenja, da bi bila v okviru poklicne rehabilitacije smiselna uvedba usposabljanja za drug poklic, za katerega je izkazana potreba na trgu dela. Vendar pri oblikovanju nove ureditve ne gre zanemariti pravico do svobodne izbire zaposlitve in dejstva, da zavarovanca ne moremo zgolj prisiliti v nek poklic in delo, zgolj zato, ker je po njem potreba na trgu delovne sile. Ureditve mora omogočati subjektivno presojo

ustreznosti posameznega kandidata za določen poklic oziroma delo. V nasprotnem primeru bi prišli do situacije, ko bi si zdravi posamezniki lahko prosto izbirali poklic, posamezniki s priznano invalidnostjo pa bi bili prisiljeni preusmeriti se v deficitarne poklice. Zato menimo, da ni primerna ureditev, ki bo dala poudarek poklicni rehabilitaciji, ki ne bi bila več prepuščena izbiri zavarovanca. Zavarovanec še vedno mora imeti možnost soodločanja in izbire kakšen poklic bo opravljal. V končni fazi bo tudi uspeh poklicne rehabilitacije odvisen od motiviranosti posameznika, da se dejansko usposobi za drugo delo. Brez tega bo postopek poklicne rehabilitacije obsojen na neuspeh. Na tem mestu pa poudarjamo tudi, da se sedaj v praksi nemalokrat zgodi, da so zavarovanci pripravljene izvesti postopek poklicne rehabilitacije, imajo izdelan načrt in izbrano šolanje oziroma usposabljanje ter na zavodu zaprosijo za pravico, pa je ne dobijo odobrene.

Pri spremembi definicije invalidnosti se ne strinjamo s predlogom, da bi na novo opredelili svoj poklic, ki bi vključeval delo, ki ga je oseba opravljala pred nastankom invalidnosti in vsa dela, ki bi ustrezala vrsti izobrazbe in največ eno raven nižji izobrazbi osebe. Problematičen je del, kjer se invalidnost presoja tudi glede na dela, ki zahtevajo nižjo stopnjo izobrazbe od dosežene. Že po trenutni ureditvi se v praksi dogaja, da so invalidi ob premestitvi premeščeni na delovna mesta, ki zahtevajo nižjo izobrazbo in so posledično manj plačani. Iz strahu pred izgubo zaposlitve pa invalidi največkrat takšna delovna mesta sprejmejo. Vendar to pomeni postavljanje invalidov v slabši položaj, če se jim ne prizna izobrazbe, katero so dosegli, saj se s tem razvrednoti pomen izobraževanja.

Pri razvrstitvi invalidnosti zgolj v dve kategoriji pa se pojavlja vprašanje kaj bi bilo z zavarovanci, ki pa načeloma lahko opravljajo delo na katerem so delali pred nastankom invalidnosti, vendar potrebujejo pri delu določene omejitve. Iz predlogov ministrstva izhaja, da tak zavarovanec sploh ne bi bil upravičen do statusa invalida, saj je po predlogu III. kategorija izbrisana, I. kategorija pomeni izgubo delovne zmožnosti, v okviru II. kategorije pa se razvrščajo zavarovani, ki lahko opravljajo delo na katero so razporejeni pred nastankom invalidnosti, vendar s krajšim delovnim časom in zavarovanci, ki ne zmorejo več dela na delu, kamor so razporejeni pred invalidnostjo, lahko pa opravljajo drugo delo bodisi v polnem bodisi v polovičnem delovnem času. S tem bi veliko zavarovancev "izpadlo" iz sistema invalidnosti, kljub zdravstvenim omejitvam in ne bi imeli mehanizmov za zagotavljanje dela, ki jim ne bi dodatno poslabševalo zdravstveno stanje, kar bi na dolgi rok lahko vodilo v izgubo delovne zmožnosti.

