

BEZPIECZNE MIEJSCE PRACY

Prawa i obowiązki związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych



Autor: Anna Puszkarska

Autor wstępu: Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Opracowanie redakcyjne: Dorota Starzyńska

Korekta: Roksana Iwanicka-Nowicka

Opracowanie graficzne: Katarzyna Pac-Raszewska

Przygotowanie do druku: Magdalena Borek

Wydawca:

Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji,

ul. Dzielna 1,

00-162 Warszawa



www.integracja.org

Publikacja finansowana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych



© Copyright by Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji

Wydanie I

Nakład 5000 egz.

Publikacja bezpłatna

Wszelkie prawa zastrzeżone. Każda reprodukcja lub adaptacja całości lub części niniejszej publikacji, i to niezależnie od zastosowanej techniki reprodukcji (drukarskiej, fotograficznej, komputerowej, nagrań fonograficznych itp.), wymaga pisemnej zgody Wydawcy.

ISBN 978 83 89681 87 4

Anna Puskarska

BEZPIECZNE MIEJSCE PRACY

**Prawa i obowiązki związane z zatrudnianiem
osób niepełnosprawnych**

Stan prawny na 4 października 2010 r.

Spis treści

Wstęp

Usługi oferowane osobom niepełnosprawnym	5
Współpraca z organizacjami pozarządowymi na rzecz osób niepełnosprawnych	5
Inne działania realizowane przez ZUS i jego jednostki organizacyjne na rzecz osób niepełnosprawnych	7
Zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ZUS i jego jednostkach organizacyjnych	7
Dostosowanie do potrzeb osób niepełnosprawnych ogólnodostępnych części budynków ZUS i jego jednostek organizacyjnych	9

Prawa i obowiązki związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych

Orzeczenia o stopniu niepełnosprawności	12
Orzeczenia o niezdolności do pracy	12
Grupy inwalidztwa i niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym	13
Bezpieczne warunki pracy	15
Stanowisko pracy dla osoby po wypadku	16
Koszty adaptacji pomieszczeń	17
Koszty wyposażenia stanowiska pracy.....	19
Koszty zatrudnienia dodatkowego pracownika	19
Czas pracy osób niepełnosprawnych	20
Dodatkowy urlop i zwolnienia od pracy	21
Dofinansowanie do wynagrodzeń	23
Wymóg wzrostu zatrudnienia	25
Obowiązki pracodawcy	26
Zwrot kosztów szkolenia	28
Podstawa prawna	29

Wstęp

Usługi oferowane osobom niepełnosprawnym

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) prowadzi program rehabilitacji leczniczej w ramach prewencji rentowej dla osób, które z powodu choroby są zagrożone długotrwałą niezdolnością do pracy i rokują odzyskanie tej zdolności po przeprowadzeniu rehabilitacji. Rehabilitacja jest prowadzona we współpracy z krajowymi ośrodkami rehabilitacyjnymi w następujących profilach schorzeń:

- narządu ruchu (w trybie stacjonarnym lub ambulatoryjnym),
- układu krążenia (w trybie stacjonarnym lub ambulatoryjnym),
- układu krążenia z monitorowaną telemedycznie rehabilitacją kardiologiczną w warunkach domowych
- układu oddechowego (w trybie stacjonarnym),
- psychosomatycznych (w trybie stacjonarnym),
- po operacji nowotworu gruczołu piersiowego (w trybie stacjonarnym).

Prowadzona rehabilitacja ma na celu poprawę stanu zdrowia i funkcji organizmu w stopniu umożliwiającym podjęcie pracy. Indywidualnie ustalony program obejmuje w szczególności rehabilitację medyczną, psychologiczną oraz edukację zdrowotną. W 2009 r. rehabilitację leczniczą ukończyło 73 389 osób, w tym 3230 osób skierowanych zostało do ośrodków rehabilitacyjnych w związku ze schorzeniami będącymi następstwem wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

Współpraca z organizacjami pozarządowymi na rzecz osób niepełnosprawnych

ZUS zawarł umowę w dniu 6 maja 2009 r. z Fundacją Instytut Spraw Publicznych na opracowanie i druk broszur:

- 1) *Jak zatrudnić osobę niepełnosprawną? – Poradnik dla pracodawcy z otwartego rynku pracy*, która zawiera informacje dla pracodawców zatrudniających lub zainteresowanych zatrudnieniem osób niepełnosprawnych,

z omówieniem obowiązującego stanu prawnego, związanego z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, a w szczególności:

- przedstawienie stanu prawnego systemów orzekania o niepełnosprawności,
- obowiązki pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne,
- możliwość otrzymania wsparcia przez pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne na otwartym rynku pracy,
- omówienie procedur ubiegania się przez pracodawców o wsparcie finansowe,
- uprawnienia niepełnosprawnych pracowników dotyczące zwłaszcza wymiaru czasu pracy, dodatkowego urlopu i zwolnienia z pracy z prawem do zachowania wynagrodzenia,
- omówienie elastycznego zatrudnienia w kontekście zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników (m.in.: telepraca, zadaniowy czas pracy).

2) *Pracodawcy o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – Jak jest? Co można zmienić?*, która omawia następujące zagadnienia:

- stan wiedzy pracodawców o uprawnieniach osób niepełnosprawnych, obowiązkach i korzyściach związanych z ich zatrudnianiem,
- uwarunkowania ekonomiczno-organizacyjne zatrudniania niepełnosprawnych pracowników, w szczególności: ocena korzyści,

obowiązków i form wsparcia dla pracodawców oraz bariery utrudniające zatrudnianie osób niepełnosprawnych,

- postrzeganie osób niepełnosprawnych jako pracowników i polityka kadrowa wobec osób niepełnosprawnych,
- współpraca pracodawców z lokalnymi instytucjami publicznymi oraz czynniki funkcjonowania tych instytucji, stanowiące przeszkody w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

3) Zakład Ubezpieczeń Społecznych we współpracy z Fundacją Instytut Spraw Publicznych zorganizował konferencję pt.: „Zatrudnianie niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Jak jest? Co można zmienić?”, której program obejmował m.in. prezentację następujących zagadnień:

- zatrudnianie osób niepełnosprawnych, opinie i doświadczenia pracodawców,
- skuteczność polskiego modelu aktywizacji zawodowej,
- jak zwiększyć zatrudnianie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy.

