



ABC...

PRACOWNIKA Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ I PRACODAWCY

Stan prawny 1 stycznia 2009 r.



Autor:

Anita Siemaszko

Współpraca:

Teresa Ksieniewicz

Opracowanie redakcyjne:

Dorota Starzyńska

Korekta:

Małgorzata Denys, Roksana Iwanicka-Nowicka

Ilustracje:

Monika Duliasz

Przygotowanie do druku:

Magdalena Borek

Wydawca:

Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji,

ul. Dzielna 1,

00-162 Warszawa,

tel. 022 635 13 30



www.integracja.org

Publikacja finansowana ze środków

Państwowego Funduszu Rehabilitacyjnego Osób Niepełnosprawnych



© Copyright by Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji

Wydanie III poprawione

Publikacja jest 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 978-83-89681-68-3

ABC...
DLA PRACOWNIKA
Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ
I PRACODAWCY

Stan prawny na 1 stycznia 2009 r.

**DOTYCHCZAS W SERII
UKAZAŁY SIĘ:**

ABC... DLA ARCHITEKTA

ABC... DLA NIEPEŁNOSPRAWNEGO
PRACOWNIKA I PRACODAWCY

AKTYWNIEM SZUKAM PRACY

CO TRZEBA WIEDZIEĆ O KRUS

DOSTOSOWANIE
BUDYNKÓW UŻYTECZNOŚCI
PUBLICZNEJ
– TEORIA I NARZĘDZIA

JAK DOSTOSOWAĆ BUDYNEK

JAK ROZPOCZAĆ I PROWADZIĆ
WŁASNĄ DZIAŁALNOŚĆ
GOSPODARCZĄ

OCHRONA PRAW
NIEPEŁNOSPRAWNEGO
KONSUMENTA

ODSZKODOWANIA – PORADNIK
OSOBY POSZKODOWANEJ

OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE
– OD REHABILITACJI DO PRACY

PROJEKTOWANIE
DLA WSZYSTKICH

REHABILITACJA ZAWODOWA
I SPOŁECZNA ORAZ ZATRUDNIANIE
– WYCIĄG Z USTAWY
I KOMENTARZE

WSZYSTKO, CO POWINIENIEŚ
WIEDZIEĆ O EMERYTURACH
I RENTACH

Spis treści

Wstęp	5
-------------	---

I Pracownik z niepełnosprawnością

1. Czy osoba z niepełnosprawnością może pracować?	8
1.1. Trzy grupy inwalidzkie	8
1.2. Orzeczenia ZUS.....	9
1.3. Trzy stopnie niepełnosprawności	10
2. Uprawnienia pracownicze osób z niepełnosprawnością	12
2.1. Czas pracy.....	12
2.2. Dodatkowy urlop.....	13
2.3. Płatne zwolnienia z pracy	14
2.4. Praca w dwóch zakładach	16

II ABC... pracodawcy

1. Obowiązki	17
1.1. Limit zatrudnienia	17
1.2. Obowiązkowy wskaźnik zatrudnienia	18
1.3. Obniżony wskaźnik	18
1.4. Pracodawca wobec pracownika	19
2. Uprawnienia: co możesz zyskać.....	19
2.1. Opłacalna współpraca	19
2.2. Zwrot kosztów	19
2.3. Dofinansowanie wynagrodzeń	21
2.4. Zasady przyznawania dofinansowania wynagrodzenia	22
2.5. Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy	24
2.6. Refundacja kosztów zatrudnienia osoby pomagającej osobie z niepełnosprawnością w miejscu pracy	24
2.7. Zwrot kosztów szkolenia pracownika z niepełnosprawnością	25
3. Zakłady pracy chronionej i aktywności zawodowej	26
3.1. Status pracodawcy zakładu pracy chronionej (zpch) i zakładu aktywności zawodowej (zaz)	26
3.2. Zwolnienia podatkowe	27
3.3. Inne przywileje	27
3.4. Kto nie może liczyć na wsparcie?.....	28

III Konflikt pracownika z pracodawcą

1. Zanim pójdziemy do sądu	29
1. 1. Adresy Okręgowych Inspektoratów Pracy.....	29
1. 2. Gdy pracodawca nie płaci	30
2. Przed sądem	31
2. 1. Roszczenia pracownika.....	31
2. 2. Pozew	32
2. 3. Pełnomocnictwo	32
2. 4. Apelacje i zażalenia	33
2. 5. Kasacja	33
2. 6. Koszty sądowe	34
2. 7. Adresy Okręgowych Sądów Pracy	34
2. 8. Podstawa prawna	39

Wstęp

Osoby z niepełnosprawnością stanowią szczególną kategorię pracowników, dlatego też przepisy prawa, poprzez odmienną regulację niektórych uprawnień i obowiązków pracowniczych dla tych osób, mają ułatwić im funkcjonowanie na rynku pracy.

Warto wiedzieć, że system tworzony ustawami z lat 1991 i 1997, motywujący do zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, był mało skuteczny i nie działał w interesie niepełnosprawnego. Powodował różnego typu poczynania nastawione na zysk pracodawców. Ponadto jednostki budżetowe przez wiele lat w ogóle zwolnione były z obowiązku zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Problemem pozostaje nadal niestabilność prawa i mnogość przepisów. Przykładem jest choćby najważniejsza ustawa dla niepełnosprawnych pracowników, czyli *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (Dz.U. z 1997 r. Nr 123 poz. 776; Nr 160 poz. 1082; z 1998 r. Nr 99, poz. 628; Nr 106, poz. 668; Nr 137, poz. 887; Nr 156, poz. 1019; Nr 162, poz. 1118 i poz. 1126; z 1999 r. Nr 49, poz. 486; Nr 90, poz. 1001; Nr 95, poz. 1101; Nr 111, poz. 1280; z 2000 r. Nr 48, poz. 550; Nr 119, poz. 1249; z 2001 r. Nr 39, poz. 459; Nr 100, poz. 1080; Nr 129, poz. 1444; Nr 154, poz. 1792 i 1800; z 2002 r. Nr 169, poz. 1387; Nr 200, poz. 1679 i 1683; Nr

241, poz. 2074; z 2003 r. Nr 7, poz. 78, i tak do 1 stycznia 2009 r. uchwalono w sumie ponad 50 zmian ustawy!). Ostatnie zmiany w polskiej ustawie powstały w wyniku wydania rozporządzenia Komisji (WE) nr 800/2008 z 6 sierpnia 2008 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń blokowych) (Dz.U. UE L z 2008 r. nr 214, poz. 3). Te zmiany uwzględniające przepisy unijne zostały zawarte w *Ustawie z 5 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (Dz.U. z 2008 r. Nr 237, poz. 1652); Mnogość przepisów sprawia, że pracodawcy i osoby z niepełnosprawnością gubią się w tym legislacyjnym gąszczu.

Stąd nasza propozycja: informator zawierający przydatne wskazówki skierowane zarówno do pracowników niepełnosprawnych, jak i ich pracodawców.

Osoby z niepełnosprawnością w liczbach:

Zbiorowość osób z niepełnosprawnością w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata) liczyła 2192 tys. osób. Pośród nich znajdowało się 516 tys. osób aktywnych zawodowo (451 tys. pracujących i 66 tys. bezrobotnych) oraz 1676 tys. osób biernych zawodo-

wo. W populacji osób w wieku produkcyjnym aktywnych zawodowo było 23,5%, a pracujących – 20,6%. Stopa bezrobocia, określająca udział bezrobotnych spośród aktywnych zawodowo, wynosiła 12,8%. Znacznie wyższy współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia występował wśród mężczyzn (odpowiednio 19,9% i 17,5%) niż wśród kobiet (odpowiednio 10,6% i 9,3%). Stopa bezrobocia wśród kobiet była identyczna jak wśród mężczyzn (wynosiła 12,4%).

Sytuacja na rynku pracy osób z niepełnosprawnością jest znacznie trudniejsza niż osób sprawnych. W II kw. 2008 r. współczynnik aktywności zawodowej osób sprawnych w wieku produkcyjnym wynosił 74,2%, podczas gdy niepełnosprawnych – 23,5%. Wskaźnik zatrudnienia wynosił odpowiednio 69,0% i 20,6%, zaś stopa bezrobocia – 7,0% i 12,8%.

W zbiorowości osób w wieku produkcyjnym udział osób ze znaczną niepełnosprawnością jest znacznie mniejszy, przy wyraźnie wyższym odsetku osób z niepełnosprawnością lekką (odsetki wynosiły odpowiednio: 18,5%, 39,6% i 41,9%).

W II kw. 2008 r. wśród osób z niepełnosprawnością w wieku produkcyjnym aktywnych zawodowo było 55,7% z lekkim stopniem niepełnosprawności, 37,5% z umiarkowanym oraz 6,8% ze znacznym. Wśród osób pracujących udział te kształto-

wały się następująco: 57,0%, 36,0% i 7,0%.

Stopień niepełnosprawności z natury rzeczy różnicuje aktywność zawodową osób z niepełnosprawnością. Współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością w wieku produkcyjnym ze znacznym stopniem niepełnosprawności wynosił 8,4%, z umiarkowanym – 22,1%, zaś z lekkim – 31,7%.

Osoby z niepełnosprawnością nie są tak dobrze wykształcone jak osoby sprawne.

W II kw. 2008 r. wykształcenie co najmniej średnie miało 32,4% osób z niepełnosprawnością w wieku produkcyjnym (wobec 58,1% dla osób sprawnych). Wykształceniem wyższym legitymowało się zaledwie 5,7% osób z niepełnosprawnością (wobec 18,9% dla osób sprawnych), a 27,3% miało jedynie wykształcenie gimnazjalne, podstawowe bądź niepełne podstawowe (wobec 12,8% dla osób sprawnych). Wykształcenie zasadnicze zawodowe miało aż 40,3% osób z niepełnosprawnością w wieku produkcyjnym (wobec 29,1% dla osób sprawnych).

W II kw. 2008 r. pracowało 489 tys. osób z niepełnosprawnością w wieku 15 lat i więcej, w tym 451 tys. osób w wieku produkcyjnym. Wśród pracujących osób z niepełnosprawnością przeważali mężczyźni (313 tys. osób, w tym 297 tys. w wieku produkcyjnym). Liczba pracujących zamieszkałych w miastach była wyższa niż na wsi (294 tys. mieszkańców miast,

w tym 279 tys. w wieku produkcyjnym). Mieszkańcy miast stanowili 60,1% ogółu pracujących osób z niepełnosprawnością, a w przypadku zbiorowości osób w wieku produkcyjnym ich udział wynosił 61,9%.

W przypadku osób w wieku produkcyjnym więcej jest pracowników najemnych (67,4%), a mniej pracujących na własny rachunek i pracodawców (22,8%, w tym 2,2% stanowili pracodawcy) oraz pomagających członków rodzin (9,8%), co potwierdza silniejszy związek z rolnictwem osób starszych (słabiej wykształconych).

W sektorze prywatnym zatrudnionych było 77,6% osób z niepełnosprawnością pracujących w charakterze pracowników najemnych, podczas gdy w publicznym – 22,4% (w przypadku osób w wieku produkcyjnym udziały te wynosiły odpowiednio 78,3% i 21,7%) Większość pracujących osób z niepełnosprawnością w wieku 15 i więcej lat stanowiły pracownicy najemni – w II kw. 2008 r. 64,6%, jednak znaczące są także odsetki osób pracujących na własny rachunek i pracodawców (24,4%, w tym 2,5% stanowili pracodawcy) oraz pomagających członków rodzin (11,0%), co wynika z tego, że znaczna część osób z niepełnospraw-

nością pracuje w rolnictwie indywidualnym.