Upoštevanje zgolj splošne invalidnosti pa bi pomenila nezmožnosti opravljanja kateregakoli dela, ki je osebi na voljo na splošnem trgu delovne sile. Če bi v sistemu invalidskega zavarovanja uzakonili definicijo invalidnosti, ki bi izgubo ali zmanjšanje delovne zmožnosti ugotavljala in ocenjevala glede na zmožnost opravljanja kateregakoli dela, ki je osebi na voljo na splošnem trgu delovne sile obstaja bojazen, da bi tovrstna definicija bila preveč splošna in bi se s tem oklestilo število upravičencev do pridobitve statusa invalida, saj bi v končni fazi lahko pomenilo, da oseba ne more biti invalid, dokler lahko opravlja katerokoli delo, ki je na voljo na trgu delovne sile in bi invalidnost v praksi bila priznana le v primerih izgube delovne zmožnosti za kakršnokoli pridobitno delo.

Vzrok za nastanek invalidnosti in poklicne bolezni

Podzakonski akt o poklicnih boleznih bi moral biti urejen že zdavnaj, področje poklicnih bolezni je zapleteno in nedorečeno, poleg tega pa stroka poudarja, je zaradi neustrezne ureditve dejansko število priznanih poklicnih bolezni glede na število zaposlenih. Po podatkih Kliničnega inštituta za MDPŠ UKC Ljubljana, se v Sloveniji letno odkrije le okoli 30 poklicno bolnih, kar zagotovo ni realna števila, s tem pa se povzroča nepopravljiva škoda zavarovancem, ki so dejansko poklicno bolni, pa zaradi neurejenosti sistem priznanja poklicne bolezni ne morejo doseči. Strokovnjaki so si enotno, da pri nas za poklicno boleznijo letno zbolijo nekaj desetkrat več ljudi, kot jih zabeleži uradna statistika. Nujno je treba sprejeti Pravilnik o poklicnih boleznih, ki bo določil seznam poklicnih bolezni, dela, na katerih se pojavljajo poklicne bolezni, pogoje, ob katerih se bolezni štejejo za poklicne bolezni ter postopek ugotavljanja poklicnih bolezni. Sprejem novega pravilnika o poklicnih boleznih bo zavarovancem, ki so v času svoje aktivne dobe podvrženi poklicnim boleznim, zagotovil možnost uveljavljanja pravic zavarovancev iz sistemov socialne varnosti. S tem, ko bo urejeno prijavljanje in ugotavljanje poklicnih bolezni, se bo dvignil nivo varnosti in zdravja pri delu in posledično zmanjšalo tudi število poklicnih bolezni.

Postopek uveljavljanja pravic iz invalidskega zavarovanja

V praksi se kaže potreba po večji individualizaciji obravnave invalidov, po večji strokovni usposobljenosti komisije glede obremenitev na delu posameznega invalida in predvsem bolj poglobljeno obravnavo, ki bi vključevala tudi ogled delovnega mesta. Zato bi bila uvedba zdravnika posameznika na prvi stopnji popolnoma neprimerna rešitev.

Pravica do invalidske pokojnine

Smiselna sta predloga, da se brezposelnim delovnim invalidom, ki so dopolnili določeno starost in so vsaj deset let uživalci nadomestila iz invalidskega zavarovanja kot brezposelne osebe, prizna pravica do invalidske pokojnine, prav tako pa je ustrezna tudi rešitev priznanja invalidske pokojnine le začasno, ko se v času upokojitve pričakuje izboljšanje zdravstvenega stanja in s tem povrnitev delovne zmožnosti, saj se tovrstni primeri pogosto pojavljajo v praksi. Strinjamo se, da bi bilo v tej zvezi treba upoštevati tudi dejstvo, da je oseba v primeru dodelitve začasne invalidske pokojnine upokojena, zato bi ji prenehala pogodba o zaposlitvi, hkrati ji po veljavni zakonodaji za ta čas ne bi tekla delovna doba. Oboje predstavlja težavo pri morebitni ponovni vključitvi take osebe na trg dela ter pri kasnejšem pridobivanju pravice do pokojnine, zato bi bilo smiselno razmisliti v smeri priznavanja delovne dobe v času, ko oseba prejema začasno invalidsko pokojnino.