Na potrzeby konferencji została opracowana publikacja zawierająca:

- omówienie wyników badań Instytutu Spraw Publicznych, przeprowadzonych wśród pracodawców z otwartego rynku pracy,
- uogólnienie opinii i doświadczeń pracodawców na temat zatrud-

niania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy,

- analizy i ekspertyzy dotyczące prawno-ekonomicznych uwarunkowań aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.

Inne działania realizowane przez ZUS i jego jednostki organizacyjne na rzecz osób niepełnosprawnych

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w dniu 9 października 2009 r. zawarł umowę ze Stowarzyszeniem Przyjaciół Integracji dotyczącą przeprowadzenia 10 jednodniowych, siedmiogodzinnych szkoleń dla pracodawców z zakresu prewencji wypadkowej, dotyczącej powrotu do pracy pracowników z niepełnosprawnością będącą skutkiem choroby zawodowej lub wypadku przy pracy. Przeszkolono 374 osoby. Szkolenia były prowadzone w następujących miastach: Warszawa, Kraków, Katowice, Gdynia, Zielona Góra, Wrocław, Lublin, Łódź, i obejmowały prezentację niżej wymienionych za-gadnień:

- przyczyny i konsekwencje chorób zawodowych i wypadków przy pracy,
- obowiązki pracodawcy i ochrona prawna pracowników po wypadku przy pracy lub
- w związku z chorobą zawodową,
- możliwości i ograniczenia zawodo-

we osób z niepełnosprawnością,

- prawo a osoby z niepełnosprawnością
- zagadnienia HR a osoby z niepełnosprawnością
- promowanie rozwiązań ułatwiających pracodawcom zatrudnianie osób z niepełnosprawnością,
- organizacja stanowiska pracy dla pracownika, który stał się niepełnosprawny – dostosowania architektoniczne dla osób z niepełnosprawnością narządów ruchu i wzroku,
- przykłady dobrych praktyk w zarządzaniu niepełnosprawnością w firmie.

Zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ZUS i jego jednostkach organizacyjnych

Podjęte przez ZUS i jego jednostki organizacyjne działania zmierzające do zapewnienia wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie, o którym mowa w ust. 2a art. 21 *Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*:

W 2009 r. – w ramach Programu „NIEPEŁNOSPRAWNY – PEŁNOSPRAWNY PRACOWNIK ZUS” – Zakład Ubezpieczeń Społecznych prowadził następujące działania zmierzające do aktywizacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy:

- 1) Zakład podjął współpracę z urzędami pracy w zakresie przekazywania informacji na temat bieżących ofert pracy. Pracownicy tych urzędów byli informowani o możliwościach korzystania ze strony internetowej ZUS, na której są publikowane oferty pracy w ZUS.
- 2) W ogłoszeniach o naborze na wolne stanowiska pracy w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych stosowano zapis zachęcający osoby niepełnosprawne do składania dokumentów aplikacyjnych.
- 3) W trakcie Giełdy Pracy organizowanej przez Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, przedstawiciele ZUS prezentowali aktualne oferty pracy oraz udzielali zainteresowanym porad.
- 4) Oddziały Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zorganizowały Dzień Otwarty dla Osób Niepełnosprawnych, podczas którego eksperci ZUS i PFRON udzielali porad osobom zainteresowanym.
- 5) W ZUS przeprowadzono szkolenia dla pracowników o tematyce: „NIEPEŁNOSPRAWNY–PEŁNOSPRAWNY PRACOWNIK ZUS”, oraz „Obsługa osób z różnego rodzaju niepełnosprawnością, w szczególności osób agresywnych”.
- 6) Z inicjatywy ZUS uaktualniono *Informator dla Osób Niepełnosprawnych*, który zawiera materiały dotyczące m.in. orzekania o niezdolności do pracy, emerytur i rent oraz uprawnień pracowniczych osób niepełnosprawnych, informacje o programach PFRON na rzecz osób niepełnosprawnych oraz zadaniach realizowanych ze środków PFRON. Zakład planuje wydanie *Informatora* w 2010 r.
- 7) W kwietniu 2009 r. odbyło się spotkanie przedstawicieli ZUS oraz Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji z Pełnomocnikami Rektorów ds. Osób Niepełnosprawnych wyższych uczelni, na którym została zaprezentowana Strategia Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, ze szczególnym uwzględnieniem lat 2009-2012 w części dotyczącej zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Przedstawiona została również oferta praktyk i staży zawodowych dla studentów i absolwentów.
- 8) Strona internetowa ZUS www.zus.pl otrzymała wyróżnienie w ogólnopolskim konkursie „Strona Internetowa Bez Barrier”. Strona ZUS jedną z niewielu witryn instytucji publicznych w pełni dostosowaną do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Dostosowanie do potrzeb osób niepełnosprawnych ogólnodostępnych części budynków ZUS i jego jednostek organizacyjnych

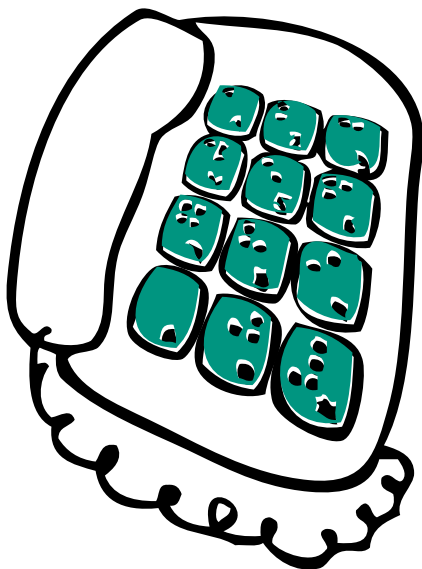
ZUS systematycznie – w ramach możliwości finansowych – modernizuje budynki Oddziałów będące w jego zarządzaniu, dostosowując je do potrzeb osób niepełnosprawnych. Przede wszystkim przystąpił do adaptacji wydzielonych funkcjonalnie powierzchni przeznaczonych do obsługi niepełnosprawnych klientów. Dotyczy to zarówno powierzchni wewnątrz budynków, jak i na zewnątrz, np. dróg, parkingów, furtek. Mimo osiągnięcia znaczącej poprawy, co wynika z poniższych danych, proces ten jest kontynuowany, a potrzeby stale monitorowane. W ramach podjętych w ubiegłych latach działań w zakresie dostosowania budynków ZUS do potrzeb osób niepełnosprawnych, uzyskano następujące efekty:

- drogi wewnętrzne, furtki i bramy we wszystkich obiektach stanowiących własność ZUS są utwardzone i o odpowiedniej szerokości,
- swobodna jest komunikacja wewnątrz budynku z odpowiednią szerokością drzwi, ciągów komunikacyjnych, brakiem schodów, progów i różnic w poziomie podłóg, z windami, toaletami dla

osób niepełnosprawnych w 285 obiektach,

- stanowiska obsługi klientów są dostosowane do obsługi osób niepełnosprawnych w 322 obiektach ZUS.