Bardzo niepokojący jest fakt, że renta z tytułu niezdolności do pracy była głównym źródłem utrzymania aż dla 65% osób z niepełnosprawnością w wieku produkcyjnym.

Źródło: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, 2008 r., GUS.

Według danych z 2008 r. pracowało 451 tysięcy osób z niepełnosprawnością. 167 tysięcy osób z niepełnosprawnością znajdowało zatrudnienie w zakładach pracy chronionej, a 39 tysięcy na otwartym rynku pracy.

Współczynnik aktywności zawodowej oraz wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych w Polsce jest trzykrotnie niższy niż dla ludności ogółem. Z drugiej strony, w Polsce jest ok. 2 mln podmiotów gospodarczych, w których w ogóle nie zatrudnia się osób z niepełnosprawnością. Dla ludzi z niepełnosprawnością praca jest nie tylko drogą do usamodzielnienia ekonomicznego i poprawy warunków bytu, ale także zasadniczym sposobem integracji z otoczeniem. Jej brak natomiast stanowi najistotniejszą barierę właściwego funkcjonowania w społeczeństwie.

1. Czy osoba z niepełnosprawnością może pracować?

Każdy ma prawo do pracy. Gwarantuje je Konstytucja RP. W myśl art. 4 ust. 5 *Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dn. 27.08.1997 r.* (Dz.U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92 z późn. zm.): „Zaliczenie do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności osoby, o której mowa w ust. 1 lub 2, nie wyklucza możliwości zatrudnienia tej osoby u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej, w przypadku uzyskania pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowaniu przez pracodawcę miejsca pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej”. Pozostaje wybór, czy chce się pracować. Nie może tego zabronić żadna instytucja ani adnotacje typu: „Całkowicie niezdolny do pracy”, „Praca – nie dotyczy”, „Żadna praca”, widniejące na orzeczeniach. Niestety, te niefortunne sformułowania odstraszą pracodawców, a potencjalnym pracownikom przeszkadzają uwierzyć w swoje możliwości. Warto coś z tym zrobić.

Ponieważ sprawa dotyczy orzeczeń 3 typów, to przedstawię garść informacji na temat każdego z nich, opiszę jakie pułapki mogą spotkać przyszłego pracownika i jak je omijać.

1.1. Trzy grupy inwalidzkie

Przez wiele lat w polskim prawie emerytalno-rentowym funkcjonowało pojęcie „inwalidztwo”. Wiele osób wciąż ma ważne orzeczenia dawnych komisji ds. inwalidztwa i zatrudnienia. *Ustawa z 14 grudnia 1982 r. o zopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin* (Dz.U. Nr 40, poz. 267 z późn. zm.) przewidywała trzy grupy inwalidztwa:

- do I grupy zaliczano osoby całkowicie niezdolne do pracy i samodzielnej egzystencji, co w praktyce oznaczało konieczność korzystania przez nie ze stałej pomocy innej osoby,
- do II grupy zaliczano osoby całkowicie niezdolne do pracy,
- do III grupy zaliczano osoby częściowo niezdolne do pracy.

„Żadna praca” – ten zapis widnieje czasem na orzeczeniach o grupie inwalidzkiej. Wiele osób przyzwyczyło się do niego, a właściwie do myśli, że ma zakaz pracy. Tak sądzą też pracodawcy, którzy nie nadążają za stale zmieniającymi się przepisami. Jeśli ma się stare orzeczenie o I grupie inwalidzkiej z adnotacją: „Żadna praca”, to nie warto za każdym razem tłumaczyć pracodawcy, że ten zapis tak naprawdę nie ma znaczenia. Warto natomiast zgłosić się do zgodnego ze swoim miejscem zamieszkania Powiatowego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności

(dopóki istnieje, bo są plany zmian w systemie orzecznictwa).

To nic nie kosztuje. Tam otrzyma się orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, ale trzeba przypilnować, by wśród wskazań nie wpisano np.: „Zatrudnienie – nie dotyczy” lub „Zatrudnienie – w zakładach pracy chronionej”. W razie czego należy się od wskazań (ale nie od stopnia niepełnosprawności) odwoływać – do skutku – opierając się na cytowanej ustawie. Dopiero wtedy, ze znajomością tego przepisu i ze stworzonym na jego podstawie dokumentem z Zespołu, należy pojawić się u pracodawcy. Ze starym orzeczeniem z I grupą inwalidzką i adnotacją: „Żadna praca” lepiej u pracodawcy się nie pojawiać.

1.2. Orzeczenia ZUS

Obecnie nowa ustawa emerytalno-rentowa, czyli ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, zastąpiła pojęcie „inwalidztwo” nowym określeniem: „niezdolność do pracy”.

Zgodnie z nową ustawą emerytalno-rentową (od 1 stycznia 1999 r.) niezdolna do pracy jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania tej zdolności po przekwalifikowaniu.

Całkowicie niezdolna do pracy jest osoba, która utraciła zdolność do wykonywania jakiegokolwiek pracy.

Częściowo niezdolna do pracy jest osoba, która zdolność do pracy, zgod-

nej z poziomem posiadanych kwalifikacji, utraciła w stopniu znacznym.

Trwałą niezdolność do pracy orzeka się natomiast, jeśli badana osoba nie ma szans na odzyskanie zdolności do pracy. Jeśli taka szansa istnieje, to ustala się okresową niezdolność do pracy. Oprócz tych ustaleń występuje też pojęcie niezdolności do samodzielnej egzystencji, czyli konieczność stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innej osoby w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych. Orzeczenie o niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności.

Orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy odpowiada umiarkowanemu stopniowi niepełnosprawności. Orzeczenie zaś o częściowej niezdolności do pracy odpowiada lekkiemu stopniowi niepełnosprawności.

Ustalono, że osoby zaliczone na podstawie wcześniejszych przepisów do:

- I grupy inwalidzkiej – obecnie uważa się za całkowicie niezdolne do pracy oraz samodzielnej egzystencji
- II grupy inwalidzkiej – obecnie uważa się za całkowicie niezdolne do pracy
- III grupy inwalidzkiej – uważa się za częściowo niezdolne do pracy.

Mimo, że przepisy ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a także ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób z niepeł-

nosprawnością nie ograniczają możliwości zatrudniania osób z niepełnosprawnością, to istnieją pewne ograniczenia, np.: informacja o podjęciu zatrudnienia przez osobę niezdolną do jej wykonywania może mieć wpływ na decyzję lekarza orzecznika ZUS lub innego organu orzekającego, w sytuacji gdy osoba ta ubiega się o przedłużenie okresu niezdolności do pracy lub orzeczenie niepełnosprawności.

! Uwaga!

Nowe orzeczenia ZUS rodzą liczne nieporozumienia. Skoro dawną I grupę określa obecnie „całkowicie niezdolny do pracy i samodzielnej egzystencji”, natomiast II grupę „całkowicie niezdolny do pracy”, to nie można się dziwić pracodawcom, że po przeczytaniu takiego zapisu nie widzą możliwości zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością. Często i sami posiadacze wspomnianego orzeczenia tej możliwości nie widzą. Wniosek: nie warto prezentować podczas rozmowy kwalifikacyjnej orzeczenia ZUS o „całkowitej niezdolności do pracy”, a szczególnie o „całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji”.

Każda sprawa tego typu powinna być rozpatrywana indywidualnie i niekoniernie może przybrać niekorzystny dla zainteresowanego obrót. Z pewnością np. podjęcie pracy w zawodzie przez kierowcę, który został uznany za całkowicie niezdolnego do pracy ze względu na wzrok, nie zyska apro-

baty organów orzekających. Warto wiedzieć, że osoby pobierające emeryturę lub rentę mają ograniczenia w uzyskiwaniu dochodów z działalności zarobkowej, a w niektórych przypadkach uzyskiwanie takich dochodów może spowodować zawieszenie świadczeń emerytalnych lub rentowych. Oprócz tego zarówno osoby z niepełnosprawnością, jak i ich pracodawcy powinni respektować zalecenia lekarza w sprawie zakazu lub ograniczenia wykonywania pracy. Postępowanie wbrew tym zaleceniom może spowodować pogorszenie stanu zdrowia, a wyjątkowo również negatywne skutki dla pracodawcy. Te nieszczęsne sformułowania potrafią skutecznie odstraszyć pracodawcę, który może nie wiedzieć, że jest to niezdolność do pracy w konkretnym zawodzie czy w pewnej grupie zawodów. Dlatego też warto udać się do Powiatowego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności, który na podstawie dokumentu z ZUS wyda orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności – w pierwszym i o znacznym stopniu – w drugim przypadku. Trzeba jednak uważać. Podjęcie pracy o podobnym charakterze jak ta, ze względu na którą otrzymało się orzeczenie o niezdolności do pracy, może spowodować utratę prawa do świadczeń.

1.3. Trzy stopnie niepełnosprawności

Nowe orzeczenia zaczęły wydawać Powiatowe Zespoły ds. Orzekania

o Niepełnosprawności, które stosują podział na trzy stopnie niepełnosprawności: 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; osobie wymagającej, w celu odgrywania ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób, w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji (chodzi o takie naruszenie sprawności organizmu, które uniemożliwia zaspokojenie bez pomocy innych osób podstawowych potrzeb życiowych, czyli samoobsługę, poruszanie się i komunikację)
- **umiarkowany stopień niepełnosprawności** przyznaje się osobie z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolnej do pracy albo zdolnej do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającej czasowej lub częściowej pomocy innych osób w celu odgrywania ról społecznych
- **lekki stopień niepełnosprawności** przyznaje się osobie o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu ze zdolnościami, jakie wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną lub mająca ograniczenia w odgrywaniu ról społecznych. Brak

zdolności można kompensować za pomocą wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

Uwaga!

Posiadanie któregośkolwiek z orzeczeń (KIZ, ZUS, PZON) uprawnia do przywilejów pracowniczych osób z niepełnosprawnością. Swoista „żonglerka” orzeczeniami nie jest łamaniem prawa, ułatwia jedynie zastąpienie kategoriycznych stwierdzeń takimi, które zwiększą nasze szanse na zatrudnienie.

Oprócz określenia stopnia niepełnosprawności orzeczenia zawierają wskazania, w tym dotyczące zatrudnienia. Często (szczególnie dawniej) osobom ze znacznym stopniem niepełnosprawności wpisywano: „Zatrudnienie – nie dotyczy”. Jak jednak zapis taki odbierze pracodawca? Jeżeli już się ma (nawet od lat) orzeczenie powiatowego zespołu ds. orzekania o niepełnosprawności o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, jednak z adnotacją: „Zatrudnienie – nie dotyczy” lub „Zatrudnienie – w zakładach pracy chronionej”, należy się odwołać do organu, który wydał orzeczenie na podstawie cytowanej ustawy. Terminy odwołań od orzeczeń są krótkie, ale jedynie w przypadku starań o zmianę stopnia niepełnosprawności, a tu przecież stopnia nie chcemy zmieniać. Adnotacja powinna ulec zmianie np. na: „Zatrudnienie – na stanowisku przystosowanym”. Wtedy będzie

to zgodne z ustawą i zrozumiałe dla potencjalnego pracodawcy.