Pravica do premestitve na drugo delovno mesto in dolžnost delodajalca zagotovitve ustreznega dela

Že leta obstajajo pritiski delodajalcev po zniževanju pravic delavcev in delodajalci precej uspešno krojijo položaj delavca kot stranke pogodbe o zaposlitvi in šibkejšega subjekta v delovnem razmerju. Posegi na področje socialnega zavarovanja pa so nedopustni. Zato se nikakor ne strinjamo s predlogom, da bi delodajalec bil dolžan delavcu zagotoviti premestitev le v primeru poškodbe pri delu ali poklicne bolezni. Naše stališče je, da se delodajalce prisili v bolj dosledno spoštovanje pravic delavcev, ki se vse bolj flagrantno kršijo, ne pa da se nove

pravice oblikujejo na način, da je položaj delavca vse šibkejši v primerjavi z delodajalčevim, obseg pravic pa z vsako spremembo zakonskih določil kopni.

Višina nadomestil na podlagi invalidnosti

Zagotovo je potrebno posebno skrb posvetiti vprašanju socialne oziroma finančne prikrajšanosti invalidov in urediti vprašanja višine nadomestil in invalidske pokojnine. V primeru, da bi se v bodočem sistemu invalidskega zavarovanja spremenila sama narava invalidskih nadomestil, ki bi bila bližje individualizirani denarni renti in torej ne bi bila več vezana na delovni pravni status zavarovanca, pa bo potrebno poskrbeti za zavarovance z najnižjimi dohodki.

Ureditev sorazmernega zmanjšanja nadomestila za invalidnost v primeru zaposlitve s krajšim delovnim časom

Zavarovanec, ki dela skladno svoji delovni zmožnosti in na ustreznem delovnem mestu, ima pravico do nadomestila iz invalidskega zavarovanja. V praksi se velikokrat pojavljajo primeri, ko se invalid, ki je sicer zmožen za delo (z omejitvami) v polnem delovnem času zaposli za krajši delovni čas (bodisi ker je to edina možnost, da obdrži zaposlitev bodisi da s krajšim delovnim časom uveljavlja kakšno drugo pravico(na primer na podlagi starševskega varstva). V praksi Zavod za pokojninsko zavarovanje v teh primerih izda odločbo s katero ugotovi, da je zavarovancu pravica do nadomestila prenehala z dnem zaposlitve s krajšim delovnim časom in nadomestilo za invalidnost preneha izplačevati, saj šteje da zavarovanec ni zaposlen na ustreznem delovnem mestu. Kar pa nikakor ni prav. Trenutno veljavni zakon ne vsebuje izrecnega določila kako se odloča in odmeri pravica do nadomestila zavarovancu, ki se zaposli s krajšim delovnim časom od polnega, čeprav je zmožen za delo v polnem delovnem času. Zakon sicer ureja primere, ko se brezposelni upravičenec do nadomestila za invalidnost zaposli in se mu nadomestilo sorazmerno skrajša glede na čas zaposlitve (126. člen ZPIZ-2), ni pa urejena pravica (zaposlenega) zavarovanca, zato gre za pravno praznino. Sodna praksa je uporabila analogijo pri odločanju o konkretnih primerih in potrdila potrebo po ureditvi predstavljenega vprašanja, vendar smo mnenja, da je pravico po sorazmernem skrajšanju nadomestila potrebno zakonsko urediti.