Prace likwidujące bariery funkcjonalne dla osób niepełnosprawnych, polegające m.in. na wybudowaniu podjazdów dla osób na wózkach inwalidzkich, modernizacji wejść do budynków, montażu automatycznych drzwi wewnętrznych, pomieszczeń sanitarnych, dźwigów osobowych i innych, przeprowadzono w 285 obiektach. Są one teraz całkowicie dostępne dla osób niepełnosprawnych.



ZUS nie posiada w swoich zasobach budynków całkowicie niedostępnych dla osób niepełnosprawnych. W 37 budynkach występują ograniczenia w dostępności, wynikające z braku technicznej możliwości przeprowadzenia prac.

Obecnie opracowywany jest kompleksowy program, którego celem jest dostosowanie w pełnym zakresie wszystkich budynków własnych ZUS – z wyłączeniem tych, w których nie jest to możliwe – do potrzeb osób niepełnosprawnych, zarówno klientów, jak i pracowników.

Prawa i obowiązki związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych

Na pracodawcy zatrudniającym niepełnosprawnych pracowników ciąży m.in. obowiązek dostosowania stanowisk pracy do ich potrzeb, a także przestrzeganie wymogów dotyczących ich czasu pracy. Może on jednak ubiegać się o zwrot wielu poniesionych wydatków oraz uzyskać dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników.

Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, zwana dalej „ustawą o rehabilitacji”, definiuje niepełnosprawność jako trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu,

w szczególności powodującej niezdolność do pracy.

Ustawa ma zastosowanie do osób, których niepełnosprawność została potwierdzona:

- orzeczeniem przez organy orzekające (czyli Zespoły ds. Orzekania o Niepełnosprawności) jednego z trzech stopni niepełnosprawności,
- orzeczeniem o niepełnosprawności wydanym przed ukończeniem 16. roku życia lub
- orzeczeniem o całkowitej bądź częściowej niezdolności do pracy, na podstawie odrębnych przepisów (takie orzeczenie wydaje lekarz orzecznik ZUS lub komisja lekarska, zgodnie z *Ustawą z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych*, zwaną dalej „ustawą emerytalną”).



Ważne!

Osobą niepełnosprawną, w rozumieniu ustawy o rehabilitacji, jest zatem osoba, której niepełnosprawność została potwierdzona odpowiednim orzeczeniem. Natomiast osoba faktycznie niepełnosprawna, ale nieposiadająca wymaganego orzeczenia, nie korzysta z takiego statusu.

Orzeczenia o stopniu niepełnosprawności

Zgodnie z ustawą o rehabilitacji, ustala się trzy stopnie niepełnosprawności, stosowane do realizacji celów określonych tą ustawą: znaczny, umiarkowany i lekki.

- Znaczny stopień niepełnosprawności przyznaje się osobie z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolnej do pracy albo zdolnej do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej, i wymagającej, w celu pełnienia funkcji społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.
- Umiarkowany stopień niepełnosprawności przyznaje się osobie z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolnej do pracy albo zdolnej do pracy tylko w warunkach pracy chronionej, lub wymagającej czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia funkcji społecznych.
- Lekki stopień niepełnosprawności przyznaje się osobie o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mająca ograniczenia w pełnie-

niu ról społecznych, dające się kompensować za pomocą wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

Ważne!

Orzeczenia o jednym z trzech stopni niepełnosprawności wydają Powiatowe Zespoły ds. Orzekania o Niepełnosprawności – jako pierwsza instancja, oraz Wojewódzkie Zespoły ds. Orzekania o Niepełnosprawności – jako druga instancja. Stopień niepełnosprawności orzeka się na czas określony lub na stałe. Od orzeczenia Wojewódzkiego Zespołu przysługuje odwołanie do Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w terminie 30 dni od dnia doręczenia orzeczenia.

Orzeczenia o niezdolności do pracy

Na równi z orzeczeniami o stopniach niepełnosprawności traktowane są orzeczenia lekarza orzecznika ZUS i komisji lekarskiej Zakładu. W zależności od tego, kiedy zostały wydane, uwzględniane są one w różny sposób.

Na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności jest traktowane orzeczenie lekarza orzecznika ZUS o:

- całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji,

- niezdolności do samodzielnej egzystencji.

Orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy jest traktowane na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Natomiast orzeczenie o częściowej niezdolności do pracy wydane:

- od 1 września 1997 r. do 31 grudnia 1997 r. jest traktowane na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności,
- od 1 stycznia 1998 r. do 16 sierpnia 1998 r. jest traktowane na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności,
- po 16 sierpnia 1998 r. jest traktowane na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności.

Niezdolną do pracy, w rozumieniu ustawy emerytalnej, jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu.

Całkowicie niezdolna do pracy jest osoba, która utraciła zdolność do wykonywania jakiegokolwiek pracy. Natomiast częściowo niezdolna do pracy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji.