2. Uprawnienia pracownicze osób z niepełnosprawnością

Ustawa 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.) zawiera uregulowania szczególne w stosunku do zawartych w kodeksie pracy postanowień, dotyczących czasu pracy, urlopów wypoczynkowych oraz zwolnień z pracy.

2.1. Czas pracy

Czas pracy osoby z niepełnosprawnością zależy od orzeczenia stopnia niepełnosprawności.

Jeżeli posiadasz lekki stopień niepełnosprawności – czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. W przypadku gdy masz znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności – czas pracy nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Wskazany wymiar czasu pracy musi być stosowany od następnego dnia po przedstawieniu pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności.

Osoba z niepełnosprawnością nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Zakazu tego nie stosuje się w dwóch przypadkach:

- w stosunku do osób zatrudnionych przy pilnowaniu
- w przypadku gdy na wniosek osoby zatrudnionej lekarz przeprowa-

dzający badanie profilaktyczne lub z powodu jego nieobecności lekarz sprawujący opiekę nad daną osobą wyrazi na to zgodę. Koszt tych badań ponosi pracodawca.

Bez względu na stopień niepełnosprawności nikt nie ma prawa zmusić pracownika z niepełnosprawnością do pracy w nocy ani też zlecać pracy w godzinach nadliczbowych. Pracodawca może natomiast zgodzić się na pracę w nocy lub w godzinach nadliczbowych, jeśli tego będzie chciał sam pracownik. Pracodawca musi jednak wiedzieć, że w tym przypadku nie wystarczy tylko deklaracja pracownika. Musi na to wyrazić zgodę lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników, a w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad osobą z niepełnosprawnością. Koszty tych badań ponosi pracodawca.

Uwaga!

Dodatkowa przerwa 15 minut + 15 minut przerwy, wynikające *kodeksu pracy* = 30 minut przerwy w pracy. Osoba z niepełnosprawnością może więc korzystać z 30-minutowej przerwy w pracy.

Osoba z niepełnosprawnością ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Ponad normalnie obowiązującą 15-minutową przerwę (opisaną w *kodeksie pracy* i przysługującą każdemu zatrudnionemu, pracującemu co najmniej 6 godzin dziennie), przysługuje mu 15-minutowa przerwa na gimnastykę usprawniającą.

cą lub wypoczynek. Czas przerwy (przerw) wliczany jest do czasu pracy osoby z niepełnosprawnością.

Jak opisano powyżej, w większości przypadków osoby z niepełnosprawnością, korzystające z pełni swoich uprawnień pracowniczych, pracować będą krócej niż statystyczni „sprawni”. Mimo to pracodawca zatrudniający niepełnosprawnych w skróconym czasie pracy jest zobowiązany do wypłaty im pełnego wynagrodzenia.

Skrócone normy czasu pracy nie mogą mieć wpływu na wysokość wynagrodzenia za pracę. Odnosi się to do wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości, jak i wynagrodzenia wypłacanego według stawek godzinowych.

Godzinowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, które odpowiadają zaszeregowaniu wykonywanej pracy, po przejściu na zmienione normy czasu pracy (po orzeczeniu stopnia niepełnosprawności) ulegają podwyższeniu w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowy wymiar czasu pracy do tych norm.

2.2. Dodatkowy urlop

Zgodnie z art. 19 *Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, pracownik zaliczony do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności uprawniony jest do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Jeżeli masz znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności, przysługuje Ci dodatkowy urlop wypoczynkowy wynoszący 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Urlop ten nie będzie przysługiwał, gdy masz prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych (np. urlopy dla nauczycieli) lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów (np. urlopy dla sędziów). Gdy wymiar takiego urlopu jest niższy niż 10 dni roboczych, zamiast niego pracownikowi przysługuje urlop dodatkowy w wymiarze wskazanym w ustawie, czyli 10 dni roboczych. Dodatkowy urlop będzie jeszcze przysługiwał osobie uprawnionej do 26 dni urlopu wypoczynkowego. Nawet gdy nabycie pierwszego urlopu dodatkowego następuje w trakcie roku, pracownik ma prawo do całych 10 dni. Czyli gdy np. pierwszy rok pracy upłynie 1 lipca 2008 r., pracownik za cały 2008 r. ma prawo do pełnych 10 dni urlopu dodatkowego.

Przykład:

Pracownikowi z ponad 10-letnim stażem 4 marca 2008 r. minął rok od zaliczenia go do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, a więc nabył 10 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego. Jeśli odejdzie z pracy z końcem czerwca 2008 r., to jego wymiar urlopu w tym roku będzie wynosił:

$6/12 \times 36$ dni (26 dni urlopu zwykłego + 10 dni urlopu dodatkowego) = 18 dni urlopu.

Jednak gdyby pracownik nie przepracował u danego pracodawcy pełnego roku, wówczas urlop ten liczy się w proporcji do okresu zatrudnienia. Czyli gdy pracownik odchodzi w trakcie roku, urlop obliczamy proporcjonalnie.

Prawo do pierwszego dodatkowego urlopu pracownik z niepełnosprawnością nabywa po przepracowaniu roku po zaliczeniu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Przez dzień zaliczenia do stopnia niepełnosprawności należy rozumieć dzień posiedzenia zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności.

Przykład:

Pracodawca zatrudnił 2 pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności, którym rok pracy po wydaniu orzeczeń o stopniu niepełnosprawności mija odpowiednio 1 czerwca i 10 grudnia 2008 r. Pierwszy pracownik nabywa prawo do 10 dni dodatkowego urlopu 1 czerwca, a drugi – 10 grudnia.

Należy podkreślić, że uzyskanie uprawnień do dodatkowego urlopu wypoczynkowego przez osobę z niepełnosprawnością ma takie skutki, że zwiększa wymiar zwykłego urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikom na podstawie *kodeksu pracy*, tj. obecnie z 20 dni do 30 dni oraz z 26 dni do 36 dni. Urlop dodatkowy dodaje się więc do wypoczynkowego. Udzielanie

urlopu dodatkowego odbywa się na identycznych zasadach jak udzielanie zwykłych urlopów wypoczynkowych. Stąd też urlop ten po prostu dolicza się do przysługujących pracownikowi 20 lub 26 dni i następnie przelicza otrzymaną liczbę dni (30 lub 36 dni) na godziny.

Należy pamiętać, że dla pracownika o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności normy czasu pracy wynoszą 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo. Zatem udzielając takiemu pracownikowi urlopu „zwykłego”, jak i dodatkowego – za 1 dzień urlopu należy przyjąć 7 godzin.

Jeśli pracownik odchodzi na emeryturę w trakcie roku kalendarzowego, to powinien otrzymać urlop proporcjonalny do okresu faktycznie przepracowanego. Z tym, że gdyby wcześniej pracownik zdążył wykorzystać większą część urlopu, to pracodawca nie może już w żaden sposób tego sobie zrekompensować.

Przykład:

Jeśli pracownik przechodzi na emeryturę od 1 września, to pracodawca może mu udzielić proporcjonalnej części urlopu za 8 miesięcy. Jeśli jednak w lipcu i sierpniu pracownik ten wykorzystał całe 26 dni urlopu, to pracodawca nie ma z tego tytułu żadnych roszczeń w stosunku do pracownika.

2.3. Płatne zwolnienia z pracy

Na podstawie art. 20 wyżej wymie-

nionej ustawy osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

- a) w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, na który skierował lekarz, pod którego opieką znajduje się ta osoba, nie częściej niż raz w roku,
- b) 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.

Według art. 20 ust. 3 ww. ustawy, w przypadku wyjazdu na turnus rehabilitacyjny łączny wymiar dodatkowego urlopu wypoczynkowego i zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w tym turnusie nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym. Oznacza to, że w przypadku korzystania już przez osobę z niepełnosprawnością z dodatkowego urlopu wypoczynkowego pracodawca, ustalając wymiar zwolnienia w związku z turnusem udzielonym w tym samym roku kalendarzowym, bierze pod uwagę wymiar wykorzystanego wcześniej dodatkowego urlopu. Przepis ten stosuje się odpowiednio przy ustalaniu wymiaru dodatkowego urlopu wypoczynkowego, w przypadku gdy najpierw osoba z niepełnosprawnością korzysta ze zwolnienia na turnus. Należy

przy tym zaznaczyć, że prawo do zwolnienia od pracy jest całkowicie niezależne od prawa do urlopu wypoczynkowego, w tym dodatkowego. Pracodawca nie może więc żądać, aby pracownik z niepełnosprawnością wyjeżdżał na turnus w okresie urlopu wypoczynkowego.

Pracodawca udziela zwolnienia od pracy na podstawie wniosku lekarza sprawującego opiekę nad osobą z niepełnosprawnością o skierowanie na turnus rehabilitacyjny. Pracownik z niepełnosprawnością powinien przedstawić pracodawcy skierowanie na turnus rehabilitacyjny w takim terminie, który umożliwi zapewnienie normalnego toku pracy w zakładzie. Natomiast podstawą wypłaty wynagrodzenia – obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy – za czas zwolnienia, jest przedłożony pracodawcy dokument, który potwierdza pobyt na turnusie, wystawiony przez organizatora turnusu. Przepisy nie określają szczegółowych zasad udzielania przez pracodawcę zwolnienia od pracy w celu wykonania zabiegów leczniczych lub usprawniających. Do pracodawcy należy więc określenie tych zasad. Zwolnienie to może być udzielone np. na podstawie skierowania lekarza na zabiegi. Należy zauważyć, że w przypadku zwolnienia od pracy w celu wykonania zabiegów leczniczych lub usprawniających nie ma żadnych ograniczeń dotyczących maksymalnego, łącznego wymiaru liczby dni roboczych tego zwolnienia (w przypadku zwolnienia

na turnus jest to 21 dni roboczych). Określony jest tylko jeden warunek – czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

2.4. Praca w dwóch zakładach

Niepełnosprawny może być zatrudniany przez więcej niż jednego pracodawcę, nawet gdyby ogółem miał być zatrudniony na więcej niż jeden etat; ważne jest jedynie, aby u każdego z pracodawców nie przekroczyć liczby godzin przypadających na jeden etat. Rozważmy sytuację niepełnosprawnego o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, który pracuje w dwóch firmach, w jednej na pół etatu, a w drugiej na 3/4 etatu. Pamiętając, że czas pracy osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności wynosi 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo, ten pracujący u pierwszego pracodawcy na 1/2 etatu nie może przekroczyć 17,5 godziny tygodniowo, czyli 70 godzin przy cztero-

tygodniowym miesiącu. Gdy będzie zatrudniony u drugiego pracodawcy na 3/4 etatu, jego czas pracy nie może natomiast przekroczyć 26 godzin i 25 minut tygodniowo, co daje przy czterytygodniowym miesiącu 105 godzin. Reasumując, w sumie może on przepracować 170 godzin w czterytygodniowym miesiącu, o ile oczywiście uzyska zgodę lekarza.

Przepisy dotyczące czasu pracy osób z niepełnosprawnością mogą wydawać się niekorzystne dla pracodawców, gdyż skracają dobowy i tygodniowy czas pracy, dają możliwość korzystania z dodatkowej przerwy i urlopu oraz dodatkowego zwolnienia związanego z wyjazdem na turnus. Jeśli zatrudniamy osobę z niepełnosprawnością, ponosimy więc większe koszty wynikające z jej uprawnień. Jednak utrudnienia te mogą być rekompensowane.