Ustreznost delovnega mesta je namreč element, ki se ugotavlja, da bi se zavarovanca obvarovalo pred poslabšanjem zdravstvenega stanja in posledično delovne zmožnosti, vsled delovnih obremenitev na neustreznem delovnem mestu. Če je zavarovanec zmožen za delo v polnem delovnem času, pa nikakor ni mogoče sklepati, da pomeni skrajšanje delovnega časa in zmanjšanje delovne obremenitve v časovnem smislu element negativnega vpliva na zavarovančevo delovno zmožnost. Določilo, ki ureja trajanje pravic na podlagi invalidnosti omogoča brezposelnemu invalidu, ki prejema nadomestilo za invalidnost v času brezposelnosti, da se zaposli za krajši delovni čas od polnega (tudi če je zmožen za delo v polnem delovnem času) in mu v teh primerih pripade sorazmeren del nadomestila za invalidnost. Enako bi moralo veljati za zaposlenega upravičenca do nadomestila za invalidnost. Temeljni argument je namreč, da krajši delovni čas ne spremeni delovnega mesta v neustrezno, saj se zavarovančeva delovna obremenitev dejansko zmanjša in ne more negativno vplivati na delovno zmožnost. Tako je delovno mesto ustrezno, nadomestilo pa bi moralo pripasti sorazmerno delovnemu času. Še posebej sporno je to v primerih, ko ima zavarovanec na voljo uveljavljati dve različni pravici na podlagi dveh različnih zakonov (na primer Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju

in Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih), pri čemer pravici, ki jih uveljavlja nista v koliziji. Vendar uživanje pravice iz naslova starševskega varstva onemogoči uživanje pravice iz invalidskega zavarovanja. Vendar se zavarovanečev pravni položaj ne bi smel poslabšati na podlagi odločitve, da izkoristi pravico, ki pripada po zakonu. Ne pa da posledično druga pravica preneha, sploh ker gre v konkretnem primeru za dve pravici s posebej varovanih in občutljivih področij, ko zakon posebno varstvo namenja invalidom in staršem. Poleg tega je potrebno opozoriti na določila 85. člena ZPIZ-2, ki pravico do nadomestila priznavajo zavarovancem, pri katerih je ugotovljena III. kategorija invalidnosti, zmožnost dela v polnem delovnem času in pravica do premestitve, pa v času nastanka invalidnosti niso zavarovani (40% invalidske pokojnine), če izgubijo delo brez svoje volje ali krivde (60% invalidske pokojnine) ali celo, če delo izgubijo po svoji volji ali krivdi (25% invalidske pokojnine). Iz navedenega nikakor ne more slediti, da zavarovancu, ki ostane v delovnem razmerju v krajšem delovnem času ne pripade nikakršno nadomestilo, če imamo na drugi strani zavarovanca, ki bi sam dal odpoved in bi do nadomestila bil upravičen. To bi namreč več kot očitno pomenilo neenako obravnavanje. Prav tako je potrebno pogledati dikcijo 4. alineje 1. odstavka 85. člena, ki pravi, da nadomestilo pripade zavarovancu, ki se je zaposlil na drugem delovnem mestu. Zakon nikjer izrecno ne postavlja pogoja, da se zavarovanec mora zaposliti na drugem delu za polni delovni čas. Tej argumentaciji pa sledi tudi sodna praksa, ki je pričela pravno praznino napolnjevati s posamičnimi pravnimi akti.¹

Prenehanje pravice do nadomestila za invalidnost, ko delodajalec zavarovancu z novo invalidnostjo ne zagotovi ustreznega dela