Niezdolność do pracy orzeka się zasadniczo na okres nie dłuższy niż

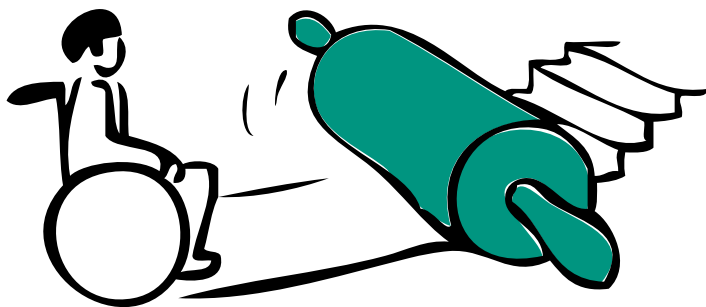
5 lat. Jeżeli jednak, według wiedzy medycznej, nie ma rokowań odzyskania zdolności do pracy przed upływem tego terminu, można orzec ją na dłuższy okres. W przypadku gdy osobie uprawnionej do renty z tytułu niezdolności do pracy przez okres co najmniej ostatnich 5 lat poprzedzających dzień badania lekarskiego brakuje mniej niż 5 lat do osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego (60 lat dla kobiet lub 65 lat dla mężczyzn), to w razie dalszego stwierdzenia niezdolności do pracy orzeka się niezdolność do pracy na okres do dnia osiągnięcia tego wieku.

Ważne!

Zachowanie zdolności do pracy w warunkach określonych w *Ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* nie stanowi przeszkody do orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy.

Grupy inwalidztwa i niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym

Osobami niepełnosprawnymi w rozumieniu ustawy o rehabilitacji są także osoby zaliczone przed jej wejściem w życie do jednej z grup inwalidztwa, pod warunkiem że orzeczenia te nie utraciły ważności. Orzeczenie o zaliczeniu do:



- I grupy inwalidztwa traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności,
- II grupy inwalidztwa traktowane jest na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności,
- III grupy inwalidztwa traktowane jest na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności.

Za niepełnosprawne uznaje się również osoby, które przed 1 stycznia 1998 r. uzyskały orzeczenie o stałej albo długotrwałej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym, z tym że:

- osoby, którym przysługuje zasiłek pielęgnacyjny, traktuje się jako mające znaczny stopień niepełnosprawności, a
- pozostałe osoby traktuje się jako mające lekki stopień niepełnosprawności.

Ważne orzeczenie o zaliczeniu do jednej z grup inwalidztwa, wydane przed 1 stycznia 1998 r. przez woj-

skowe komisje lekarskie (podległe MON) lub komisje lekarskie MSWiA, na podstawie odrębnych przepisów dotyczących niezdolności do służby, również przekłada się na następujące stopnie niepełnosprawności:

- orzeczenie o zaliczeniu do I grupy inwalidztwa traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności,
- orzeczenie o zaliczeniu do II grupy inwalidztwa traktowane jest na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności,
- orzeczenie o zaliczeniu do III grupy inwalidztwa w związku ze służbą, z jednoczesnym orzeczeniem inwalidztwa III grupy z ogólnego stanu zdrowia, traktowane jest na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności.

Orzeczenie ustalające inwalidztwo III grupy wyłącznie z tytułu niezdolności do służby oznacza natomiast zdolność do pracy poza służbą, w związku z czym osób z takimi

orzeczeniami nie traktuje się jako osób niepełnosprawnych. Osoby legitymujące się takim orzeczeniem mogą wystąpić z wnioskiem o ustalenie stopnia niepełnosprawności do Powiatowego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności.

! Ważne!

Po wejściu w życie ustawy o rehabilitacji podstawą do uznania danej osoby za niepełnosprawną – w rozumieniu tej ustawy – jest orzeczenie wydane przez Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności lub orzeczenie lekarza orzecznika ZUS. Natomiast orzeczenia innych organów (np. lekarzy rzeczoznawców lub komisji lekarskich KRUS, wojskowych komisji lekarskich, komisji lekarskich MSWiA), wydane po 31 grudnia 1997 r., nie stanowią podstawy do uznania danej osoby za niepełnosprawną w rozumieniu ustawy o rehabilitacji.

Bezpieczne warunki pracy

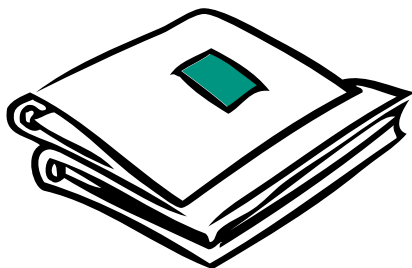
Odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy ponosi zawsze pracodawca. Ciążące na wszystkich pracodawcach wymagania związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych zostały określone w *Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy*.

Zgodnie z jego treścią, pracodawca zatrudniający osoby niepełnosprawne ma obowiązek zapewnić:

- dostosowanie stanowisk pracy (czyli przestrzeni pracy, wraz z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, w której pracownicy wykonują pracę) oraz dojsć do nich, z uwzględnieniem potrzeb i możliwości tych pracowników, co wynika z ich zmniejszonej sprawności, a także
- dostosowanie urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz dojsć do nich, z uwzględnieniem potrzeb i możliwości niepełnosprawnych pracowników, zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi.

Regulacje w tym zakresie zawarte są także w ustawie o rehabilitacji. Zgodnie z obowiązującym obecnie brzmieniem tych przepisów, pracodawca niezapewniający warunków pracy chronionej (czyli z tzw. otwartego rynku pracy) może zatrudniać osoby z orzeczonym znacznym albo umiarkowanym stopniem niepełnosprawności tylko w przypadkach:

- przystosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej (kontrolę w tym zakresie



przeprowadza Państwowa Inspekcja Pracy) lub

- zatrudnienia w formie telepracy (czyli pracy wykonywanej regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej).

Przykład

ABC Sp. z o.o. chce przyjąć dwoje nowych pracowników: Teresę K. z lekkim stopniem niepełnosprawności oraz Marka C. z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Marek C. zostanie zatrudniony w formie telepracy, w związku z czym będzie wykonywał swoje obowiązki w domu. W jego przypadku pracodawca nie będzie miał obowiązku dbałości o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy ani zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych. Zatrudnienie Teresy K. osoby niepełnosprawnej w lekkim stopniu, nie podlega ograniczeniom przewidzianym w ustawie o rehabilitacji. Pracodawca ma jednak obowiązek uwzględnić wymogi wynikające z rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp.

Dodatkowe obowiązki ciążyą na pracodawcach prowadzących zakłady pracy chronionej oraz na zakładach aktywizacji zawodowej.