Zatrudnij pracowników z niepełnosprawnością! To nie musi być działalnością charytatywną! Nie ulegaj negatywnym stereotypom. Przepisy dotyczące czasu pracy osób z niepełnosprawnością mogą wydawać się niekorzystne dla pracodawców, gdyż skracają dobowy i tygodniowy czas pracy, dają możliwość korzystania z dodatkowej przerwy i urlopu oraz dodatkowego zwolnienia związanego z wyjazdem na turnus. Jeśli zatrudniamy osobę z niepełnosprawnością, ponosimy więc większe koszty wynikające z jej uprawnień. Jednak utrudnienia te mogą być rekompensowane.

W celu zwiększenia konkurencyjności niepełnosprawnych na rynku pracy (a właściwie wyrównania ich szans) stworzono system ulg dla pracodawców i dofinansowania do zatrudnienia. Jeśli pracodawca ponosi dodatkowe koszty, których nie poniósłby przy zatrudnieniu zwykłego pracownika, należy mu te koszty zwrócić. Regulacje dotyczące czasu pracy osób z niepełnosprawnością nie powinny więc być dla pracodawcy barierą, a jedynie specyficznym uprawnieniem, które traci na znaczeniu przy odpowiedniej organizacji pracy i wykorzystaniu pomocy publicznej.

Zatrudnienie niepełnosprawnych nie musi oznaczać problemów czy też strat finansowych. Możesz zyskać lojalnych, wydajnych pracowników

i prowadzić z powodzeniem swoją firmę. Aby zrównoważyć pewne przywileje pracownicze osób z niepełnosprawnością, możesz otrzymać wsparcie finansowe.

1. Obowiązki

Jako pracodawca zatrudniający osoby z niepełnosprawnością masz obowiązki, ale i przywileje.

1.1. Limit zatrudnienia

Aby zwiększyć udział osób z niepełnosprawnością na rynku pracy, pracodawcy zostali zobligowani do ich zatrudniania. Obowiązek taki mają pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 pracowników (z wyjątkiem placówek dyplomatycznych).

Uwaga!

Do ustalonej liczby powyżej 25 pracowników nie wlicza się (jeżeli nie są to osoby z niepełnosprawnością) osób zatrudnionych:

- na umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego
- przebywających na urlopach wychowawczych
- odbywających zasadniczą służbę wojskową
- uczestników Ochotniczych Hufców Pracy
- pobierających świadczenia rehabilitacyjne
- przebywających na urlopach bezpłatnych.

1.2. Obowiązkowy wskaźnik zatrudnienia

Pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 osób powinni zatrudniać 6 proc. osób z niepełnosprawnością. Za każdy nieobsadzony przez osobę z niepełnosprawnością etat pracodawca płaci 40,65 proc. przeciętnego wynagrodzenia. Wniosek? Nie opłaca Ci się nie zatrudniać osób z niepełnosprawnością! Poprzez ich zatrudnienie unikniesz płacenia „kar”, a jednocześnie możesz otrzymać wymierne finansowo wsparcie.

Przykład

Zakład pracy ma 100 pracowników, więc pracodawca powinien zatrudniać 6 proc. niepełnosprawnych, czyli 6 osób. Nie zatrudniając żadnej osoby z niepełnosprawnością, zapłaci 40,65 proc. przeciętnego wynagrodzenia x 6 osób – miesięcznie.

Wpłaty te pracodawcy odprowadzają do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), który jest funduszem celowym, działającym na rzecz osób z niepełnosprawnością. Wynika z tego, że wpłaty są dość dużym obciążeniem finansowym.

Zamiast wpłacać na PFRON – zatrudniaj pracowników z niepełnosprawnością. W ogólnym rozrachunku będzie ci się to opłacać.

! Uwaga!

Z wpłat na PFRON zwolnione są:
– publiczne i niepubliczne jednostki organizacyjne działające nie w celu

osiągnięcia zysku, w których wyłącznym przedmiotem prowadzonej działalności jest rehabilitacja społeczna lecznicza, edukacja osób z niepełnosprawnością lub opieka nad osobami z niepełnosprawnością:

- pracodawcy prowadzący zakłady pracy będące w likwidacji
- pracodawcy prowadzący zakłady pracy, w których ogłoszono upadłość.

1.3. Obniżony wskaźnik

Obniżony wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością ustalono:

- dla państwowych i niepaństwowych szkół wyższych, publicznych i niepublicznych szkół, zakładów kształcenia nauczycieli oraz placówek opiekuńczo-wychowawczych i resocjalizacyjnych. Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością wynosi 1 proc. (w latach 2001-2004) i 2 proc. (w roku 2005 i w latach następnych). Wskaźnik oblicza się jako sumę wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnością i podwojonego wskaźnika wychowanków, uczniów, studentów lub słuchaczy uczących się we wspomnianych placówkach,
- dla pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością ze schorzeniami szczególnie utrudniającymi wykonywanie pracy.

Do końca 2007 r. obniżony wskaźnik przewidziany był dla: państwowych i samorządowych jednostek organizacyjnych, będących jednostkami budżetowymi, zakładami budżetowymi albo gospodarstwami pomocniczymi

instytucji kultury oraz jednostek organizacyjnych zajmujących się statutowo ochroną dóbr kultury uznanych za pomniki historii. Obecnie wynosi on 6%.

1.4. Pracodawca wobec pracownika

Pracodawca zatrudniający pracownika, który w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utracił zdolność do pracy – ma obowiązek wydzielić na dotychczasowym stanowisku odpowiednie stanowisko pracy z podstawowym zapleczem socjalnym, nie później niż w ciągu 3 miesięcy od daty zgłoszenia przez tę osobę gotowości do pracy. Zgłoszenie do pracy powinno nastąpić w ciągu miesiąca od dnia uznania pracownika za osobę z niepełnosprawnością.

! Uwaga!

1. Gdyby pracodawca nie zorganizował takiego miejsca pracy, to jest zobowiązany – w dniu rozwiązania stosunku pracy ze swoim pracownikiem – do wpłaty 15-krotności przeciętnego wynagrodzenia na PFRON.
2. Przepis powyższy obowiązuje, o ile wyłączną przyczyną wypadku przy pracy nie było naruszenie przepisów bhp przez pracownika, jego wina lub stan nietrzeźwości – udowodnione przez pracodawcę.

2. Uprawnienia: co możesz zyskać?

2.1. Opłacalna współpraca

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób

niepełnosprawnych daje możliwość zmniejszenia lub uniknięcia zobowiązań wobec PFRON z tytułu niezatrudnienia określonej liczby osób z niepełnosprawnością.

Od 1 stycznia 2004 r. pracodawcy mogą obniżyć wysokość swoich wpłat na PFRON. Warunkiem jest jednak kupowanie usługi (z wyjątkiem handlu) lub produkcji od firm, które zatrudniają powyżej 25 pracowników, w tym co najmniej 10 proc. osób z niepełnosprawnością ze stopniem znacznym lub umiarkowanym.

Należności muszą być uregulowane terminowo. Informację o kwocie obniżenia (obowiązkowej wpłaty na PFRON) sprzedający przekazuje nabywcy niezwłocznie po uregulowaniu należności. W przypadku gdy kwota obniżenia przewyższa:

- wartość produkcji lub usługi – obniżenie przysługuje tylko do wysokości kwoty określonej na fakturze,
- 80 proc. należności na PFRON, do której zobowiązany jest nabywca w danym miesiącu – różnicę zalicza się na obniżenie wpłaty w następnych miesiącach.

Niewykorzystana kwota obniżenia może być uwzględniona we wpłatach na PFRON przez 12 miesięcy.

2.2. Zwrot kosztów

Zwrot kosztów, to maksymalnie 20-krotność przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby z niepełnosprawnością.

Pracodawca, który przez co najmniej 36 miesięcy zatrudni osoby z niepełnosprawnością, może otrzymać, na wniosek, ze środków PFRON zwrot kosztów:

- adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością, 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 z niepełnosprawnością wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy,
- zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników z niepełnosprawnością oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności,
- rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb, o których mowa w powyższych punktach.

Zwrot kosztów dotyczy wyłącznie dodatkowych kosztów pracodawcy wynikających z zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. O zwrot może ubiegać się każdy pracodawca. Nie ma tu znaczenia ani rodzaj prowadzonej działalności, ani też wielkość zatrudnienia. Należy jednak pamiętać, że poniesione wydatki odzyska się jedynie w przypadku zatrudnienia osób z niepełnosprawnością jeżeli są to osoby:

- bezrobotne lub poszukujące pracy, skierowane przez powiatowy

urząd pracy, niepozostające w zatrudnieniu,

- pozostające w zatrudnieniu u pracodawcy występującego o zwrot kosztów, jeżeli niepełnosprawność tych osób powstała w okresie zatrudnienia u tego pracodawcy, z wyjątkiem przypadków gdy przyczyną powstania niepełnosprawności było zawinione przez pracodawcę lub przez pracownika naruszenie przepisów, w tym przepisów prawa pracy.

Gdyby pracodawca zatrudniał niepełnosprawnego krócej niż 36 miesięcy, wówczas jest zobowiązany do zwrotu środków w wysokości 1/36 ogólnej kwoty za każdy miesiąc brakujący do 36 miesięcy. Zwrot ten ma nastąpić w ciągu 3 miesięcy. Pracodawca nie musi zwracać środków, o ile w ciągu 3 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy z osobą z niepełnosprawnością zatrudni innego niepełnosprawnego skierowanego przez urząd pracy.

Uwaga!

Zwrotowi nie podlegają kwoty poniesione przed podpisaniem umowy, a kwota zwrotu kosztów poniesionych na rozpoznanie potrzeb nie może przekroczyć 15 proc. kosztów związanych z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością. Zwrotu dokonuje starosta zgodnie z umową zawartą z pracodawcą. Jeżeli pracodawcą jest starosta, wówczas umowę zawiera z prezesem zarządu PFRON.

Jeżeli o zwrot kosztów ubiega się jednostka budżetowa, to ponieść koszt powinna ze środków uprzednio zgromadzonych na wydzielonym rachunku dochodów własnych.

2.3. Dofinansowanie wynagrodzeń

Rozporządzenie Komisji Europejskiej, do którego został dostosowany polski system pomocy dla osób z niepełnosprawnością w zakresie dofinansowania ich płac, wprowadziło jednolitą zasadę, że pomoc udzielana przez państwo nie może przekroczyć 75% kosztów płacy osoby z niepełnosprawnością.

Od 1 stycznia 2009 r. pracodawcy osób z niepełnosprawnością nie będą już odrębnie ubiegać się o dofinansowanie do ich wynagrodzeń i refundację składek na ubezpieczenia społeczne. Otrzymają łącznie zwrot maksymalnie 75 proc. kosztów ich płacy (wynagrodzeń i składek).

Pracodawco, pamiętaj! – dofinansowanie nie może przekroczyć 75% kosztów płacy pracownika z niepełnosprawnością. Koszty płacy pracownika z niepełnosprawnością to wynagrodzenie brutto wraz z należnymi od pracodawcy składkami na ubezpieczenia społeczne oraz obowiązkowymi składkami na Fundusz Pracy (FP) i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP).

Wysokość publicznej pomocy na zatrudnienie niepełnosprawnych od nowego roku zależy od wysokości wynagrodzeń, jakie wypłacasz pracownikom z niepełnosprawnością. Im

więcej zarobi niepełnosprawny, tym wyższy zwrot z PFRON otrzyma Twoja firma.