V zakonu je tudi potrebno urediti pravico do nadomestila za primer, ko je zavarovancu, ki že uživa pravico do nadomestila za invalidnost, ugotovljena nova invalidnost in potreba po drugem delovnem mestu, delodajalec pa delavcu drugega dela ne zagotovi. V tem primeru v praksi Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje prav tako odvzame pravico do nadomestila in izplačevanje le-tega ustavi z dnem izvršljivosti odločbe o novih pravicah iz invalidnosti. Vendar tudi v teh primerih gre za neenako obravnavanje. Zakon namreč ureja primere, ko je zavarovancu, ki prejema delno nadomestilo in dela s krajšim delovnim časom od polnega ugotovljena sprememba v invalidnosti in ohranitev pravice do delnega nadomestila, medtem ko zavarovancu, ki dela polni delovni čas to ni omogočeno. 3. odstavek 126. člena ZPIZ-2 namreč določa, da na podlagi spremembe pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega, najmanj štiri ure dnevno oziroma dvajset ur tedensko, se nadomestilo iz invalidskega zavarovanja zaradi dela s krajšim delovnim časom od polnega še nadalje izplačuje, če delodajalec zavarovancu iz opravičljivih razlogov ne more zagotoviti dela s krajšim delovnim časom od polnega po odločbi o spremembi v stanju invalidnosti, vendar največ eno leto po dokončnosti odločbe o spremembi pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega, najmanj štiri ure dnevno oziroma dvajset ur tedensko. Tako ni nobenega razloga, da se enako pravilo ne bi uporabilo tudi za zavarovanca, ki dela s polnim delovnim časom.² Še posebej zato, ker zakon nikjer ne daje izrecne podlage za ustavitev izplačevanja in s tem poseg v že pridobljeno pravico. Potrebno je namreč poudariti, da je neločljiv element pravne države ravno načelo spoštovanja pridobljenih pravic, ki izhaja iz

¹ Sodba Vrhovnega sodišča opr. št. Ips 262/2015 z dne 11.1.2016

² Temu stališču pritrjuje tudi sodna praksa, na primer sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 2016/2011 z dne 19.6.2012

samega namena socialnega zavarovanja in tega pri spremembah zakonodaje ne gre prezreti. V primeru soglašanja z ustavitvijo izplačanega nadomestila za invalidnost bi bili zavarovanci, ki so pravico do nadomestila za invalidnost že pridobili in so še vedno v delovnem razmerju, ker delodajalec zanj nima nove ustrezne zaposlitve, pa še vedno delajo na starem delovnem mestu (ali pa dejansko ne delajo in čakajo na novo delovno mesto ali celo odpoved pogodbe o zaposlitvi), v primerjavi z nekaterimi drugimi kategorijami zavarovancev v veliko slabšem položaju, kar ni sprejemljivo. Po drugem odstavku 81. člena ZPIZ-2 ima zavarovanec s III. kategorijo invalidnosti, če je njegova delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50 % ali če še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu na katerega je razporejen, pravico do premestitve, ki jo zagotavlja delodajalec, po 85. členu tega zakona pa pravico do nadomestila za invalidnost. Pravice do nadomestila po tej zakonski določbi ni omejena le na zavarovance, ki se kasneje zaposlijo na drugem delovnem mestu, temveč tudi na zavarovance, ki ob nastanku invalidnosti niso zaposleni oziroma obvezno zavarovani, na zavarovance, ki jim je delovno razmerje prenehalo neodvisno od njihove volje oziroma krivde ali so delovno razmerje celo prekinili po lastni volji ali krivdi. Višina nadomestila pa je za različne kategorije predvidena v različni višini. Po določbi 121. člena ZPIZ-2 se delno nadomestilo, nadomestilo za čas poklicne rehabilitacije, začasno nadomestilo ter nadomestilo za invalidnost zavarovancem, ki so vključeni v obvezno zavarovanje, izplačujejo za dneve dela in za druge dneve, za katere imajo po posebnih predpisih pravico do nadomestila za čas odsotnosti z dela. Dejstvo, ali bo delodajalec po ugotovljeni (dodatni) invalidnosti delavca (zavarovanca) razpolagal ali ne bo razpolagal s prostim in ustreznim delovnim mestom, ki ga bo lahko ponudil delavcu, očitno tudi ni okoliščina na strani delavca, temveč delodajalca, zato zavarovanec ne sme biti kaznovan zaradi neizpolnjevanja obveznosti nekoga drugega.³

³ Enako stališče je Vrhovno sodišče zavzelo v zadevah VIII Ips 66/2009, VIII Ips 355/2009 in VIII Ips 128/2010