Zgodnie z ustawą o rehabilitacji, jednym z warunków uzyskania statusu zakładu pracy chronionej jest to, aby obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy:

- odpowiadały przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy,
- uwzględniały potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniały wymagania dostępności do nich.

Wskazane wyżej obowiązki ciążyą również na pracodawcach w zakładach aktywności zawodowej.

Stanowisko pracy dla osoby po wypadku

Zgodnie z ustawą o rehabilitacji, osobie zatrudnionej, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku, pracodawca ma obowiązek wydzielić lub zorganizować odpowiednie stanowisko pracy z podstawowym zapleczem socjalnym, nie później niż w okresie 3 miesięcy od daty zgłoszenia przez tę osobę gotowości przystąpienia do pracy. Takie zgłoszenie gotowości przystąpienia do pracy powinno nastąpić w ciągu miesiąca od uznania osoby zatrudnionej za niepełnosprawną.





Ważne!

Obowiązek wydzielenia lub zorganizowania odpowiedniego stanowiska pracy nie ciąży na pracodawcy w przypadku, gdy wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było naruszenie przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracownika, z jego winy lub jego stanu nietrzeźwości – pod warunkiem że zostało ono udowodnione przez pracodawcę.

Jeżeli natomiast pracodawca, przez niedopełnienie swoich obowiązków w zakresie bhp, przyczynił się do wypadku przy pracy, nie jest zwolniony z tego obowiązku.

Przykład

Marcin B. podczas zatrudnienia w ABC Sp. z o.o. uległ wypadkowi przy pracy. Przyczyną wypadku było naruszenie przepisów bhp zarówno przez pracownika, jak i przez pracodawcę. W następstwie obrażeń poniesionych w wypadku Marcin B. ma orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności. Był on jednak zatrudniony na czas określony, w związku z czym jego umowa o pracę uległa rozwiązaniu z upływem okresu, na jaki została zawarta. W tej sytuacji Marcin B. nie może zgłosić gotowości powrotu do pracy, a pracodawca nie ma obowiązku zorganizowania mu odpowiedniego stanowiska pracy.

Jeśli pracodawca, wbrew ciężącemu na nim obowiązkowi, nie wydzielił lub nie zorganizuje stanowiska pracy

dla osoby zatrudnionej w terminie 3 miesięcy od daty zgłoszenia przez nią gotowości przystąpienia do pracy, to jest obowiązany dokonać – w dniu rozwiązania z tą osobą stosunku pracy – wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) w wysokości 15-krotnego przeciętnego wynagrodzenia za pracownika. Przeciętne wynagrodzenie oznacza przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa GUS w formie komunikatu w „Monitorze Polskim” (przeciętne miesięczne wynagrodzenie w drugim II kwartale 2010 r. wyniosło 3197,85 zł).

W takim przypadku należy także złożyć do Zarządu PFRON: deklarację na formularzu DEK-W (do 20. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zaistniały okoliczności powodujące powstanie obowiązku wpłaty) oraz rozliczenie roczne na formularzu DEK-R (do 20 stycznia następnego roku kalendarzowego).

Koszty adaptacji pomieszczeń

Należy zwrócić uwagę, że zgodnie z ustawą o rehabilitacji pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osoby niepełnosprawne:

- bezrobotne lub poszukujące pracy i niepozostające w zatrudnieniu, skierowane do pracy przez Powiatowy Urząd Pracy lub
- pozostające w zatrudnieniu u tego pracodawcy, jeżeli niepełnosprawność takich osób powstała w okresie zatrudnienia u danego pracodawcy (z wyjątkiem przypadków, gdy przyczyną powstania niepełnosprawności było zawinione przez pracodawcę lub pracownika naruszenie przepisów, w tym przepisów prawa pracy),

może otrzymać – na swój wniosek – ze środków PFRON zwrot następujących kosztów:

- adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności,
- adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub właściwe funkcjonowanie w zakładzie pracy,
- zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności, a także
- rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb, o których mowa powyżej.

Zwrot dotyczy tylko dodatkowych kosztów pracodawcy wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych i nie może przekraczać 20-krotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy.

Przykład

W czasie zatrudnienia w ABC Sp. z o.o. Stefan J. uległ wypadkowi przy pracy. Przyczyna wypadku była niezawiniona przez pracownika i pracodawcę. Stefan J. ma orzeczony lekki stopień niepełnosprawności. Nie może jednak wykonywać pracy na dotychczasowym stanowisku, w związku z czym pracodawca musi zorganizować dla niego nowe stanowisko pracy. W tej sytuacji ABC Sp. z o.o. może ubiegać się o zwrot ze środków PFRON kosztów przystosowania nowego miejsca pracy do potrzeb Stefana J.

Zwrotu kosztów dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą. Zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed dniem podpisania tej umowy. Warunkiem zwrotu jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowanym stanowisku pracy, wydanej na wniosek starosty.

Wzór wniosku o zwrot kosztów (Wn-KZ) został określony w załączniku do *Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 30 czerwca*

2009 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem pracowników niepełnosprawnych.

Koszty wyposażenia stanowiska pracy

Pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w Powiatowym Urzędzie Pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy, niepozostającą w zatrudnieniu, może także otrzymać – na swój wniosek – ze środków PFRON zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy do wysokości 15-krotnego przeciętnego wynagrodzenia. Zwrotu kosztów dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych w umowie zawartej z pracodawcą. Zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przed zawarciem tej umowy.

Warunkiem zwrotu jest uzyskanie, wydanej na wniosek starosty, pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji

Pracy o przystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osoby zatrudnionej na tym stanowisku.

Wzór wniosku (Wn-W) został określony w *Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 17 października 2007 r. w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej*.

Przykład

ABC Sp. z o.o. chce zatrudnić dwie osoby niepełnosprawne zarejestrowane jako bezrobotne w Powiatowym Urzędzie Pracy. W tej sytuacji może ubiegać się m.in. o zwrot kosztów:

- adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb tych osób,
- adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających im wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy, a także
- wyposażenia stanowisk pracy.

Wnioski w sprawie zwrotu kosztów należy złożyć – przed ich poniesieniem – do starosty właściwego ze względu na miejsce zarejestrowania tych bezrobotnych.