Nie uzyskasz dofinansowania na wynagrodzenia na zatrudnienie osób z niepełnosprawnością w sytuacji, gdy zatrudnienie nowych pracowników nie spowoduje wzrostu liczby pracowników w danym przedsiębiorstwie w porównaniu ze średnią za poprzednie 12 miesięcy. Dlaczego? Chodzi o to, by pracodawca nie zwalniał swoich pracowników tylko po to, aby w ich miejsce zatrudnić niepełnosprawnych, otrzymując w ten prosty sposób dofinansowanie do ich wynagrodzeń. Firma, która zatrudni niepełnosprawnego po 1 stycznia 2009 r., otrzyma więc zwrot kosztów jego płacy, jeżeli przyjęcie do pracy spowoduje wzrost netto zatrudnienia ogółem i wzrost netto zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnością.

Uzyskasz również dofinansowanie, jeżeli utworzysz miejsce pracy na skutek wygaśnięcia umowy o pracę lub zmniejszenia wymiaru czasu pracy pracownika – na jego wniosek. Od 1 stycznia 2009 r. dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnością wynosi w zależności od stopnia i rodzaju niepełnosprawności od 42% do 200% najniższego wynagrodzenia. Przy czym za najniższe wynagrodzenie przyjmuje się minimalne wynagrodzenie obowiązujące w styczniu w roku, za który przysługuje dofinansowanie. Miesięczne dofinansowanie PFRON wypłaca w wysokości proporcjonal-

nej do wymiaru czasu pracy. Otrzymasz je na osoby z niepełnosprawnością ujęte w ewidencji prowadzonej przez Fundusz. Jeżeli osoba z niepełnosprawnością jest zatrudniona u więcej niż jednego pracodawcy (w wymiarze czasu nieprzekraczającym jednego etatu), pracodawcy zatrudniający ją otrzymują dofinansowanie proporcjonalnie do czasu pracy tej osoby.

! Uwaga!

Jednak w niektórych przypadkach mimo braku wzrostu zatrudnienia netto pracowników otrzymasz dofinansowanie w związku z zatrudnieniem nowego pracownika niepełnosprawnego w miejsce pracownika dotychczasowego, o ile umowa z nim została rozwiązana:

- z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 kodeksu pracy);
- 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 lub z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

Trochę dłużej poczekaś na zwrot pieniędzy, zamiast 7 dni w 2008 r. obecnie, czyli w 2009 r., jest to 14 dni. Wypłata następuje na rachunek bankowy pracodawcy.

Pamiętaj!

Od 1 stycznia 2009 r. po wejściu w życie nowelizacji ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych możesz otrzymać dofinansowanie do wynagrodzenia także dla pracowników z ustalonym prawem do emerytury. Do końca zeszłego roku uzyskanie przez pracownika z niepełnosprawnością prawa do emerytury wykluczało otrzymanie dofinansowania do jego wynagrodzenia.

Ustalając kwotę dofinansowania w danym roku, wyliczysz ją na podstawie minimalnego wynagrodzenia, które obowiązuje w styczniu danego roku. W 2009 roku minimalne wynagrodzenie wynosi 1276 zł.

2.4. Zasady przyznawania dofinansowania wynagrodzenia

Dotychczas pomoc dla pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością była uzależniona od stopnia i rodzaju niepełnosprawności tej osoby oraz od rodzaju pracodawcy (tj. zakłady pracy chronionej oraz pozostali pracodawcy). Obecnie pomoc finansowa jest uzależniona jedynie od stopnia oraz rodzaju niepełnosprawności pracownika. Rodzaj zatrudniającego pracodawcy nie ma już znaczenia, a ściślej nie będzie miał znaczenia w 2010 roku, bo na 2009 rok ustalono, że firmy otwartego rynku pracy przejściowo, na okres roku, otrzymywać będą nieco niższe refundacje.

Zasady określone w przepisach są następujące:

- 1) Wszyscy pracodawcy dla niepełnosprawnych w stopniu:
 - znacznym – 160% najniższego wynagrodzenia;
 - umiarkowanym – 140% najniższego wynagrodzenia;
 - lekkim – 60% najniższego wynagrodzenia.
 - 2) Kwoty te zwiększa się o 40% najniższego wynagrodzenia dla niepełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, epilepsję oraz niewidomych.
 - 3) Nie przysługuje pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i nieosiągającemu 6% wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnością.
 - 4) Dofinansowanie nie może być wyższe niż 90% faktycznie poniesionych miesięcznych kosztów płacy (tj. wynagrodzenia i obowiązkowych składek), a w przypadku pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą, w rozumieniu przepisów o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej, 75% tych kosztów.
 - 5) W 2009 r. pracodawcy z otwartego rynku pracy (niebędącemu zakładem pracy chronionej), zatrudniającemu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy mniej niż 25 pracowników oraz zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągającemu co najmniej 6-% wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych, przysługuje miesięczne dofinansowanie w wysokości:
 - 70% kwot dofinansowań na wynagrodzenia,
 - 90% kwot dofinansowań na wynagrodzenia wraz ze zwiększeniami z tytułu choroby: psychicznej, upośledzenia umysłowego, epilepsji oraz niewidomych.
- Znacznie lepiej te zasady refundacji zobaczysz w tabelce poniżej.

	zpch*			Otwarty rynek pracy		
	Znacznym	Umiarkowany	Lekki	Znacznym	Umiarkowany	Lekki
Brak schorzeń specjalnych	160% m.w.*	140% m.w.	60% m.w.	160% m.w.	140% m.w.	60% m.w.
	2041,60	1786,40	765,60	x 70% kwot dla zpch		
				1429,12	1250,48	535,92
Schorzenie specjalne (+40% m.w.)***	160% m.w.	140% m.w.	60% m.w.	160% m.w.	140% m.w.	60% m.w.
	+ 40% m.w.	+ 40 m.w.	+ 40 m.w.	+ 40% m.w.	+ 40% m.w.	+ 40% m.w.
	2552,00	2296,80	1276,00	x 90% kwot dla zpch		
				2296,80	2067,12	1148,40

m.w.* - minimalne wynagrodzenie (w 2009 r. – 1276 zł)

zpch** – zakład pracy chronionej

pracownicy ze schorzeniami specjalnymi*** (tzw. upen) – upośledzeni umysłowo, chorzy psychicznie, epileptycy, niewidomi.

Kwoty wypłaty dofinansowań w 2009 roku dla zpch (zakładów pracy chronionej) i firm, rynku otwartego przy przyjęciu, że m. w. to minimalne wynagrodzenie wynoszące 1276 zł.

2.5. Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy

Kto może ubiegać się o pomoc?

Pracodawco, jeżeli na co najmniej 36 miesięcy zatrudnisz bezrobotną lub poszukującą pracy (rejestracja w urzędzie pracy) osobę z niepełnosprawnością, możesz starać się o zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy. Z tego wsparcia mogą skorzystać także jednostki budżetowe (zwrot i wcześniej poniesione koszty wymagają wydzielonego rachunku dochodów własnych).

Warunki udzielenia pomocy

Zawierasz umowę ze starostą, ponosisz koszty wyposażenia stanowiska pracy. Jeżeli zatrudnisz niepełnosprawnego na okres krótszy niż 36 miesięcy, będziesz musiał zwrócić $\frac{1}{36}$ ogólnej kwoty za każdy miesiąc brakujący do upływu okresu 36 miesięcy (nie mniej jednak niż $\frac{1}{6}$ tej kwoty). Nie musisz zwracać pieniędzy, jeśli zatrudnisz w terminie 3 miesięcy nową osobę z niepełnosprawnością, spełniającą wymagane warunki (rejestracja w urzędzie pracy). Jeżeli pracodawcą jest starosta, umowę zawiera z prezesem zarządu PFRON.

Maksymalna wysokość zwrotu

Maksymalna wysokość zwrotu to 15-krotność przeciętnego wynagrodzenia.

Pamiętaj!

Zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przed zawarciem umowy!

2.6. Refundacja kosztów zatrudnienia osoby pomagającej osobie z niepełnosprawnością w miejscu pracy

Warunki uzyskania pomocy

O zwrot kosztów zatrudnienia asystenta pracy osób z niepełnosprawnością możesz ubiegać się, zatrudniając osoby z niepełnosprawnością niezależnie od stanu zatrudnienia, wskaźników i okresu zatrudnienia tych osób.

Na czym polega asysta?

Jest to pomoc w komunikowaniu się z otoczeniem, a także w czynnościach niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika z niepełnosprawnością na stanowisku pracy. Konieczność korzystania przez osoby niepełnosprawne z asysty musi być udokumentowana zaświadczeniem o zasadności pomocy wydanym przez lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad tym pracownikiem. Zaświadczenie to przedstawiasz staroście, wnioskując o środki z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Liczba godzin przeznaczonych na pomoc pracownikowi z niepełnosprawnością przez asystenta nie może przekraczać 20% liczby godzin pracy asystenta w miesiącu. Wysokość zwrotu stanowi iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i ilorazu liczby godzin w miesiącu przeznaczonych na pomoc pracow-

nikowi z niepełnosprawnością i miesięcznej liczby godzin pracy osób z niepełnosprawnością.

Przykład

Jan Kowalski będący osobą z niepełnosprawnością wymagającą asysty pracował w miesiącu 140 godzin. Jego asystent pracował 160 godzin. Asysta wyniosła 18 godzin (czyli rzeczywiście asysta stanowiła mniej niż 20% czasu pracy asystenta). Najniższe wynagrodzenie to 1276 zł. Obliczenie będzie wyglądało tak: $1276 \text{ zł} \times 18 \text{ h} : 140 \text{ h} = 164,06 \text{ zł}$, przy czym $18 \text{ h} \leq (160 \times 0,2)$ dwukrotność przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę.

Z tego uprawnienia mogą korzystać również jednostki budżetowe.

2.7. Zwrot kosztów szkolenia pracownika z niepełnosprawnością

Jeżeli zatrudniasz osoby z niepełnosprawnością, możesz zorganizować dla nich szkolenie, a poniesione przez siebie koszty tego szkolenia mogą zostać zrefundowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Kwota refundacji może wynieść 80% poniesionych kosztów, jednak nie więcej niż do wysokości 2-krotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia na jedną osobę.

Refundacja obejmuje następujące koszty poniesione przez pracodawcę:

- 1) wynagrodzenie osób prowadzących szkolenie,
- 2) wynagrodzenia tłumacza języka

migowego albo lektora dla niewidomych lub opiekuna zatrudnionej osoby z niepełnosprawnością ruchową, zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności,

- 3) koszty podróży osób prowadzących szkolenie i uczestników szkolenia,
- 4) koszty podróży przewodnika lub opiekuna zatrudnionej osoby z niepełnosprawnością zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- 5) koszty zakwaterowania i wyżywienia osób prowadzących szkolenie i uczestników szkolenia oraz tłumacza języka migowego albo lektora dla osób niewidomych,
- 6) koszty usług doradczych, związanych z danym szkoleniem,
- 7) koszty obsługi administracyjno-biurowej stanowiące wydatki bieżące związane z realizacją szkolenia,
- 8) koszty wynajmu pomieszczeń związanych bezpośrednio z realizacją szkolenia,
- 9) koszty amortyzacji narzędzi i wyposażenia w zakresie, w jakim są one wykorzystywane na potrzeby szkolenia, z wyłączeniem narzędzi i wyposażenia zakupionych w ramach wsparcia ze środków publicznych w okresie siedmiu lat przed realizacją szkolenia;
- 10) koszty materiałów szkoleniowych.