Koszty zatrudnienia dodatkowego pracownika

Pracodawca, który zatrudnia niepełnosprawnego pracownika, może otrzymać ze środków PFRON zwrot miesięcznych kosztów zatrudnie-

nia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie:

- czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także
- czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy.

Również w tym przypadku zwrot kosztów dotyczy tylko dodatkowych kosztów pracodawcy, wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Wysokość zwrotu stanowi iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia (czyli minimalnego wynagrodzenia za pracę, obowiązującego w grudniu poprzedniego roku, a więc obecnie 1276 zł) oraz ilorazu liczby godzin w miesiącu, przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu, i miesięcznej liczby godzin pracy pracownika niepełnosprawnego w miesiącu. Liczba godzin przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekraczać liczby godzin odpowiadającej 20 proc. liczby godzin pracy pracownika w miesiącu.

Zwrotu kosztów dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą (zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed podpisaniem umowy). Warunkiem zwrotu kosztów jest

uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy, wydanej na wniosek starosty.

Wniosek o zwrot kosztów składa się na formularzu (Wn-KZ), według wzoru określonego w załączniku do *Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 30 czerwca 2009 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych*.

Czas pracy osób niepełnosprawnych

Zgodnie z ustawą o rehabilitacji, czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, z zastrzeżeniem, że czas pracy osoby niepełnosprawnej mającej znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Wymiar czasu pracy, o którym mowa powyżej, obowiązuje od dnia następującego po przedstawieniu pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności.

Stosowanie wskazanych wyżej obniżonych norm czasu pracy nie powoduje obniżenia wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości. Natomiast godzinowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające osobistemu za-

szeregowaniu lub zaszeregowaniu wykonywanej pracy, przy przejściu na takie obniżone normy czasu pracy, ulegają podwyższeniu – w stosunku, w jakim dotychczasowy wymiar czasu pracy pozostaje do tych norm. Skrócenie czasu pracy niepełnosprawnego pracownika nie ma więc wpływu na wysokość jego wynagrodzenia.

Przykład

Aneta K. ma umiarkowany stopień niepełnosprawności. W umowie o pracę zawartej przez nią z ABC Sp. z o.o. ustalono jednak 8-godzinny dzień pracy, zamiast zgodnego z prawem 7-godzinnego. W takim przypadku za każdą przepracowaną ósmą godzinę Aneta K. ma prawo do wynagrodzenia w wysokości 1/7 dziennego wynagrodzenia wynikającego z umowy, a także do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Osoba niepełnosprawna nie może być także zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Ograniczeń w zakresie wymiaru czasu pracy oraz zakazu pracy w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych nie stosuje się jednak w stosunku do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz jeśli, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę (koszty badań ponosi pracodawca).



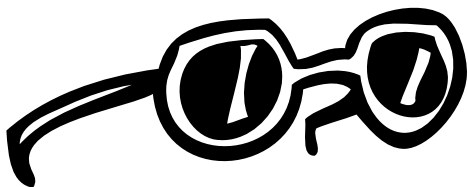
Dodatkowy urlop i zwolnienia od pracy

Osobie ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej jednego z tych stopni niepełnosprawności.

Urlop, o którym mowa powyżej, nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów.

Jeśli jednak wymiar urlopu dodatkowego, przysługującego na pod-

stawie odrębnych przepisów, jest niższy niż 10 dni roboczych, to zamiast niego przysługuje urlop dodatkowy z tytułu znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.



Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma ponadto prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

- w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku, oraz
- w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

Wynagrodzenie za czas tych zwolnień od pracy oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Łączny wymiar dodatkowego urlopu oraz zwolnienia od pracy w celu

uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Przykład

Agnieszka H., mająca orzeczoną umiarkowaną stopień niepełnosprawności, w maju 2010 r. wzięła udział w 14-dniowym turnusie rehabilitacyjnym. We wrześniu zwróciła się do pracodawcy o udzielenie jej dodatkowego urlopu z tytułu niepełnosprawności. Ustalając wymiar tego dodatkowego urlopu dla Agnieszki H., pracodawca wziął pod uwagę wymiar wykorzystanego przez nią wcześniej w tym roku kalendarzowym zwolnienia na udział w turnusie rehabilitacyjnym. Ponieważ obejmował on tylko 10 dni roboczych, Agnieszce H. przysługiwał jeszcze cały dodatkowy urlop wypoczynkowy – w wymiarze 10 dni.

Należy także pamiętać, że zgodnie z *Kodeksem pracy*, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, to pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy. Niezależnie od tego uprawnienia, osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas takiej dodatkowej przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy.



Uwaga!

W Sejmie trwają obecnie prace nad zmianami w ustawie o rehabilitacji. Projekt Ustawy przewiduje m.in. że ograniczenie czasu pracy do 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo będzie dotyczyć tylko osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Natomiast w przypadku osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne takiego pracownika (lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad osobą niepełnosprawną) będzie mógł wydać zaświadczenie wskazujące, że czas pracy nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Projektowane przepisy przewidują także, że osoba niepełnosprawna będzie nabywać uprawnienia dotyczące czasu pracy, począwszy od dnia następującego po dniu przedstawienia pracodawcy dokumentu potwierdzającego niepełnosprawność lub zaświadczenia lekarskiego, o którym mowa powyżej.

Dofinansowanie do wynagrodzeń

Pracodawca zatrudniający osoby niepełnosprawne może także skorzystać z dofinansowania do ich wynagrodzeń ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Ważne!

Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników (w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy) i nieosiągającemu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6 proc.

Miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia niepełnosprawnego pracownika przysługuje w kwocie:

- 160 proc. najniższego wynagrodzenia (czyli obecnie: 160 proc. x 1276 zł = 2041,60 zł) – w przypadku osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności,
- 140 proc. najniższego wynagrodzenia (czyli obecnie: 140 proc. x 1276 zł = 1786,40 zł) – w przypadku osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności,
- 60 proc. najniższego wynagrodzenia (czyli obecnie: 60 proc. x 1276 zł = 765,60 zł) – w przypadku osób niepełnosprawnych z lekkim stopniem niepełnosprawności.

W 2010 r. pracodawcy zatrudniającemu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy:

- mniej niż 25 pracowników lub
- co najmniej 25 pracowników i osiągającemu wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6 proc.

przysługuje jednak miesięczne dofinansowanie tylko w wysokości 70 proc. tych kwot. Ograniczenie to

nie ma zastosowania do pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej, któremu przysługuje 100 proc. wskazanych wyżej kwot dofinansowania.

Na wysokość dofinansowania ma także wpływ rodzaj schorzenia pracownika. Kwoty dofinansowania zwiększa się bowiem o 40 proc. najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych, u których stwierdzono: chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz osób niewidomych. W razie stwierdzenia takiego schorzenia maksymalne kwoty dofinansowania wynoszą zatem:

- 200 proc. (160 proc. + 40 proc.) najniższego wynagrodzenia (czyli obecnie: 200 proc. x 1276 zł = 2552 zł) – w przypadku osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności,
- 180 proc. (140 proc. + 40 proc.) najniższego wynagrodzenia (czyli obecnie: 180 proc. x 1276 zł = 2296,80 zł) – w przypadku osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności,
- 100 proc. (60 proc. + 40 proc.) najniższego wynagrodzenia (czyli obecnie 1276 zł) – w przypadku osób z lekkim stopniem niepełnosprawności.

W 2010 r. pracodawcy zatrudniającemu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy:

- mniej niż 25 pracowników lub
- co najmniej 25 pracowników i osiągającemu wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6 proc. przysługuje jednak miesięczne dofinansowanie tylko w wysokości 90 proc. tych kwot. Ograniczenie to nie ma zastosowania do pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej, któremu przysługuje 100 proc. wskazanych wyżej kwot dofinansowania.

Ważne!

Kwota miesięcznego dofinansowania nie może także przekroczyć 90 proc. faktycznie poniesionych miesięcznych kosztów płacy, a w przypadku pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą – 75 proc. tych kosztów.

Przez koszty płacy należy rozumieć wynagrodzenie brutto oraz finansowane przez pracodawcę obowiązkowe składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe, naliczone od tego wynagrodzenia, oraz obowiązkowe składki na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.



Przykład

Marta C., zatrudniona przez ABC Sp. z o.o., ma orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności z powodu stwierdzonej u niej epilepsji. Z tego względu w 2010 r. miesięczne dofinansowanie do jej wynagrodzenia – w przypadku pracodawcy niemającego statusu zakładu pracy chronionej – może wynosić maksymalnie 2067,12 zł. Dofinansowanie nie może jednak przekroczyć 75 proc. miesięcznych kosztów płacy Marty C., faktycznie poniesionych przez ABC Sp. z o.o. (jest to podmiot wykonujący działalność gospodarczą). Jeśli więc koszty płacy Marty C. wyniosą 1770,90 zł, to miesięczne dofinansowanie do jej wynagrodzenia nie może być wyższe od 1328,18 zł.

Miesięczne dofinansowanie wypłaca PFRON w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy pracownika. Jeżeli osoba niepełnosprawna jest zatrudniona u więcej niż jednego pracodawcy w wymiarze czasu pracy nieprzekraczającym ogółem pełnego wymiaru czasu pracy, to miesięczne dofinansowanie przyznaje się na tę osobę pracodawcom, u których jest ona zatrudniona, w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy tej osoby.

Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzenia pracownika w części finansowanej ze środków publicznych.

Wymóg wzrostu zatrudnienia

Ustawa o rehabilitacji nie zezwala jednak na przyznanie miesięcznego dofinansowania, w sytuacji gdy pracodawca – w celu zatrudnienia niepełnosprawnego pracownika – rozwiąże umowę o pracę z innym pracownikiem.

Jeżeli zatrudnienie nowych pracowników niepełnosprawnych w danym miesiącu u pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą nie powoduje u tego pracodawcy wzrostu netto zatrudnienia ogółem i wzrostu netto zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych miesięczne, to miesięczne dofinansowanie na nowo zatrudnionego pracownika niepełnosprawnego nie przysługuje, jeżeli jego zatrudnienie nastąpiło w wyniku rozwiązania umowy o pracę z innym pracownikiem, chyba że umowa o pracę z tym właśnie pracownikiem uległa rozwiązaniu:

- z powodu ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych,
- za wypowiedzeniem złożonym przez pracownika,
- na mocy porozumienia stron,
- wskutek przejścia pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- z upływem czasu, na który została zawarta,
- z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

! Ważne!

Wzrost netto zatrudnienia ogółem oraz wzrost netto zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych ustala się w stosunku do odpowiednio przeciętnego zatrudnienia ogółem i przeciętnego zatrudnienia osób niepełnosprawnych w okresie poprzedzających 12 miesięcy.

Jeżeli nie są spełnione warunki, o których mowa powyżej, to miesięczne dofinansowanie na nowo zatrudnionego niepełnosprawnego pracownika przysługuje jednak w przypadku, gdy jego miejsce pracy powstało w wyniku:

- wygaśnięcia umowy o pracę z innym pracownikiem lub
- zmniejszenia wymiaru czasu pracy innego pracownika – na jego wniosek.

Przykład

ABC Sp. z o.o. zatrudniła we wrześniu nowego niepełnosprawnego pracownika – Tomasza K. Nie spowodowało to wzrostu netto zatrudnienia ogółem ani wzrostu netto zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników, gdyż Tomasz K. został zatrudniony na miejsce niepełnosprawnego Roberta C. Ponieważ stosunek pracy pomiędzy ABC Sp. z o.o. i Robertem C. został rozwiązany za porozumieniem stron, to ABC Sp. z o.o. ma prawo do dofinansowania na Tomasza K.

Obowiązki pracodawcy

Pracodawca korzystający z miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników składa PFRON:

- miesięczne informacje o wynagrodzeniach, zatrudnieniu i stopniach niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych, z uwzględnieniem pracowników, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz pracowników niewidomych (na formularzu INF-D-P, odrębnie dla każdego niepełnosprawnego pracownika) oraz
- wniosek o wypłatę miesięcznego dofinansowania za dany miesiąc (na formularzu Wn-D).

Pracodawca składa taki wniosek i informacje w terminie do 20. dnia miesiąca następującego po miesiącu, którego dotyczą.