W ramach refundacji możesz otrzymać także środki na pokrycie wydatków obejmujących koszty zatrudnienia pracownika, jakie ponosisz w okresie, w którym pracownik ten uczestniczy w szkoleniu.

Aby uzyskać refundację, musisz złożyć wniosek o przyznanie refundacji. Zawarcie umowy o zwrot kosztów szkolenia poprzedzają negocjacje pomiędzy starostą (prezydentem miasta), który jest stroną umowy, a Tobą. W wyniku tych negocjacji ustalana jest kwota zwrotu, która zostanie Ci wypłacona po zawarciu umowy i spełnieniu wszystkich określonych w niej warunków.

Refundacja nie może dotyczyć kosztów poniesionych przez pracodawcę przed dniem zawarcia umowy. Zwrot kosztów szkolenia jest pomocą publiczną udzielaną na szkolenia.

3. Zakłady pracy chronionej i aktywności zawodowej

3.1. Status pracodawcy zakładu pracy chronionej (zpch) i zakładu aktywności zawodowej (zaz)

Pracodawca (prowadzący działalność gospodarczą przez co najmniej 12 miesięcy) zatrudniający nie mniej niż 25 pracowników może zyskać status zakładu pracy chronionej (zpch), o ile:

- zatrudnia co najmniej 40 proc. osób z niepełnosprawnością, w tym 10 proc. osób ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności lub co najmniej 30 proc. niewidomych lub chorych psychicznie czy upośledzonych umysłowo, mających znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności,

- obiekty i pomieszczenia odpowiadają przepisom bhp i uwzględniają potrzeby osób z niepełnosprawnością,
- jest zapewniona doraźna i specjalistyczna opieka medyczna, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne.

Zakład aktywności zawodowej (zaz) może założyć: gmina, powiat, fundacja, stowarzyszenie lub organizacja społeczna, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób z niepełnosprawnością. Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością jest wyższy niż w zpch, 70 proc ogółu zatrudnionych w zaz powinny stanowić osoby z niepełnosprawnością, głównie ze znacznym stopniem niepełnosprawności, kierowane do pracy przez powiatowe urzędy pracy.

Koszty utworzenia zaz ponosi PFRON, samorząd terytorialny lub inni. Zaz nie może wytwarzać wyrobów: paliwowych, tytoniowych, spirytusowych, winiarskich, piwowarskich i pozostałych alkoholi powyżej 1,5 proc. oraz wyrobów z metali szlachetnych lub handlować takimi wyrobami.

Status zpch i zaz przyznaje wojewoda. Od jego decyzji służy prawo odwołania do ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego. Wojewoda może zwolnić na maksymalnie 6 miesięcy zaz od spełnienia warunku zatrudnienia, jeśli urząd pracy nie może skierować wymaganej liczby osób z niepełnosprawnością ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

Status pracodawcy zakładu pracy chronionej nadaje wojewoda pomimo niespełnienia wymogu 12 miesięcy prowadzenia działalności gospodarczej, 6-miesięcznego utrzymywania wskaźników zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, jeżeli przejmie się upadający zakład pracy chronionej.

3.2. Zwolnienia podatkowe

Zakłady pracy chronionej, jak i zakłady aktywności zawodowej są zwolnione z następujących podatków i opłat (z wyjątkiem opłaty skarbowej):

- od nieruchomości rolnej i leśnej,
- od czynności cywilnoprawnych, jeżeli czynność wykonywana pozostaje w bezpośrednim związku z prowadzeniem zakładu,
- od opłaty administracyjnej i targowej,
- od opłaty produktowej,
- od opłat pobieranych na podstawie *Ustawy prawo o ochronie środowiska* (Dz. U. z 2001 r. Nr 162),
- od opłaty eksploatacyjnej,
- za wydanie koncesji,
- od opłat drogowych,
- od opłaty pobieranej na podstawie *Ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi* (Dz. U. z 1982 r. Nr 35 z późn. zm.),
- od opłaty pobieranej na podstawie *Ustawy o ochronie gruntów rolnych i leśnych* (Dz. U. z 1995 r. Nr 16 z późn. zm.),
- za dozór techniczny,
- od opłat sądowych oraz z innych opłat mających charakter publicznoprawny.

Prowadzący zakład pracy chronionej przekazuje środki uzyskane ze zwolnień z podatków i opłat na PFRON (w wysokości 10 proc.) i na własny zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych (w wysokości 90 proc). Prowadzący zakład aktywności zawodowej wszystkie środki ze zwolnień i wpływy z dochodu z działalności gospodarczej przekazuje na zakładowy fundusz aktywności.

Uwaga!

Nie ma zwolnienia z opłaty za wieczyste użytkowanie gruntów oraz opłaty abonamentowej RTV. Zwolnienie z podatków nie dotyczy: podatku od gier, towarów oraz podatku akcyzowego, cła, podatków dochodowych i od środków transportu.

3.3. Inne przywileje

Jeżeli prowadzisz zakład pracy chronionej, możesz na swój wniosek ubiegać się o dofinansowanie w wysokości 50 proc. oprocentowania kredytów bankowych, zaciągniętych na cele związane z rehabilitacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych.

Od 2009 roku możesz otrzymać oprócz dofinansowania do oprocentowania kredytów bankowych również zwrot kosztów budowy lub rozbudowy obiektów i pomieszczeń zakładu, transportowych, administracyjnych. Warunek: zwrot może być przyznany, jeżeli prowadzisz zakład pracy chronionej, w którym wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 50%.

3.4. Kto nie może liczyć na wsparcie?

Od 1 stycznia 2009 r. firmy znajdujące się w trudnej sytuacji ekonomicznej nie otrzymają pomocy z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Tak wynika z *Ustawy z 5 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*. Nowela dostosowuje polskie przepisy do rozporządzenia Komisji Europejskiej nr 800/2008 w sprawie wyłączeń blokowych.

Dla pracodawców oznacza to, że mogą oni nie otrzymać pomocy z Funduszu, jeśli np.: ich straty i zadłużenie rosną, a obroty się zmniejszają. Wynika to z wytycznych wspólnotowych, dotyczących pomocy państwa w celu ratowania i restrukturyzacji zagrożonych przedsiębiorstw (Dz. Urz. UE C 244 z 1.10.2004 r.). Zgodnie z nimi firmę uznaje się za zagrożoną, jeżeli ani za pomocą środków własnych, ani środków, które mogłyby uzyskać od właścicieli (akcjonariuszy) lub wierzycieli, nie jest ona w stanie powstrzymać strat, które bez zewnętrznej interwencji władz publicznych prawie na pewno doprowadzą to przedsiębiorstwo do zniknięcia z rynku w perspektywie krótko- lub średnioterminowej. Niezależnie od rodzaju spółki firma będzie też zagrożona, jeśli zgodnie z prawem krajowym podlega ona zbiorowej procedurze upadłościowej. Jednak nawet jeżeli firma nie utraci odpowiedniego ułamka kapitału zakładowego lub nie będzie podlegać

procedurze upadłościowej, może zostać uznana za zagrożoną. Dzieje się tak w przypadku wystąpienia innych okoliczności wskazujących na trudną sytuację ekonomiczną zakładu (np.: zmniejszający się przepływ środków finansowych, rosnące zadłużenie, mniejsze obroty, rosnące kwoty odsetek i zmniejszająca się lub zerowa wartość aktywów netto).

Zgodnie z nowelizacją, wstrzymanie pomocy z PFRON nastąpi nie tylko wtedy, gdy pracodawca znajdzie się w złej sytuacji ekonomicznej, ale także jeśli wypłacane środki przekroczą maksymalny poziom. Od 1 stycznia Fundusz nie będzie mógł udzielić firmie pomocy w formie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych, jeśli w ciągu roku otrzymałaby ona kwotę przekraczającą 10 mln euro.

Wsparcia nie otrzyma też pracodawca, na którym ciąży obowiązek zwrotu pomocy publicznej. Decyzje takie podejmuje Komisja Europejska.

Brak refundacji składek ZUS dla pracodawców w 2009 r.

Z takiej pomocy PFRON mogą skorzystać jedynie osoby prowadzące jednoosobowo działalność gospodarczą. Jeśli posiadają orzeczenie o niepełnosprawności, mogą liczyć na refundację składek ZUS (pod warunkiem jednak że dotychczas terminowo je regulowały). Wysokość refundacji jest taka sama dla wszystkich, bez względu na stopień niepełnosprawności.

Pomoc wypłacana przez Fundusz stanowi równowartość składek emerytalnej i rentowej.

1. Zanim pójdziemy do sądu

Zdarzają się konflikty między pracownikiem a pracodawcą. Pracownik, mimo, że częściej znajduje się w gorszej sytuacji niż jego szef, nie stoi na straconej pozycji. Co robić w razie konfliktu?

Przede wszystkim zgłoś się do Państwowej Inspekcji Pracy. W każdym byłym mieście wojewódzkim mieści się siedziba Okręgowego Inspektoratu Pracy, w którym (osobiście lub telefonicznie) można się dowiedzieć o przysługujących pracownikowi prawach i możliwościach działania.

1.1. Adresy Okręgowych Inspektoratów Pracy

Główny Inspektorat Pracy
00-926 Warszawa,
ul. Krucza 38/42
tel. centr.: 022 661 81 11
faks: 625 47 70; 628 41 13

Okręgowe Inspektoraty Pracy:
15-483 Białystok,
ul. Fabryczna 2
tel.: 085 664 21 46; 664 22-56
faks: 742 27 73

85-012 Bydgoszcz,
pl. Piastowski 4A
tel.: 052 321 42 42; 321 40 04
faks: 321 42 40

80-264 Gdańsk,
ul. Dmowskiego 12

tel.: 058 520 18 22; 340 09 13
faks: 520 18 24

40-032 Katowice,
ul. Dąbrowskiego 23
tel.: 032 358 70 13; 358 70 00
faks: 358 70 50

25-314 Kielce,
ul. 1000-lecia Państwa Polskiego 4
tel.: 041 343 82 76
tel./faks: 344 43 65

31-011 Kraków,
pl. Szczepański 5
tel.: 012 422 90 82; 422 67 80
faks: 421 50 11

20-011 Lublin,
ul. Piłsudskiego 13
tel.: 081 532 42 01; 532 59 18
faks: 532 59 18

90-441 Łódź,
al. Kościuszki 123
tel.: 042 636 23 13
faks: 636 85 13

10-512 Olsztyn,
ul. Kopernika 29
tel.: 089 527 70 55, 534 94 24
faks: 527 60 82

45-706 Opole,
ul. Piłsudskiego 11
tel. 077 470 09 00; 470 09 13
faks: 457 42 07

61-706 Poznań,

ul. Libelta 16/20
tel.: 061 851 01 01; 852 18 40
faks: 852 24 92

35-959 Rzeszów,
ul. Rejtana 67
tel.: 017 875 31 00; 875 31 10
faks: 875 31 40

71-663 Szczecin,
ul. Pszczelna 7
tel.: 091 431 19 29, 431 19 31
faks: 431 19 32

00-973 Warszawa,
ul. Lindleya 16
tel.: 022 628 96 29; 583 15 00
faks: 621 92 72

51-621 Wrocław,
ul. Zielonego Dębu 22
tel.: 071 348 50 20
faks: 371 04 70

65-722 Zielona Góra,
ul. Dekoracyjna 8
tel.: 068 451 39 00
faks: 451 39 11

1.2. Gdy pracodawca nie płaci

W biurze Państwowej Inspekcji Pracy możesz złożyć skargę na piśmie. Najlepiej przytocz jak najwięcej szczegółów dotyczących pracy. Rozpatrzenie skargi powinno nastąpić w terminie 30 dni.

Gdy pracodawca unika spotkania z inspektorem, wtedy inspektor może pisemnie wezwać go do wyjaśnienia sprawy, z niezbędnymi dokumentami. Utrudnianie inspektorowi pra-

cy przeprowadzenia kontroli jest przestępstwem z art. 225 § 2 k.k., zagrożonym karą pozbawienia wolności do lat 3.

Inspektor sporządza protokół. Może wydać decyzję administracyjną nakazującą pracodawcy wypłatę zaległego wynagrodzenia. Jeśli pracodawca nadal nie płaci, inspektor może nałożyć na niego grzywnę w celu przymuszenia.

Pracownik, który złożył skargę, jest na bieżąco informowany przez inspektora o wynikach kontroli. Pracodawca nie może dowiedzieć się, kto złożył skargę. Inspektor pracy wydaje nakaz płacowy, gdy wynagrodzenie jest należne pracownikowi, a nie zostało wypłacone.

Uwaga!

Gdy pracodawca nie płaci należności, możesz rozwiązać umowę o pracę na piśmie. W sporządzonym dokumencie przedstaw wtedy przyczynę rozwiązania umowy.

Jeśli jednak istnieje spór co do tego, czy ono w ogóle pracownikowi przysługuje – sprawę rozstrzyga sąd pracy. Roszczenia wynikające ze stosunku pracy przedawniają się z upływem 3 lat od dnia, kiedy roszczenie stało się wymagalne. Terminy przedawnienia roszczeń nie mogą być ani skracane, ani wydłużane. Bieg przedawnienia ustaje, kiedy złożony zostanie pozew przeciwko pracodawcy np.: o niewypłacanie pensji.

Uwaga!

Jeżeli pracodawca – pomimo interwencji inspektora pracy – nadal nie wypłaca pieniędzy, sprawę skieruj do sądu.

Do sądu najlepiej udaj się najwcześniej po 2-3 miesiącach zaległości. Pozew można wnieść pośrednio (przez adwokata), a gdy pracownik działa bez adwokata, może zgłosić się osobiście do sądu, do kierownika sekretariatu.

Pozew powinien zawierać kwotę, jaką winien jest pracodawca, z wyszczególnieniem: premii, prowizji, ekwiwalentów. W kilku zdaniach należy opisać, od kiedy nie otrzymujesz wynagrodzenia, ile razy odbyły się rozmowy z pracodawcą i co w nich zostało ustalone.

W sprawach skomplikowanych warto korzystać jednak z usług adwokata. To jednak kosztuje. Wysokość jego wynagrodzenia zależy od stopnia skomplikowania sprawy.

Na rozprawę zabierz: umowę o pracę, dokumenty potwierdzające wysokość wynagrodzenia, pokwitowania od pracodawcy. Przygotować należy dowody potwierdzające, że nie otrzymywałeś wynagrodzenia, np. wyciągi z konta. Znajdźmy także świadków, najlepiej takich, którzy, podobnie jak my, nie otrzymują na czas wynagrodzenia.

Wielu pracodawców jeszcze przed zapadnięciem wyroku zawiera z pracownikami ugody i wypłaca zaległe wynagrodzenie.

Uwaga!

Jeżeli pracujemy na podstawie umowy o dzieło lub zlecenie, nie mamy praw przysługujących pracownikowi na etacie (np. nie możemy udać się do Państwowej Inspekcji Pracy). Jeżeli nasz zleceniodawca nie płaci, pozostaje oddanie sprawy do sądu z powództwa cywilnego.

2. Przed sądem

Pracodawca i pracownik powinni zawsze dążyć do polubownego załatwienia spraw. Nie zawsze jednak jest to możliwe.

Jakie działania należy wtedy podejmować, aby jak najwięcej zyskać i jak najmniej stracić? Ze względu na słabszą pozycję pracownik może liczyć na pomoc urzędników sądu zwłaszcza w sytuacjach, w których pracodawca ma nad nim przewagę.

2.1. Roszczenia pracownika

Sytuacje, w których możesz występować do sądu, dotyczą następujących spraw pracowniczych:

- o roszczenie ze stosunku pracy lub z nim związane,
- o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli strony łączą stosunek prawny wbrew zawartej między nimi umowie,
- mających cechy stosunku pracy,
- o roszczenie z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy (np. praca nakładcza),

- o odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Najczęstsze przypadki skarg na pracodawcę to:

- skrócenie okresu wypowiedzenia,
- niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony,
- naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na okres próbny,
- ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika,
- niewypłacenie wynagrodzenia za pracę lub dodatkowych jego składników,
- wypłacenie wynagrodzenia z opóźnieniem,
- wydanie błędnego świadectwa pracy.

2. 2. Pozew

Pozew powinien być sporządzony na piśmie. Wyjątek – pracownik działający bez adwokata lub radcy prawnego może zgłosić w sądzie ustnie do protokołu powództwo, a także treść apelacji i zażalenia. Jedynie kasację do Sądu Najwyższego musi sporządzić adwokat lub radca prawny.

Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Uwaga!

Przestrzegaj terminów! Zwykle są one bardzo krótkie:

- odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę (w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę),
- żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania (w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę),
- żądanie rozwiązania umowy o pracę (w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy),
- żądanie sprostowania świadectwa pracy (w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy przez pracodawcę).

2.3. Pełnomocnictwo

Nie musisz występować przed sądem pracy osobiście. Możesz ustanowić swojego pełnomocnika. Może nim być adwokat lub radca prawny, jak również: rodzice, małżonek, rodzzeństwo lub zstępni pracownika (czyli dzieci, wnuki, prawnuki itd.) oraz osoby przysposobione i przysposabiające.

Pełnomocnikiem wnoszącego pozew może być również przedstawiciel związku zawodowego lub inspektor pracy albo pracownik zakładu, w którym występujący przed sądem pracy pracownik był lub jest zatrudniony.

Kto rozstrzyga spór?

Spory o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzygają:

- w I instancji sądy pracy stanowiące odrębne jednostki organizacyjne sądów rejonowych,
- w II instancji sądy pracy i ubezpieczeń społecznych, stanowiące odrębne jednostki organizacyjne sądów okręgowych.

Do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, należą spory z zakresu prawa pracy:

- o ustalenie istnienia stosunku pracy,
- o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi mogą być dochodzone roszczenia o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy,
- dotyczące kar porządkowych oraz roszczeń z tym związanych,
- dotyczące świadectwa pracy oraz roszczeń z tym związanych.

Jeśli wartość przedmiotu sporu przekracza 30 tys. zł, sprawę w I instancji rozpatruje sąd okręgowy, a w II instancji – sąd apelacyjny. W sprawach z zakresu prawa pracy postępowanie ma charakter trójinstancyjny.

Od wyroku sądu I instancji przysługuje apelacja do sądu II instancji

(np.: od wyroku sądu rejonowego do okręgowego).

- sąd rejonowy (1)
- sąd okręgowy (2)
- kasacja do Sądu Najwyższego (3)
- lub
- sąd okręgowy (1)
- sąd apelacyjny (2)
- sąd Najwyższy (3).

2.4. Apelacje i zażalenia

W apelacji możesz zarzucić wyrokowi każdą wadliwość, która Twoim zdaniem spowodowała niekorzystne dla Ciebie rozstrzygnięcie, a także przywołać nowe fakty dowody.

Apelacje wnosisz się do sądu, który wydał zaskarżony wyrok w ciągu 2 tygodni, licząc od dnia otrzymania wyroku wraz z uzasadnieniem.

W przypadku gdy strona nie złożyła wniosku o przygotowanie pisemnego uzasadnienia w ciągu tygodnia od ogłoszenia sentencji wyroku – termin wniesienia apelacji biegnie od dnia, w którym upłynął termin do żądania uzasadnienia.

W przypadku tzw. niemerytorycznego orzeczenia sądu I instancji (np.: postanowienia o umorzeniu postępowania wskutek cofnięcia pozwu) można złożyć zażalenie. Obecnie przy wniesieniu apelacji należy uiścić 30 zł.

2.5. Kasacja

Od wydanego przez sąd II instancji wyroku lub postanowienia w przedmiocie odrzuconego pozwu albo umorzenia postępowania, kończących postępowanie w sprawie, przy-

sługuje Ci kasacja do Sądu Najwyższego, chyba że przepis szczegółowy stanowi inaczej. Kasacja nie przysługuje w sprawach, w których wartość przedmiotu zaskarżenia jest niższa niż 10 tys. zł. Kasacja nie przysługuje też w sprawach dotyczących kar porządkowych, świadectwa pracy i roszczeń z tym związanych oraz deputatów lub ekwiwalentów.

Podstawą kasacji jest:

naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie;
naruszenie przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to miało mieć istotny wpływ na wynik sprawy.

Uwaga: W sprawach z zakresu prawa pracy pracownik może wybierać i złożyć pozew do:

- a) sądu, w którego okręgu pracodawca będący osobą fizyczną zamieszkuje lub przebywa, a pracodawca niebędący osobą fizyczną ma siedzibę;
- b) lub do sądu, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana;
- c) lub do sądu, w którego okręgu znajduje się zakład pracy.

2.6. Koszty sądowe

Opłaty sądowe to wpis i opłata kancelaryjna. W sprawach o roszczenia pracownika ze stosunku pracy postępowanie jest w ogóle wolne od opłat sądowych. Wyjątek to opłata 30 zł przy wniesieniu apelacji, a przy roszczeniach przekraczających 50 tys. zł

obowiązkowy wpis – 5 proc. wartości sporu. Wydatki związane z czynnościami podejmowanymi w toku postępowania ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie z instancji rozstrzyga o tych wydatkach. Obciążenie tymi wydatkami pracownika może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych (bardzo rzadko).

Również wydatki związane z czynnościami podejmowanymi w toku postępowania z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd w orzeczeniu kończącym postępowanie rozstrzyga o tych wydatkach, z tym że w takim przypadku obciążenie pracownika może nastąpić wyjątkowo. Wydatki te to np.: należności Świadców, biegłych, tłumaczy oraz kuratorów, koszty ogłoszeń, koszty opłat telefonicznych itp.

Pracownik jest zwolniony z opłat sądowych, może natomiast być obciążony wydatkami (w praktyce bardzo rzadko).

2.7. Adresy Okręgowych Sądów Pracy

15-950 Białystok,
ul. M. Curie-Skłodowskiej 1
tel.: 085 742 04 41; 745-91-00

43-300 Bielsko-Biała,
ul. Cieszyńska 10
tel.: 033 812 40 05 do 9; 812 39 15

85-128 Bydgoszcz,
ul. Zamenhofska 7
tel.: 052 325 31 00; 321 31 01

42-200 Częstochowa,
ul. Dąbrowskiego 23/35
tel.: 034 324 50 15; 324 16 80

82-300 Elbląg,
pl. Konstytucji 1
tel.: 055 232 62 57; 232 54 47

80-958 Gdańsk,
ul. Nowe Ogrody 30/34
tel.: 058 321 31 99; 321 31 04

44-100 Gliwice,
ul. Kościuszki 15
tel.: 032 338 02 00; 338 01 02

66-400 Gorzów Wlkp.,
ul. Mieszka I 33
tel.: 095 722 42 80 do 85; 720 28 07

58-500 Jelenia Góra,
ul. Wojska Pol. 56
tel.: 075 620 03 71; 752 51 13

62-800 Kalisz,
al. Wolności 13
tel.: 062 765 77 00; 757 49 36

40-957 Katowice,
ul. Andrzeja 16/18
tel.: 032 251 14 21; 251 67 28

25-372 Kielce,
ul. Seminaryjna 12a
tel.: 041 361 75 55; 344 49 23

75-541 Koszalin,

ul. Waryńskiego 7
tel.: 094 342 88 04

31-542 Kraków,
ul. Mogilska 17
tel.: 012 411 32 55; 412 43 88

31-547 Kraków,
ul. Przy Rondzie 7
tel.: 012 619 51 00; 619 50 00

38-400 Krosno,
ul. Sienkiewicza 12
tel.: 013 436 84 78; 432 05 70

59-220 Legnica,
ul. Złotoryjska 40
tel.: 076 722 59 00; 752 59 12

20-076 Lublin,
ul. Krakowskie Przedmieście 43
tel.: 081 532 00 31 do 39

18-400 Łomża,
ul. Dworcowa 16
tel.: 086 216 62 81; 216 67 53

90-921 Łódź,
pl. Dąbrowskiego 5
tel.: 042 678 96 77; 678 11 45

33-300 Nowy Sącz,
ul. Pijarska 3
tel.: 018 443 58 79; 443 81 14

10-001 Olsztyn,
ul. Dąbrowszczaków 44
tel.: 089 523 02 30; 527 76 95

45-064 Opole,
pl. Daszyńskiego 1

tel.: 077 453 02 81; 456 41 70

07-400 Ostrołęka,
ul. Kościuszki 19
tel.: 029 823 48 80 do 81

97-300 Piotrków Trybunalski,
ul. J. Słowackiego 5
tel.: 044 647 89 19

09-404 Płock,
pl. Narutowicza 4/6
tel.: 024 764 29 22; 764 29 40

60-967 Poznań,
ul. Marcinkowskiego 32
tel.: 061 856 60 00; 752 93 85

26-600 Radom,
ul. Marszałka J. Piłsudskiego 10
tel.: 048 368 02 00; 368 03 03

35-959 Rzeszów,
pl. Śreniawitów 3
tel.: 017 875 62 00; 862 72 65

08-110 Siedlce,
ul. J. Piłsudskiego 18
tel.: 025 632 52 35 do 39

76-200 Słupsk,
ul. Zamenhofska 7
tel.: 059 842 20 41; 842 83 01

16-400 Suwałki,
ul. Waryńskiego 45
tel.: 087 563 13 30; 563 -13 03

70-952 Szczecin,
ul. Kaszubska 42
tel.: 091 448 00 02; 448 99 15

58-100 Świdnica,
pl. Grunwaldzki 14
tel. 074 851 83 00; 851 82 70

39-400 Tarnobrzeg,
ul. Sienkiewicza 27
tel.: 015 875 62 00; 823 05 51

33-100 Tarnów,
ul. J. Dąbrowskiego 27
tel.: 014 622 24 85; 627 85 83

87-100 Toruń,
ul. Piekary 51
tel.: 056 610 56 00; 655 57 06

22-400 Zamość,
ul. Akademicka 1
tel.: 084 639 31 36; 639 33 59

65-958 Zielona Góra,
pl. Słowiański 1
tel.: 068 322 01 41

00-951 Warszawa,
al. Solidarności 127
tel.: 022 262 52 44; 258 85 84

87-800 Włocławek,
ul. Wojska Polskiego 22
tel.: 054 411 62 00, 411 62 05

50-950 Wrocław,
ul. Sądowa 1
tel.: 071 370 42 00; 344 49 59



Uwaga!

Kiedy pracodawca pomimo wyroku nadal nie płaci, to możemy z prawnym wyrokiem zgłosić się do komornika, który wyegzekwuje dług.

Na rynku funkcjonują również firmy windykacyjne, które ściągają długi. Czas ściągania długu to ok. 1-3 miesięcy. Koszt – od 9 do 19 proc. odzyskanej sumy. Skuteczność (do roku) prawie 100-procentowa. Jednak aby wybrać taką firmę, należy ją sprawdzić. Podpisując umowę z firmą windykacyjną, należy zwrócić uwagę na jej zapisy. Należy unikać niekorzystnych ustaleń, np.: że po odzyskaniu długu firma ma prawo dysponować nim przez rok!

e-mail: lublin@pfron.org.pl
Oddział Lubuski
ul. Dąbrowskiego 35,
65-021 Zielona Góra
tel.: 068 320 55 80; 068 324 33 38
faks: 068 324 33 36
e-mail: zielonagora@pfron.org.pl

Oddział Łódzki
ul. Kilińskiego 169,
90-353 Łódź
tel.: 042 672 45 32; 042 672 45 31
faks: 042 674 58 22
e-mail: lodz@pfron.org.pl

Oddział Małopolski
ul. 29 Listopada 130,
31-420 Kraków
tel.: 012 415 86 35; 012 415 91 19
faks: 012 415 86 85
e-mail: krakow@pfron.org.pl

Kontakty do oddziałów PFRON

Oddział Dolnośląski
ul. Szewska 6/7,
50-053 Wrocław
tel.: 071 346 74 40
faks: 071 342 12 60
e-mail: wroclaw@pfron.org.pl

Oddział Kujawsko-Pomorski
ul. Szosa Chełmińska 28,
87-100 Toruń
tel.: 056 654 66 92;
056 655 51 28 w. 15 do 21
faks: 056 655 60 02 w. 31
e-mail: torun@pfron.org.pl

Oddział Lubelski
ul. Tetmajera 21,
20-060 Lublin
tel.: 081 744 36 01 do 08
faks: 081 744 16 47

Oddział Mazowiecki
ul. Grójecka 19/25,
02-021 Warszawa
tel.: 022 822 32 75;
022 822 32 78;
022 822 32 79
faks: 022 822 32 77
e-mail: warszawa@pfron.org.pl

Oddział Opolski
ul. Koraszewskiego 8-16,
45-011 Opole
tel.: 077 456 72 54
faks: 077 453 95 91
e-mail: opole@pfron.org.pl

Oddział Podkarpacki
ul. Rejtana 10,
36-310 Rzeszów

tel.: 017 852 89 11;
017 852 89 32; 017 853 59 11
faks: 017 853 26 12
e-mail: rzeszow@pfron.org.pl

Oddział Podlaski
ul. Fabryczna 2,
15-483 Białystok
tel.: 085 654 57 65
faks: 085 675 01 07
e-mail: bialystok@pfron.org.pl

Oddział Pomorski
ul. Bażyńskiego 32,
80-309 Gdańsk
tel.: 058 554 85 16
faks: 058 552 28 06
e-mail: gdansk@pfron.org.pl

Oddział Śląski
pl. Grunwaldzki 8-10/8,
40-950 Katowice
tel.: 032 203 68 35;
032 786 96 02 do 04;
032 203 68 34
faks: 032 786 96 02
e-mail: katowice@pfron.org.pl

Oddział Świętokrzyski
al. IX Wieków Kielc 3,
25-955 Kielce
tel.: 041 342 19 69
faks: 041 342 19 68
e-mail: kielce@pfron.org.pl

Oddział Warmińsko-Mazurski
ul. Kopernika 46A,
10-959 Olsztyn
tel.: 089 534 91 51
faks: 089 527 76 39
e-mail: olsztyn@pfron.org.pl

Oddział Wielkopolski
ul. Lindego 4,
60-573 Poznań
tel.: 061 843 55 16 do 18;
061 843 04 31
faks: 061 847 64 39
e-mail: poznan@pfron.org.pl

Oddział Zachodniopomorski
ul. Powstańców Wielkop. 33,
70-110 Szczecin
tel.: 091 482 09 20;
091 483 67 85
faks: 091 482 79 36
e-mail: szczecin@pfron.org.pl

2.8. Podstawa prawna

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z 27 sierpnia 1997 r. (Dz.U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92 z późn. zm.) i Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 22 maja 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (Dz.U. Nr 100, poz. 929)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 października 2007 w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej (Dz.U. Nr 194, poz. 1404)

Ustawa o podatkach i opłatach lokalnych (Dz.U. z 1991 r. Nr 9, poz. 84)

Ustawa o obowiązkach przedsiębiorców w zakresie gospodarowania niektórymi odpadami oraz o opłacie pro-

duktowej i opłacie depozytowej (Dz.U. z 2001 r. Nr 63)

Ustawa Prawo o ochronie środowiska (Dz.U. z 2001 r. Nr 162)

Prawo górnicze i geologiczne (Dz.U. z 1994 r. Nr 27 z późn. zm.)

Prawo górnicze i geologiczne (Dz.U. z 1994 r. Nr 27 z późn. zm.)

Ustawa o transporcie drogowym (Dz.U. z 2001 r. Nr 125)

Ustawa o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. z 1982 r. Nr 35 z późn. zm.)

Ustawa o ochronie gruntów rolnych i leśnych (Dz.U. z 1995 r. Nr 16 z późn. zm.)

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

Notatki:

ZNAJDŹ PRACOWNIKA Z CENTRUM INTEGRACJA

infolinia: 0 801 801 015

Zatrudniając osoby z niepełnosprawnością zyskujesz:

45 000 zł – oszczędności na PFRON *
+ 38 500 zł – dofinansowania do wynagrodzeń z PFRON *

83 500 zł

Najcenniejsze – kompetentny i zmotywowany pracownik

Centrum Integracja nieodpłatnie przeprowadzi projekt rekrutacji w Twojej firmie i udzieli informacji na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.

Gdynia

tel.: 058 660 28 38 , gdynia@integracja.org

Katowice

tel.: 032 605 38 50, katowice@integracja.org

Kraków

tel.: 012 424 04 30, krakow@integracja.org

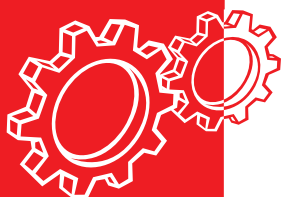
Warszawa

tel.: 022 831 85 82, warszawa@integracja.org

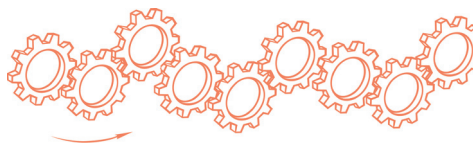
Zielona Góra

tel.: 068 328 64 70, zielonagora@integracja.org

* Roczne orientacyjne wyliczenia dla firmy zatrudniającej 50 osób, w tym 3 osoby z niepełnosprawnością o lekkim, umiarkowanym i znacznym stopniu.



Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy



Praca bez barier

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Państwowy Fundusz
Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych



www.integracja.org

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Jesteś osobą ze znacznym stopniem niepełnosprawności ruchowej?

Znajdź pracę ze Stowarzyszeniem Przyjaciół Integracji!

- Konsultacje zawodowe, psychologiczne, prawne także w miejscu zamieszkania
- Warsztaty aktywnego poszukiwania pracy
- Szkolenia i staże zawodowe
- Wsparcie w podjęciu i kontynuowaniu nauki

www.pracabezbarier.org

Infolinia Integracja: 0 801 801 015