Po otrzymaniu informacji i wniosku PFRON sprawdza je pod względem rachunkowym i formalnym, a w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości, w terminie 5 dni roboczych od dnia otrzymania informacji lub wniosku, informuje pracodawcę o stwierdzonych nieprawidłowościach i wzywa do ich usunięcia wraz z pouczeniem o pozostawieniu wniosku bez rozpoznania w razie ich nieusunięcia.

Natomiast w terminie 14 dni od dnia otrzymania kompletnego i pra-

widlowo wypełnionego wniosku o wypłatę miesięcznego dofinansowania PFRON przekazuje to dofinansowanie na rachunek bankowy pracodawcy oraz informuje go o sposobie ustalenia kwoty dofinansowania, jeżeli kwota ta różni się od kwoty wskazanej we wniosku.

! Ważne!

Jeżeli ustalona przez PFRON kwota dofinansowania jest inna niż kwota dofinansowania wykazana we wniosku pracodawcy, to Prezes Zarządu PFRON wydaje decyzję o wysokości dofinansowania – na wniosek pracodawcy złożony w terminie 14 dni od dnia otrzymania informacji o ustaleniu wysokości przysługującego dofinansowania do wynagrodzenia. Od tej decyzji przysługuje pracodawcy odwołanie do Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

Jeżeli pracodawca ma zaległości w zobowiązaniach wobec PFRON (niezależnie od sposobu ich powstania), przekraczające ogółem kwotę 100 zł, to Prezes Zarządu PFRON wydaje decyzję o wstrzymaniu miesięcznego dofinansowania do czasu uregulowania zaległości przez pracodawcę.

Pomoc ze środków PFRON nie może zostać także udzielona lub wypłacona pracodawcy wykonującemu działalność gospodarczą:

- znajdującemu się w trudnej sytuacji ekonomicznej, według kryteriów określonych w przepisach

prawa Unii Europejskiej dotyczących udzielania pomocy publicznej,

- na którym ciąży obowiązek zwrotu pomocy, wynikający z wcześniejszych decyzji Komisji Europejskiej, uznających pomoc za niezgodną z prawem oraz ze wspólnym rynkiem lub
- jeżeli udzielenie pomocy w formie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia skutkowałoby przekroczeniem kwoty 10 mln euro rocznej pomocy na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych u tego pracodawcy.

Uwaga!

Projekt zmian w ustawie o rehabilitacji, będący obecnie przedmiotem prac Sejmu, przewiduje m.in. zmiany wysokości kwot dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników (docelowo ma ono wynosić: 180 proc. najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, 100 proc. najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności i 40 proc. najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób z lekkim stopniem niepełnosprawności), zaprzestanie finansowania pracowników z uprawnieniami emerytalnymi, posiadających umiarkowany lub lekki stopień niepełnosprawności, oraz w 2011 i 2012 r. utrzymanie zróżnicowania wysokości pomocy w formie dofinansowania w zależności od typu pracodawcy.

Zwrot kosztów szkolenia

Zgodnie z ustawą o rehabilitacji, szkolenie osób niepełnosprawnych może być organizowane także przez pracodawcę. Na wniosek pracodawcy poniesione przez niego koszty szkolenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych mogą być zrefundowane ze środków PFRON do wysokości 80 proc. tych kosztów, ale nie więcej niż do wysokości dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę. Zwrotu kosztów dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych w umowie zawartej z pracodawcą (zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed datą podpisania umowy).

Szczegółowe warunki udzielania tej pomocy określa *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 30 marca 2009 r. w sprawie warunków i trybu dokonywania refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych*.

Zgodnie z jego treścią, refundacja przeznaczona jest na szkolenia:

- specjalistyczne (czyli polegające na przekazywaniu wiedzy głównie i bezpośrednio związanej z obecnym lub przyszłym stanowiskiem pracownika w przedsiębiorstwie oraz na przekazywaniu umiejętności, których wykorzystanie w innym przedsiębiorstwie lub obszarze zatrudnienia jest możli-

w tylko w ograniczonym stopniu lub w ogóle nie jest możliwe) lub

- ogólne (czyli przekazujące umiejętności, które można wykorzystać także w innym przedsiębiorstwie lub obszarze zatrudnienia).

Nie może ona przekroczyć:

- 55 proc. kosztów szkolenia, kwalifikujących się do objęcia pomocą w przypadku szkoleń specjalistycznych, i 80 proc. kosztów szkolenia, kwalifikujących się do objęcia pomocą w przypadku szkoleń ogólnych – w odniesieniu do małych przedsiębiorców,
- 45 proc. kosztów szkolenia, kwalifikujących się do objęcia pomocą w przypadku szkoleń specjalistycznych, i 80 proc. kosztów szkolenia, kwalifikujących się do objęcia pomocą w przypadku szkoleń ogólnych – w odniesieniu do średnich przedsiębiorców,
- 35 proc. kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą w przypadku szkoleń specjalistycznych i 70 proc. kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą w przypadku szkoleń ogólnych – w odniesieniu do dużych przedsiębiorców.

Wniosek o przyznanie refundacji trzeba złożyć do starosty właściwego ze względu na miejsce siedziby pracodawcy. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku starosta wzywa go do negocjacji warunków umowy.

Podstawa prawna

art. 3-4, art. 5, art. 14-20, art. 23, art. 26-26c, art. 26d-26e, art. 28-29, art. 62 i art. 68g *Ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (Dz.U. z 2008 r., nr 14, poz. 92 z późn. zm.),

art. 12-13 *Ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych* (Dz.U. z 2009 r. nr 153 poz. 1227 z późn. zm.),

par. 48, par. 5 załącznika nr 3 do *Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy* (Dz.U. z 2003 r., nr 169, poz. 1650 z późn. zm.),

par. 1 *Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 30 czerwca 2009 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych* (Dz.U. nr 109, poz. 913),

par. 1 *Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 17 października 2007 r. w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej* (Dz.U. nr 194, poz. 1404 z późn.zm.),

par. 1 i 4 *Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 30 marca 2009 r. w sprawie warunków i trybu dokonywania refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych* (Dz.U. nr 57, poz. 472).

Notatki:

Notatki:



Notatki: