

Piotr Braun  
Krzysztof Szczucki

# OSOBA NIEPEŁNOSPRAWNA na rynku pracy



# Osoba niepełnosprawna na rynku pracy

Poradnik  
dla pracowników  
i pracodawców



Piotr Braun, Krzysztof Szczucki

# **Osoba niepełnosprawna na rynku pracy**

**Poradnik  
dla pracowników  
i pracodawców**

Fundacja Edukacji Nowoczesnej

FUNDACJA   
EDUKACJI   
NOWOCZESNEJ

Warszawa 2016

Okładka i ilustracje

*Tomasz Kleszcz* · [kleszczart@gmail.com](mailto:kleszczart@gmail.com)

Redakcja

*Anna Kowalik*

© Copyright by Fundacja Edukacji Nowoczesnej

Warszawa 2016

ISBN 978-83-943873-0-3

Projekt realizowany z Narodowym Bankiem Polskim  
w ramach programu edukacji ekonomicznej



Fundacja Edukacji Nowoczesnej

FUNDACJA   
EDUKACJI   
NOWOCZESNEJ

Warszawa 2016

<http://www.fen.net.pl>

e-mail: [biuro@fen.net.pl](mailto:biuro@fen.net.pl)

## Spis treści

Wstęp . . . . .	7
1. Zatrudnienie niepełnosprawnych – stan faktyczny, szanse i zagrożenia . . . . .	9
2. Najważniejsze akty prawne związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych . . . . .	13
3. Najważniejsze instytucje związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych . . . . .	17
4. Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych . . . . .	19
5. Student z niepełnosprawnością – obecne formy wsparcia . . . . .	29
6. Uczni i uczestnicy innych form kształcenia z niepełnosprawnością – obecne formy wsparcia. . . . .	33
7. Osoba niepełnosprawna poszukująca pracy . . . . .	37
8. Niepełnosprawny pracownik podczas zatrudnienia . . . . .	45
9. Niepełnosprawny przedsiębiorca . . . . .	49
10. Uprawnienia osoby niepełnosprawnej niezwiązane z prowadzeniem działalności gospodarczej lub z zatrudnieniem . . . . .	53
11. Dofinansowanie kosztów zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością . . . . .	57
12. System obsługi dofinansowań i refundacji w praktyce . . . . .	63
13. Obowiązek wnoszenia przez pracodawcę wpłat na PFRON . . . . .	67
14. Inne obowiązki pracodawcy zatrudniającego niepełnosprawnego pracownika . . . . .	73
15. Podmioty zatrudniające niepełnosprawnych poza otwartym rynkiem pracy . . . . .	77
16. Korzyści pracodawcy z tytułu zatrudniania osoby z niepełnosprawnością . . . . .	83
17. Pracownik z niepełnosprawnością – przykłady osób z różnymi ograniczeniami funkcjonujących na otwartym rynku pracy . . . . .	87
Najważniejsze akty prawne i inne dokumenty . . . . .	91



## Wstęp

Praca to bezcenne dobro – dzięki niej człowiek zabezpiecza swój byt i czuje się potrzebny, a wytwarzane przez niego dobra materialne, naukowe lub kulturalne przynoszą pożytek innym ludziom. Krótko mówiąc, praca jest wartością samą w sobie i należałoby dążyć do tego, by jak największa liczba osób mogła pracować. W tym celu wspiera się obecnie grupy ludzi, którzy potrzebują określonej pomocy, żeby przezwyciężyć własne trudności i podjąć lub kontynuować zatrudnienie. Pomaga się na przykład matkom powracającym na rynek pracy, ludziom zmuszonym do przekwalifikowania się, a także osobom z niepełnosprawnością oraz ich pracodawcom.

Przedmiotem tego poradnika jest opis i analiza dostępnych w Polsce form wsparcia zatrudniania niepełnosprawnych. Została tu omówiona zarówno pomoc oferowana osobom kształcącym się, zatrudnionym, samozatrudnionym i poszukującym pracy, które dotknięte są różnego rodzaju niepełnosprawnością, jak i pomoc dostępna pracodawcom, którzy niepełnosprawnych zatrudniają.





# 1.

## Zatrudnienie niepełnosprawnych - stan faktyczny, szanse i zagrożenia

Według Głównego Urzędu Statystycznego w Polsce żyje ponad 2 miliony osób z niepełnosprawnością w wieku produkcyjnym, z których zatrudnionych jest niespełna 23%. Przyczyn takiego stanu rzeczy jest wiele. O niskim współczynniku zatrudnienia osób z niepełnosprawnością decyduje przede wszystkim postawa pracodawców, którzy wciąż pozostają niechętni wobec zatrudniania niepełnosprawnych, a jeśli już przyjmują do pracy tego typu osoby, to czynią to na ogół z pobudek finansowych, mając na względzie korzyści, jakie mogą uzyskać. Jeśli natomiast chodzi o samych niepełnosprawnych, to część z nich zwyczajnie nie chce pracować, część zaś z uwagi na swoje ograniczenia – np. głębokie upośledzenie umysłowe – nie może być zatrudniona, a jeszcze inna część – spora grupa – nie pracuje, ponieważ osobom tym trudno konkurować na rynku pracy z osobami sprawnymi.

Jeśli w kwestii zatrudnienia osób z dwóch pierwszych grup bardzo trudno jest zmienić sytuację, to w odniesieniu do osób z ostatniej grupy próbuje się od lat poprawiać zatrudnialność. Efekty tych działań są różne. Porównując współczynnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w ostatnich kilkunastu latach, obserwujemy jego spadek. Pozytywne jest jednak to, że **coraz więcej niepełnosprawnych znajduje zatrudnienie na otwartym rynku pracy.**

Przyczyn gorszej sytuacji niepełnosprawnych na rynku pracy jest wiele. Trudności w podejmowaniu przez nich zatrudnienia wynikają przede wszystkim ze specyfiki samych ograniczeń osób z niepełnosprawnością uniemożliwiających ubieganie się o niektóre miejsca pracy, z niewłaściwych postaw niepełnosprawnych względem swojego zatrudnienia, ale także z nieuzasadnionych uprzedzeń pracodawców, którzy niejednokrotnie wolą zatrudnić osobę posiadającą gorsze kwalifikacje, jednak bez niepełnosprawności.

Liczba pracujących niepełnosprawnych maleje wraz ze wzrostem ciężaru posiadanych przez nich dolegliwości, w związku z tym zatrudniona osoba ze znacznym stopniem niepełnosprawności na otwartym rynku pracy nadal stanowi rzadkość. Pracujący z umiarkowanym lub lekkim stopniem niepełnosprawności występują częściej – w przypadku osób z tej drugiej grupy ograniczenia są znikome, tak że ludzie ci funkcjonują zawodowo niemal jak osoby sprawne. Trudno zatem traktować wszystkich niepełnosprawnych jednakowo, co znajduje potwierdzenie w regulowaniu intensywności wsparcia przewidzianego dla osób z różnego rodzaju stopniami oraz rodzajami niepełnosprawności.

W celu zwiększania współczynnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnością podejmuje się w Polsce szereg działań, które zostaną opisane w dalszej części poradnika. **Przewidziano wsparcie dla wielu grup osób, by zrekompensować niektóre ograniczenia niepełnosprawnych utrudniające im podejmowanie zatrudnienia.** Na pomoc spośród nich mogą liczyć zarówno bezrobotni, zdobywający zawód, jak i już pracujący, a także zatrudniający osoby z niepełnosprawnością oraz podmioty wspierające niepełnosprawnych we właściwym funkcjonowaniu na rynku pracy. Oferowane wsparcie stanowi dla nich niewątpliwą szansę.

**Tab. 1. Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz pracodawców zarejestrowanych w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych**

Wyszczególnienie	grudzień											listopad	
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
Pracownicy niepełnosprawni ogółem w tys.	200,7	206,8	212,1	221,0	203,0	247,2	267,2	245,5	243,6	252,0	243,4	245,0	
w zakładach pracy chronionej	172,6	173,9	174,1	178,8	163,8	188,7	198,2	173,8	163,1	166,9	139,4	125,2	
na otwartym rynku pracy	28,1	32,9	38,0	42,2	39,2	58,4	69,0	71,7	80,5	85,1	104,0	119,8	
Pracodawcy ogółem	6 585	7 290	7 949	9 135	9 281	13 596	16 091	17 482	18 742	20 710	24 008	25 635	
prowadzący zakłady pracy chronionej	2 463	2 356	2 251	2 185	2 146	2 087	2 001	1 806	1 437	1 392	1 263	1 167	
otwarty rynek pracy	4 122	4 934	5 698	6 950	7 134	11 507	14 090	15 676	17 305	19 318	22 745	24 468	

Uwaga: Od maja 2008 r. z podziału na zpch i otwarty rynek pracy zostali wyłączeni pracodawcy, którzy w okresie sprawozdawczym zakwalifikowali się do obydwu grup.

Dane PFRON – według stanu na 8 lutego 2016 r.

**Tab. 2. Pracownicy niepełnosprawni zarejestrowani w Systemie Obsługi Dofinansowań PFRON według typu pracodawcy, stopnia niepełnosprawności i występowania schorzeń specjalnych – w etatach**

Wyszczególnienie	czerwiec 2015 r.			listopad 2015 r.		
	ogółem	zpch	otwarty rynek	ogółem	zpch	otwarty rynek
Pracownicy niepełnosprawni ogółem	228 969	121 271	107 698	231 334	118 415	112 918
w tym ze schorzeniami specjalnymi	61 744	38 604	23 140	63 466	38 348	25 118
Ze znacznym stopniem niepełnosprawności	18 332	9 008	9 324	18 598	8 922	9 676
w tym ze schorzeniami specjalnymi	7 175	3 434	3 741	7 118	3 387	3 730
Z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności	145 221	83 799	61 422	148 056	82 408	65 648
w tym ze schorzeniami specjalnymi	43 131	28 485	14 646	44 644	28 465	16 179
Z lekkim stopniem niepełnosprawności	65 415	28 464	36 952	64 680	27 085	37 595
w tym ze schorzeniami specjalnymi	11 438	6 685	4 752	11 704	6 495	5 209

Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych na podstawie danych PFRON – stan na 8 lutego 2016 r.

## 2.

### **Najważniejsze akty prawne związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych**

Większość form wspierania zatrudnienia niepełnosprawnych realizowana jest ze środków publicznych, toteż środki te pożytkuje się zgodnie z obowiązującymi przepisami zawartymi w różnego rodzaju aktach prawnych.

Akty prawne, w tym regulujące problematykę wspierania zatrudniania osób z niepełnosprawnością, ułożone są hierarchicznie: akty wyższego rzędu wyposażono w bardziej ogólne normy, na podstawie których uchwała się zgodne z nimi akty niższego rzędu, które zawierają przepisy stosowane bezpośrednio wobec ich adresatów.

Podobnie jak w przypadku wszystkich dziedzin życia, również odnośnie wspierania zatrudniania osób niepełnosprawnych naczelnym aktem prawnym w naszym kraju regulującym tą tematykę jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. Artykuł 69 Konstytucji RP stanowi, że władze publiczne udzielają osobom z niepełnosprawnością pomocy w zakresie zabezpieczania egzystencji, w zakresie komunikacji społecznej oraz w zakresie przysposobienia do pracy. Choć na pierwszy rzut oka wskazana regulacja brzmi ogólnikowo, jest to bardzo ważny przepis, na jego podstawie bowiem uchwalono wiele innych unormowań dotyczących wspierania zatrudniania niepełnosprawnych.

Zanim zostaną omówione najważniejsze akty prawa krajowego, należy wspomnieć o bardzo ważnej grupie aktów regulujących problematykę wspierania zatrudniania osób z niepełnosprawnością, mianowicie o ak-

tach prawa międzynarodowego, w tym oczywiście prawa europejskiego. Wiele z naszych obecnych unormowań stanowiących przedmiot poradnika pozostaje konsekwencją ratyfikowanych przez Polskę umów międzynarodowych skutkujących wejściem do polskiego porządku prawnego różnego rodzaju przepisów.

Jednym z najważniejszych aktów prawa międzynarodowego jest przyjęta 13 grudnia 2006 r. przez Zgromadzenie Ogólne ONZ Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, ratyfikowana przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej 6 września 2012 r. Jest to kluczowy akt prawa międzynarodowego w zakresie ochrony praw osób niepełnosprawnych. Obok niego istnieją także akty prawa międzynarodowego regulujące wyłączenie problematykę pracy osób z niepełnosprawnością. Takim aktem jest Konwencja nr 159 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, przyjęta 20 czerwca 1983 r. w Genewie. W świetle tej konwencji polityki krajowe w dziedzinie rehabilitacji osób niepełnosprawnych mają dążyć do zapewnienia dostępności właściwych środków rehabilitacji zawodowej tych osób oraz tworzyć warunki do ich zatrudnienia w ramach otwartego rynku pracy; konwencja kładzie nacisk na zasadę równości i równego traktowania oraz zakazuje dyskryminacji. Na uwagę zasługuje także zalecenie nr 168 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych z 20 czerwca 1983 r. Zalecenie ma charakter uzupełniający w stosunku do konwencji nr 159; zgodnie z zaleceniem osoby niepełnosprawne powinny korzystać z równości szans i traktowania dla uzyskania i utrzymania zatrudnienia, które we wszystkich możliwych przypadkach jest zgodne z ich własnym wyborem i uwzględnia ich indywidualne zdolności oraz pozwala im na awans.

Jeśli chodzi o akty prawa europejskiego regulujące problematykę zatrudniania niepełnosprawnych, to na uwagę zasługuje kilka z nich. Na początku należy wymienić Europejską Kartę Społeczną z osiemnastego października 1961 r. Dokument ten reguluje prawo osób niepełnosprawnych do szkolenia zawodowego, rehabilitacji oraz readaptacji zawodowej i społecznej, bez względu na przyczynę i rodzaj inwalidztwa. Kolejnym aktem, o którym należy tu wspomnieć, jest zalecenie nr Rec (2006)5 Komitetu Ministrów dla państw członkowskich z 5 kwietnia 2006 r. – Plan

działań Rady Europy w celu promocji praw i pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w społeczeństwie: podnoszenie jakości życia osób niepełnosprawnych w Europie 2006–2015. Zgodnie z dyspozycjami tego planu należy zwiększyć równy dostęp do zatrudnienia przez łączenie działań antydyskryminacyjnych i pozytywnych oraz przez włączenie działań integracyjnych na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych do ogólnej polityki zatrudnienia. Na uwagę zasługuje tu także Rezolucja Parlamentu Europejskiego w sprawie mobilności i integracji osób niepełnosprawnych oraz europejskiej strategii na rzecz osób niepełnosprawnych 2010–2020 z dnia 25 października 2011 r. W świetle tej rezolucji integracja na rynku pracy i niezależność ekonomiczna to czynniki o niezwykle dużym znaczeniu dla integracji społecznej osób niepełnosprawnych. Kolejnym ważnym dokumentem, o którym warto wspomnieć, jest Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010–2020: Odnowione zobowiązanie do budowania Europy bez barier – COM(2010) 636 wersja ostateczna komunikatu Komisji Europejskiej z 15 listopada 2010 r. Celem strategii jest wsparcie wdrażania konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, a także wskazanie mechanizmów jej wdrażania w polityce Unii Europejskiej. Działania wskazane w strategii mają na celu zniesienie przeszkód, które uniemożliwiają osobom niepełnosprawnym ich pełny udział w życiu społecznym i gospodarczym.

Wiążące względem wspierania zatrudniania osób z niepełnosprawnością pozostają także inne akty prawa europejskiego gwarantujące określone uprawnienia różnym grupom osób, w tym osobom z niepełnosprawnością. Należy tu wymienić takie dokumenty, jak: dyrektywa Rady 2000/78 WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Karta praw podstawowych Unii Europejskiej z dnia 7 grudnia 2000 r. czy rozporządzenie Komisji (WE) nr 2204/2002 z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu o Wspólnocie Europejskiej do pomocy państwa w zakresie zatrudnienia.

Najważniejszym aktem prawa krajowego dotyczącym problematyki wspierania zatrudniania osób z niepełnosprawnością jest **ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych**. Ustawa tworzy model rehabilitacji za-



wodowej i pracy osób niepełnosprawnych oparty na przechodzeniu osoby niepełnosprawnej kolejno przez cztery ogniwa instytucjonalne – od rehabilitacji zawodowej do zatrudnienia. Następnym aktem, na który trzeba zwrócić uwagę, jest ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym. Ustawa daje warunki dla tworzenia dwóch kategorii instytucji zatrudnienia socjalnego, które różnią się formą organizacyjną, procedurami powoływania oraz źródłem finansowania – centra integracji społecznej (CIS) oraz kluby integracji społecznej (KIS). Równie ważna w kontekście wspierania zatrudniania osób z niepełnosprawnością pozostaje ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych. Kreuje ona warunki dla tworzenia spółdzielni socjalnych, które są rozwiniętą postacią przedsiębiorstwa społecznego, realizującego inne cele niż CIS-y i KIS-y; przedmiotem działania spółdzielni jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa opartego na osobistej pracy członków. Wspomnieć należy także o Karcie praw osób niepełnosprawnych z 1 sierpnia 1997 r. Jednym z postanowień karty jest przepis mówiący, że osoby niepełnosprawne mają prawo do zatrudnienia na otwartym rynku pracy zgodnie ze swoimi kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz prawo do korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy ich niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymaga – prawo do pracy w warunkach dostosowanych do swoich potrzeb.

Oprócz powyższych aktów prawnych, regulujących wspieranie wyłącznie niepełnosprawnych w zakresie ich zatrudnienia, mamy też akty, które gwarantują takie wsparcie powszechnie, czyli również osobom z niepełnosprawnością. Zaliczamy do nich przede wszystkim: **kodeks pracy**, ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawę z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

### 3.

## **Najważniejsze instytucje związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych**

Do realizacji projektów szeroko rozumianego wspierania zatrudnienia osób z niepełnosprawnością potrzebne są odpowiednie podmioty, które będą w stanie wykonywać powierzone im w tym zakresie zadania. Innymi słowy musi istnieć organizacja w postaci na przykład urzędu lub fundacji, do której zwraca się osoba chcąca skorzystać z przewidzianego dla niej wsparcia. Obecnie w Polsce część wspomnianych projektów realizują instytucje państwowe, a część organizacje pozarządowe. Obie te grupy w swoich działaniach uzupełniają się, tworząc sieć wsparcia zatrudniania niepełnosprawnych.

W Polsce od wielu lat najważniejszym podmiotem rządowym właściwym dla wspierania osób z niepełnosprawnością, w tym także w zakresie ich zatrudniania, pozostaje PFRON. Choć rola tej instytucji jest stopniowo ograniczana, to – jeśli chodzi o problematykę stanowiącą przedmiot poradnika – PFRON cały czas pozostaje wiodącym podmiotem. Wspomniane ograniczanie zadań PFRON w zakresie wspierania zatrudnienia osób z niepełnosprawnością wynika z powierzaniu tych zadań organom samorządowym, a konkretnie organom powiatów. Największą rolę odgrywają tu powiatowe centra pomocy rodzinie oraz powiatowe urzędy pracy.

Bardzo ważne znaczenie odnośnie wspierania zatrudniania osób z niepełnosprawnością mają organizacje pozarządowe w postaci na przykład fundacji lub stowarzyszeń, które zarówno samodzielnie, jak

i we współpracy z instytucjami państwowymi realizują wiele projektów aktywizacyjnych finansowanych z funduszy Unii Europejskiej oraz ze środków krajowych. Najnowszą formą wspierania zatrudnienia osób z niepełnosprawnością są spółdzielnie socjalne. Osoby z niepełnosprawnością są jedną z grup potencjalnych założycieli spółdzielni, którzy mogą korzystać z różnego rodzaju wsparcia ułatwiającego prowadzenie działalności zarobkowej. Nie można w tym miejscu pominąć również podmiotów funkcjonujących poza otwartym rynkiem pracy, takich jak zakłady pracy chronionej oraz zakłady aktywizacji zawodowej.

## 4.

### **Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych**

Najważniejszym aktem prawnym regulującym problematykę aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. Ustawa ta nie jest poświęcona wyłącznie problematyce pracy osób niepełnosprawnych oraz warunkom związanym z ich zatrudnianiem, chociaż są to zagadnienia w niej najważniejsze. W tej części poradnika przedstawione zostaną ogólne zasady tej ustawy oraz zagadnienia znaczące dla tematu książki, ale tylko pośrednio związane z rehabilitacją zawodową oraz zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że **osobami z niepełnosprawnością w myśl ustawy są osoby, których niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem:**

- 1) o zakwalifikowaniu przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności: znacznego, umiarkowanego lub lekkiego;
- 2) o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy na podstawie innych przepisów, lub
- 3) o niepełnosprawności, wydanym przed ukończeniem 16 roku życia.

Należy zauważyć, że za osobę z niepełnosprawnością w rozumieniu omawianej tu ustawy można uznać tylko taką, wobec której orzeczenie

wydał powiatowy lub wojewódzki zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności lub lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). Inne orzeczenia wydane po dniu 31 grudnia 1997 r. nie mogą stanowić podstawy do uznania kogoś za osobę z niepełnosprawnością w rozumieniu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. Oznacza to, że wszystkie obowiązki i przywileje związane z osobami niepełnosprawnymi wynikające z tej ustawy mogą być egzekwowane tylko w przypadku, gdy osoba z niepełnosprawnością spełnia ww. kryteria.

Już w tym miejscu warto zauważyć, że **nie należy mylić ze sobą dwóch pojęć: pojęcia „osoba niezdolna do pracy” i pojęcia „osoba z niepełnosprawnością”**. Jak słusznie zauważył Sąd Apelacyjny w Poznaniu: „Różnice występują zarówno w płaszczyźnie definicyjnej (pojęcie niezdolności do pracy, zawarte w ustawie o emeryturach i rentach z FUS jest inne niż pojęcie niepełnosprawności zawarte w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych), jak i w zakresie orzekania o każdym z tych stanów (orzekanie o niezdolności do pracy należy do lekarzy orzeczników ZUS, orzekanie o stopniu niepełnosprawności do powiatowych i wojewódzkich zespołów ds. orzekania o stopniu niepełnosprawności). Są one przesłanką do przyznania innego rodzaju świadczeń”<sup>1</sup>. Warto w tym miejscu zwrócić jeszcze uwagę na wyrok Sądu Najwyższego, w którym wskazał on, co następuje: „O tym, że nie w każdym przypadku niepełnosprawność w rozumieniu ustawy o rehabilitacji zawodowej pokrywa się z niezdolnością do pracy w rozumieniu przepisów rentowych świadczy, po pierwsze, że ustawa o rehabilitacji zawodowej w brzmieniu obowiązującym w momencie orzekania wiąże zaliczenie do stopnia niepełnosprawności ze zdolnością do wykonywania zatrudnienia, a nie z niezdolnością do pracy w rozumieniu przepisów rentowych, a po drugie, że niepełnosprawność oznacza nie tylko naruszenie sprawności organizmu, ale również utrudnienie, ograniczenie bądź niemożliwość wypełniania ról społecznych, jako elementu uczestnictwa w życiu społecznym (art. 1 w związku z art. 2 pkt 5 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej)”<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Wyrok SA w Poznaniu z dnia 24 czerwca 2014 r., III AUa 1797/13.

<sup>2</sup> Wyrok SN z dnia 20 sierpnia 2003 r., II UK 386/02.

Trzeba pamiętać, że pojęcie „osoba z niepełnosprawnością” jest szersze od pojęcia „osoba niezdolna do pracy”. Oznacza to, że każda osoba niezdolna do pracy jest jednocześnie osobą niepełnosprawną, ale nie każda osoba z niepełnosprawnością jest jednocześnie osobą niezdolną do pracy. Nie wolno zatem utożsamiać niepełnosprawności i niezdolności do pracy.

**Dopiero przedstawienie pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność otwiera możliwość wliczenia pracownika do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych.** Jeżeli pracownik przedstawia pracodawcy kolejne orzeczenia potwierdzające niepełnosprawność, to wlicza się go do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych już od dnia złożenia wniosku o wydanie orzeczenia. Można tak zrobić wtedy, gdy z orzeczenia wynika, że już w dniu złożenia wniosku o jego wydanie pracownik był niepełnosprawny. Drugim warunkiem jest to, aby wniosek o wydanie orzeczenia złożyć nie później niż w dniu następującym po dniu, w którym upływa termin ważności poprzedniego orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność. Ustawodawca przewidział jednak i w tym zakresie pewne udogodnienie. Otóż można niepełnosprawnego wliczyć do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych również w okresie do 3 miesięcy poprzedzających dzień przedstawienia pracodawcy kolejnego orzeczenia, bez względu na datę złożenia wniosku, jeżeli z treści tego orzeczenia wynika, że w tym okresie osoba ta była niepełnosprawna. Wynika z tego, że ubiegając się o kolejne orzeczenia, pracownik niepełnosprawny powinien zatroszczyć się o to, aby zawarto w nim informacje opisujące także jego stan na trzy miesiące przed wydaniem orzeczenia. Jeżeli w tym okresie był niepełnosprawny, to taka informacja powinna znaleźć się w orzeczeniu.

### **Orzekanie o niepełnosprawności**

Polskie prawo przewiduje podwójny system orzekania o niepełnosprawności. Orzeczenia wydają powiatowe i wojewódzkie zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Poniżej opisano każdy z tych trybów orzekania o niepełnosprawności.

Problematykę orzekania o niepełnosprawności uregulowano w rozdziale drugim omawianej ustawy. Rozpoczyna się on zdefiniowaniem poszczególnych stopni niepełnosprawności.

## Orzeczenia zespołów ds. orzekania o niepełnosprawności

Należy zauważyć, że osoby do 16 roku życia otrzymują orzeczenie o niepełnosprawności bez określania jej stopnia. By taki dokument mógł być wydany, muszą być spełnione trzy podstawowe warunki: 1) sprawność psychiczna lub fizyczna musi być naruszona, 2) przewidywany okres upośledzenia stanu zdrowia dziecka musi przekraczać 12 miesięcy, 3) z uwagi na swoje ograniczenia dziecko wymaga pomocy i opieki większej niż jego zdrowi rówieśnicy.

Osoby starsze otrzymują orzeczenie o niepełnosprawności z określeniem jej stopnia.

Orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności może otrzymać osoba z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolna do pracy albo zdolna do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagająca, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.

Do grona osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych. Warto w tym miejscu przywołać orzeczenie Sądu Najwyższego: „A zatem warunkiem zaliczenia do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności jest nie tylko stopień naruszenia sprawności organizmu w odniesieniu do zdolności do wykonywania zatrudnienia (a nie niezdolności do pracy), ale także istnienie wymogu pomocy innej osoby w celu pełnienia ról społecznych w związku z ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji. Oznacza to, że omawiana ustawa wiąże zaliczenie do stopnia niepełnosprawności ze zdolnością do wykonywania zatrudnienia, a nie z niezdolnością do pracy w rozumieniu przepisów rentowych, a nadto z możliwością wypełniania ról społecznych jako elementu uczestnictwa w życiu społecznym”<sup>3</sup>. **Jak widać, sądy kładą duży nacisk na rozróżnienie statusu osób niepełnosprawnych wynikającego z przepisów omawianej ustawy ze statusem osób uznanych za niezdolne do pracy na podstawie przepisów dotyczących rent i emerytur.**

---

<sup>3</sup> Wyrok SN z dnia 12 marca 2014 r., II UK 360/13.

Do lekkiego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę 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 mającą ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

Ustawodawca definiuje także niezdolność do samodzielnej egzystencji. W rozumieniu ustawy oznacza to naruszenie sprawności organizmu w stopniu uniemożliwiającym zaspokajanie bez pomocy innych osób podstawowych potrzeb życiowych. Do podstawowych potrzeb życiowych zalicza się przede wszystkim samoobsługę, poruszanie się i komunikację.

**Zapoznając się z definicjami znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, można zadać sobie bardzo ważne pytanie dotyczące możliwości podjęcia przez te osoby pracy innej niż praca chroniona. Okazuje się, że ustawa przewiduje taką możliwość w dwóch przypadkach:**

- 1) przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej,**
- 2) zatrudnienia w formie telepracy.**

Kontrolę spełniania ww. warunków powinna przeprowadzać Państwowa Inspekcja Pracy. Trzeba tu jednak zauważyć, że miejsce pracy osoby z niepełnosprawnością musi być dostosowane do jej potrzeb tylko wówczas, gdy istnieje taka konieczność. W praktyce nierzadko, z uwagi na rodzaj niepełnosprawności, nie zaistnieje realna potrzeba dostosowania miejsca pracy.

Ustawa przewiduje inne kryteria w przypadku osób, które nie ukończyły 16 roku życia. Są one zaliczane do osób niepełnosprawnych, jeżeli ich sprawność fizyczna lub psychiczna jest naruszona, o przewidywanym okresie trwania powyżej 12 miesięcy, z powodu wady wrodzonej, długotrwałej choroby lub uszkodzenia organizmu, powodujących konieczność zapewnienia im całkowitej opieki lub pomocy w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych w sposób przewyższający wsparcie potrzebne osobie w danym wieku.



**O stopniu niepełnosprawności orzekają w pierwszej instancji powiatowe zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności, w drugiej zaś instancji – wojewódzkie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności.** Wniosek o wydanie orzeczenia może złożyć osoba zainteresowana, jej przedstawiciel ustawowy albo, za ich zgodą, ośrodek pomocy społecznej.

W orzeczeniu powiatowego zespołu muszą znaleźć się nie tylko informacje o ustaleniu niepełnosprawności i jej stopnia. Należy w nim umieścić także wskazania dotyczące w szczególności:

- 1) odpowiedniego zatrudnienia uwzględniającego psychofizyczne możliwości danej osoby;
- 2) szkolenia, w tym specjalistycznego;
- 3) zatrudnienia w zakładzie aktywności zawodowej;
- 4) uczestnictwa w terapii zajęciowej;
- 5) konieczności zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne i inne środki ułatwiające funkcjonowanie danej osoby;
- 6) korzystania z usług socjalnych, opiekuńczych, terapeutycznych i rehabilitacyjnych;
- 7) konieczności stałego współdziałania na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji;
- 8) spełniania przesłanek uprawniających do wydania karty parkingowej oznaczającej samochód, którym porusza się osoba z niepełnosprawnością.

**Od orzeczenia zespołu powiatowego przysługuje odwołanie do wojewódzkiego zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności. Jeżeli decyzja wojewódzkiego zespołu jest niekorzystna, to można odwołać się do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych w terminie 30 dni od dnia doręczenia orzeczenia.** Odwołanie wnosi się za pośrednictwem wojewódzkiego zespołu, który wydał orzeczenie.

### **Orzeczenia ZUS**

Jak już wyżej zauważono, orzeczenia lekarza orzecznika ZUS nie są tożsame z orzeczeniami powiatowych i wojewódzkich zespołów do spraw orzekania o niepełnosprawności. Ustawodawca ułatwia jednak procedurę, pozwalając na uwzględnienie orzeczeń ZUS także podczas egzekwowania obowiązków i przywilejów wynikających z omawianej ustawy.

Uznaje się, że orzeczenie lekarza orzecznika ZUS:

- 1) o całkowitej niezdolności do pracy, ustalone na podstawie art. 12 ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, i orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji, ustalone na podstawie art. 13 ust. 5 wymienionej ustawy, traktuje się na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- 2) o całkowitej niezdolności do pracy, ustalone na podstawie art. 12 ust. 2 ustawy wymienionej powyżej, traktuje się na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności;
- 3) o częściowej niezdolności do pracy, ustalone na podstawie art. 12 ust. 3, oraz o celowości przekwalifikowania, o którym mowa w art. 119 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, traktowane jest na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności, z wyjątkiem orzeczeń o częściowej niezdolności do pracy, wydanych w okresie od 1 stycznia do 16 sierpnia 1998 r., które traktowane są na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

### Rehabilitacja osób niepełnosprawnych

Ważnym elementem ustawy są znajdujące się w jej rozdziale trzecim przepisy poświęcone rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Rehabilitacja rozumiana jest tu jako zespół działań, w szczególności organizacyjnych, leczniczych, psychologicznych, technicznych, szkoleniowych, edukacyjnych i społecznych, zmierzających do osiągnięcia przy aktywnym uczestnictwie osoby niepełnosprawnej możliwie najwyższego poziomu jej funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej. Rehabilitacja lecznicza niepełnosprawnych odbywa się na podstawie odrębnych, nieuregulowanych w tej ustawie przepisów.

**Jak wynika z powyższej definicji, do najważniejszych obszarów rehabilitacji należą sfera zawodowa i społeczna życia człowieka niepełnosprawnego.** Ustawa wskazuje, że rehabilitacja zawodowa ma na celu ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzy-

stania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i poradnictwa pracy. Cele te realizowane są poprzez: dokonanie oceny zdolności do pracy; prowadzenie poradnictwa zawodowego uwzględniającego ocenę zdolności do pracy oraz umożliwiającego wybór odpowiedniego zawodu i szkolenia; przygotowanie zawodowe z uwzględnieniem perspektywy zatrudnienia; dobór odpowiedniego miejsca pracy i jego wyposażenie; określenie środków technicznych umożliwiających lub ułatwiających wykonywanie pracy, a w razie potrzeby – przedmiotów ortopedycznych, środków pomocniczych, sprzętu rehabilitacyjnego itp.

Rehabilitacja społeczna z kolei ma na celu umożliwianie osobom niepełnosprawnym uczestnictwa w życiu społecznym. Realizowana jest przede wszystkim poprzez: 1) wyrabianie zaradności osobistej i pobudzanie aktywności społecznej osoby niepełnosprawnej; 2) wyrabianie umiejętności samodzielnego wypełniania ról społecznych; 3) likwidację barier, w szczególności architektonicznych, urbanistycznych, transportowych, technicznych, w komunikowaniu się i dostępie do informacji; 4) kształtowanie w społeczeństwie właściwych postaw i zachowań sprzyjających integracji z osobami niepełnosprawnymi.

**Formami aktywności wspomagającej proces rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych są warsztaty terapii zajęciowej oraz turnusy rehabilitacyjne.** Przez warsztat rozumie się w ustawie wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo placówkę stwarzającą osobom niepełnosprawnym niezdolnym do podjęcia pracy możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywrócenia umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia. Warsztaty mogą być organizowane przez fundacje, stowarzyszenia, a także inne podmioty. Działalność warsztatu współfinansowana jest przez PFRON, ze środków samorządu powiatowego, a także z innych źródeł. Samorząd powiatowy powinien pokrywać co najmniej 10% kosztów działalności warsztatu, chyba że zostaną znalezione inne źródła finansowania.

Turnus rehabilitacyjny oznacza z kolei zorganizowaną formę aktywnej rehabilitacji połączonej z elementami wypoczynku, której celem jest ogólna poprawa psychofizycznej sprawności oraz rozwijanie umiejętności społecznych uczestników, między innymi przez nawiązywanie i rozwijanie kontaktów społecznych, realizację i rozwijanie zainteresowań,

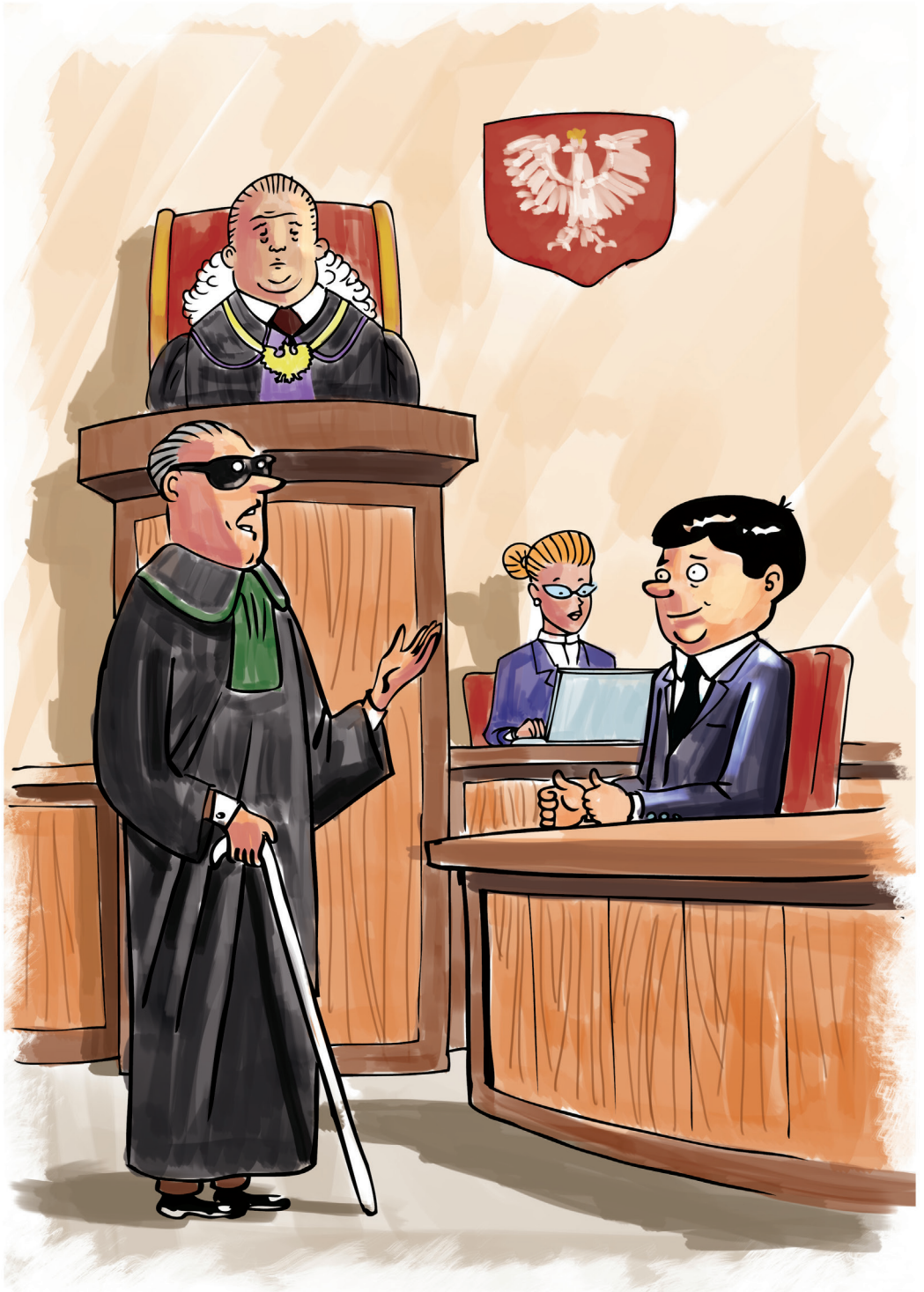
a także przez udział w innych zajęciach przewidzianych programem turnusu. Ustawa precyzyjnie określa, kto może zorganizować turnus rehabilitacyjny. Do takich podmiotów zalicza się: osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, osoby prawne i inne jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, które prowadzą co najmniej przez 2 lata działalność na rzecz osób niepełnosprawnych i uzyskały wpis do rejestru organizatorów prowadzonego przez wojewodę. Turnusy mogą być prowadzone wyłącznie w ośrodkach, które uzyskały wpis do rejestru ośrodków prowadzonego przez wojewodę – z wyłączeniem turnusów organizowanych w formie niestacjonarnej. Nadto należy pamiętać, że w domach pomocy społecznej lub w innych placówkach opiekuńczych turnusy mogą być organizowane wyłącznie dla osób niepełnosprawnych niebędących stałymi podopiecznymi takich jednostek.

Osoba z niepełnosprawnością może uczestniczyć w warsztacie zgodnie ze wskazaniem zawartym w orzeczeniu o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności. Do udziału w turnusie wymagany jest wniosek lekarza, pod którego opieką znajduje się ta osoba.

Osoba z niepełnosprawnością może ubiegać się o dofinansowanie ze środków PFRON uczestnictwa w turnusie, jeżeli przeciętny miesięczny dochód, podzielony przez liczbę osób we wspólnym gospodarstwie domowym, obliczony za kwartał poprzedzający miesiąc złożenia wniosku, nie przekracza kwoty:

- 1) 50% przeciętnego wynagrodzenia na osobę we wspólnym gospodarstwie domowym;
- 2) 65% przeciętnego wynagrodzenia w przypadku osoby samotnej.

Przekroczenie tych progów nie oznacza odmowy udzielenia jakiegokolwiek dofinansowania. W takim przypadku kwotę dofinansowania pomniejsza się o kwotę, o którą dochód ten został przekroczony. Niezależnie od tego w przypadku uzasadnionym trudną sytuacją materialną lub losową osoby niepełnosprawnej dofinansowanie ze środków PFRON uczestnictwa w turnusie osoby niepełnosprawnej lub dofinansowanie uczestnictwa jej opiekuna może zostać przyznane bez pomniejszania kwoty dofinansowania pomimo przekroczenia ww. kwoty dochodu.



## 5.

### **Student z niepełnosprawnością - obecne formy wsparcia**

Choć w przypadku wielu studentów pobierana przez nich nauka jest bezpłatna, to trudno sobie wyobrazić funkcjonowanie studenta bez wsparcia rodziny lub jego własnych zarobków, na przykład z prac dorywczych. Student z niepełnosprawnością z oczywistych przyczyn ma w tej sytuacji trudniej, z tego względu oferowane mu obecnie wsparcie, w tym głównie finansowe, umożliwia podejmowanie edukacji na poziomie wyższym praktycznie każdemu niepełnosprawnemu, który zdał pomyślnie egzamin maturalny.

Na podstawie analizy obecnych form wsparcia oferowanych osobom z niepełnosprawnością należy stwierdzić, że niepełnosprawni studenci są jedną z najbardziej uprzywilejowanych grup mogących liczyć na różnego rodzaju profity. Niepełnosprawnym studentom wszystkich istniejących form nauczania oferuje się kompleksową pomoc w celu umożliwienia im zdobycia wykształcenia, dzięki czemu będą mogli skuteczniej funkcjonować na rynku pracy, co w konsekwencji odciąży państwo, które nie będzie musiało ich nadal wspierać.

#### **Stypendia wypłacane przez samorządy**

Bardzo ważnym przedsięwzięciem, w ramach którego wspiera się niepełnosprawnych studentów, jest realizowany przez samorządy powiatowe program pilotażowy „**Aktywny samorząd**”. Jego głównym celem jest wyeliminowanie lub zmniejszenie barier ograniczających osobom nie-

pełnosprawnym uczestnictwo w życiu społecznym i zawodowym oraz wyrównanie im dostępu do edukacji.

Moduł II tego programu dotyczy pomocy w uzyskaniu wykształcenia poprzez dofinansowanie kosztów edukacji w szkole policealnej, kolegium lub szkole wyższej. Mogą się o nią ubiegać osoby ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności studiujące – w systemie stacjonarnym i niestacjonarnym – zarówno w publicznych, jak i prywatnych uczelniach, w Polsce oraz za granicą, na studiach I, II oraz III stopnia, na studiach podyplomowych, a także mające otwarty przewód doktorski poza studiami doktoranckimi. Przewidziane dofinansowanie ma formę dodatku na pokrycie kosztów kształcenia, dodatku na uiszczenie opłaty za przeprowadzenie przewodu doktorskiego oraz opłaty kosztów nauki (czesnego). Wnioski należy składać w miejscu pobierania nauki przez ubiegającego się o dofinansowanie, tj. we właściwych miejscowo powiatowych centrach pomocy rodzinie lub w miejskich ośrodkach pomocy społecznej, które uczestniczą w programie. Wysokość przyznawanych środków jest w większości przypadków uwarunkowana poziomem dochodów wnioskującego – im wyższe dochody, tym niższe środki. Większe wsparcie otrzymują także osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności sprzężonej oraz uzyskujące podczas studiów dobre wyniki w nauce.

### **Stypendia oraz inna pomoc ze strony uczelni wyższych**

Nie mniej **ważną formą wsparcia studentów z niepełnosprawnością pozostaje wypłacane przez uczelnie wyższe, również przez uczelnie niepubliczne, stypendium specjalne**. O tego rodzaju stypendium może ubiegać się każda osoba z orzeczonym stopniem niepełnosprawności pobierająca naukę w trybie stacjonarnym i niestacjonarnym na studiach licencjackich, magisterskich lub doktoranckich. Student składa wniosek o stypendium specjalne do właściwej komórki na swojej uczelni, przeważnie jest to biuro pełnomocnika ds. osób niepełnosprawnych. Wysokość stypendium zależy od posiadanego orzeczenia o stopniu niepełnosprawności: im wyższy stopień niepełnosprawności, tym większe stypendium.

Oprócz tego student z niepełnosprawnością może korzystać z szeregu udogodnień, jakie oferują uczelnie wyższe osobom niepełnospraw-



nym. Uczelnie otrzymują z budżetu państwa dotację, którą przeznaczają na finansowanie kosztów realizacji inwestycji służących kształceniu niepełnosprawnych studentów i doktorantów. Środki wykorzystywane są między innymi na specjalistyczne szkolenia, wyposażenie wypożyczalni sprzętu dla osób z niepełnosprawnością, zakup specjalistycznych urządzeń, materiałów dydaktycznych i naukowych dostosowanych do potrzeb niepełnosprawnych czy też na transport między obiektami dydaktycznymi uczelni. W wielu szkołach wyższych przewidziano także inne formy wsparcia, takie jak np. możliwość korzystania z poradnictwa zawodowego, korzystania z pomocy asystentów, różnego rodzaju dostosowywanie do potrzeb związanych z niepełnosprawnością przebiegu studiów oraz inne uprawnienia i ulgi.

### Stypendia zagraniczne dla studentów z niepełnosprawnością

Na uwagę zasługuje oferowane niepełnosprawnym stypendystom wsparcie w formie stypendiów zagranicznych. **Najważniejszym takim programem pozostaje Erasmus+.** Program ten umożliwia wyjazdy w celach edukacyjnych (np. podjęcia studiów, odbycia praktyki, szkoleń lub zaangażowania się w wolontariat) uczniów, studentów, kadry edukacyjnej i pracowników młodzieżowych, oraz wspiera budowę partnerstw pomiędzy uniwersytetami, szkołami wyższymi i średnimi, przedsiębiorstwami oraz organizacjami non-profit. W roku akademickim 2015/2016 studenci z niepełnosprawnością wyjeżdżający na zagraniczne studia lub praktykę mogli – oprócz finansowania przewidzianego dla wszystkich stypendystów – ubiegać się o dodatkowe środki przyznane w związku z niepełnosprawnością, wypłacane z zasobów Programu Operacyjnego „Wiedza. Edukacja. Rozwój”, finansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny. Wysokość przyznanych środków jest określana przez uczelnię na podstawie specjalnego wniosku, złożonego przez wnioskodawcę do uczelnianego koordynatora programu Erasmus+.

### Stypendia organizacji pozarządowych

Ważną rolę we wspieraniu studentów z niepełnosprawnością pełnią także podmioty sektora prywatnego i organizacje pozarządowe. Istnieje



je szereg programów przez nie realizowanych, skierowanych do niepełnosprawnych pobierających naukę na wyższych uczelniach. Za przykład może tu posłużyć program stypendialny firmy Google adresowany do studentów z niepełnosprawnością ruchową, kształcących się na jednej z uczelni w Europie lub Izraelu, na kierunku związanym z obszarem informatyki.

Jeśli chodzi o krajowe programy stypendialne realizowane przez podmioty prywatne i organizacje pozarządowe, dobrym przykładem są stypendia dla niepełnosprawnych maturzystów od Fundacji Anny Dymnej „Mimo Wszystko”, przeznaczone na wspieranie edukacji na poziomie wyższym osób z niepełnosprawnością, które osiągnęły bardzo dobre wyniki egzaminu maturalnego.

## 6.

### **Uczeń oraz uczestnik innych form kształcenia z niepełnosprawnością - obecne formy wsparcia**

#### **Wsparcie dla uczniów z niepełnosprawnością**

Choć w przypadku osób pobierających naukę największe wsparcie kieruje się do studentów z niepełnosprawnością, również niepełnosprawni uczniowie, czyli głównie dzieci i młodzież, a także uczestnicy innych form kształcenia mogą liczyć na wsparcie. Najwięcej projektów skierowanych do tej grupy osób realizuje się ze środków PFRON.

Jeśli chodzi o najmłodszych, to w razie potrzeby rehabilitacji w warunkach domowych przy użyciu sprzętu rehabilitacyjnego, zlikwidowania barier architektonicznych lub zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze, rodzice oraz opiekunowie dziecka z niepełnosprawnością mogą ubiegać się o dofinansowanie we właściwym ze względu na miejsce zamieszkania powiatowym centrum pomocy rodzinie. Oprócz tego mogą oni raz w roku wnioskować o dofinansowanie kosztów uczestnictwa dziecka wraz z opiekunem w turnusie rehabilitacyjnym, tj. w zorganizowanej formie aktywnej rehabilitacji połączonej z elementami wypoczynku. Celem turnusów jest ogólna poprawa psychofizycznej sprawności oraz rozwijanie umiejętności społecznych uczestników, między innymi przez nawiązywanie kontaktów społecznych, realizację zainteresowań, a także przez udział w innych zajęciach przewidzianych programem turnusu. Wnioski o dofinansowanie wydają,

przyjmują i rozpatrują powiatowe centra pomocy rodzinie – właściwe dla miejsca zamieszkania wnioskodawców.

### **Wsparcie dla uczestników innych form kształcenia**

O dofinansowanie kosztów nauki mogą ubiegać się nie tylko dzieci i młodzież, na których ciąży obowiązek edukacyjny, ale także uczestnicy innych form kształcenia. Wsparcie finansowe przewidziano dla pobierających naukę w szkołach policealnych, w kolegiach pracowników służb społecznych, w kolegiach nauczycielskich oraz w nauczycielskich kolegiach języków obcych. Podobnie jak w przypadku studentów z niepełnosprawnością niepełnosprawni uczestnicy innych form kształcenia występują o przewidziane dla nich środki do powiatowych centrów pomocy rodzinie.

### **Wsparcie oferowane przez organizacje pozarządowe**

Uczestnicy różnych form kształcenia mogą ubiegać się o wsparcie organizacji pozarządowych. Należy o nie zapytać w najbliższym powiatowym centrum pomocy rodzinie; pracownicy tej instytucji powinni być zorientowani, które organizacje pozarządowe działające na ich terenie oferują tego rodzaju wsparcie.

Dotatkową pomoc, dzięki np. unijnym funduszom, oferują także same organy administracji samorządowej. Przykładem mogą być stypendia z budżetu województwa dolnośląskiego, które ufundowano w ramach Dolnośląskiego Programu Pomocy Uczniom Niepełnosprawnym „Sprawny uczeń”.

Istotną, obecnie bardzo popularną formą wsparcia zatrudniania niepełnosprawnych są różnego rodzaju programy i projekty aktywizacyjne, realizowane zarówno przez podmioty administracji państwowej, jak i przez organizacje pozarządowe. Kieruje się je do osób z niepełnosprawnością poszukujących zatrudnienia. Podstawowymi celami realizowanych programów aktywizacyjnych jest wzmacnianie indywidualnych zasobów i kompetencji osób niepełnosprawnych, co w rezultacie prowadzi do zwiększenia ich szans na zdobycie i utrzymanie zatrudnienia. W ramach projektów aktywizacyjnych oferuje się specjalistyczne zajęcia grupowe, zajęcia indywidualne, często również szkolenia i staże zawo-

dowe. Za przykład realizowanych w Polsce programów aktywizacyjnych może posłużyć Centrum Telepracy – projekt zrealizowany przez Fundację Manufaktura Inicjatyw, Fundację Imago i firmę Reha-expert, finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego „Kapitał Ludzki”. Podstawowym celem osiągniętym dzięki temu projektowi było dostosowanie kwalifikacji zawodowych uczestników projektu, tj. niepełnosprawnych mieszkańców powiatu dzierzoniowskiego, do wymogów rynku pracy i zwiększenie ich szans na zatrudnienie w swoim regionie.



## 7.

### **Osoba niepełnosprawna poszukująca pracy**

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że osoba z niepełnosprawnością, o ile jest zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu, **ma prawo korzystać z usług lub instrumentów rynku pracy przewidzianych przez prawo jako narzędzia promujące zatrudnienie.**

Do tych usług lub instrumentów zaliczają się przede wszystkim:

- 1) szkolenia;
- 2) staże;
- 3) prace interwencyjne;
- 4) przygotowanie zawodowe dorosłych;
- 5) badania lekarskie lub psychologiczne mające na celu: stwierdzenie zdolności bezrobotnego do wykonywania pracy, uczestnictwa w szkoleniu lub przygotowaniu zawodowym dorosłych, odbywania stażu, wykonywania prac społecznie użytecznych; określenie szczególnych predyspozycji psychofizycznych wymaganych do wykonywania zawodu;
- 6) zwrot następujących kosztów:
  - a) przez okres do 12 miesięcy zwrot kosztów przejazdu – tam i z powrotem – do miejsca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, lub przez okres odbywania u pracodawcy stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub odbywania zajęć z zakresu poradnictwa zawodowego;

- b) kosztów zakwaterowania, jeśli wnioskujący spełnia łącznie następujące warunki: na podstawie skierowania powiatowego urzędu pracy podjął zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych poza miejscem zamieszkania w miejscowości, do której czas dojazdu i powrotu do miejsca stałego zamieszkania środkami transportu zbiorowego wynosi łącznie ponad 3 godziny dziennie; mieszka w hotelu lub wynajętym mieszkaniu w miejscowości lub w pobliżu miejscowości, w której jest zatrudniony, wykonuje inną pracę zarobkową, odbywa staż lub przygotowanie zawodowe dorosłych; uzyskuje wynagrodzenie lub inny przychód w wysokości nieprzekraczającej 200% minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w miesiącu, za który jest dokonywany zwrot kosztów zakwaterowania;
  - c) koszt przejazdu na badania lekarskie lub psychologiczne i powrotu do miejsca zamieszkania, jeżeli na badania te bezrobotny został skierowany przez powiatowy urząd pracy i na nie dojeżdża;
  - d) koszt przejazdu do pracodawcy i powrotu do miejsca zamieszkania w przypadku skierowania bezrobotnego do pracodawcy, który zgłosił ofertę pracy, jeżeli siedziba tego pracodawcy znajduje się poza miejscem zamieszkania bezrobotnego;
- 7) studia podyplomowe;
  - 8) szkolenia na podstawie trójstronnych umów szkoleniowych zawieranych pomiędzy starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową;
  - 9) bon na zasiedlenie;
  - 10) bon szkoleniowy;
  - 11) bon stażowy.

### **Bon na zasiedlenie**

O bon na zasiedlenie może ubiegać się osoba bezrobotna do 30 roku życia. Stanowi on gwarancję przyznania środków finansowych na po-

krycie kosztów zamieszkania w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej poza miejscem dotychczasowego zamieszkania. Starosta może przyznać bon na zasiedlenie w związku z podjęciem, poza miejscem dotychczasowego zamieszkania, zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, jeżeli:

- 1) za ich wykonywanie osoba będzie osiągała wynagrodzenie lub przychód w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto miesięcznie oraz z tego tytułu będzie podlegała ubezpieczeniom społecznym;
- 2) odległość od miejsca dotychczasowego zamieszkania do miejscowości, w której zamieszka dana osoba w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, wynosi co najmniej 80 km lub czas dojazdu do tej miejscowości i powrotu do miejsca dotychczasowego zamieszkania przekracza łącznie co najmniej 3 godziny dziennie;
- 3) osoba ubiegająca się o bon będzie pozostawała w zatrudnieniu, innej pracy zarobkowej lub będzie prowadziła działalność przez okres co najmniej 6 miesięcy.

Bon na zasiedlenie jest przyznawany w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 200% przeciętnego wynagrodzenia.

### **Bon szkoleniowy**

Osoba bezrobotna do 30 roku życia, zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy, może ubiegać się o przyznanie bonu szkoleniowego. Bon ten stanowi gwarancję skierowania bezrobotnego na wskazane przez niego szkolenie oraz gwarancję opłacenia kosztów, które w związku z podjęciem szkolenia zostaną poniesione. Przyznanie bonu szkoleniowego następuje po złożeniu wniosku przez osobę bezrobotną do 30 roku życia, na podstawie indywidualnego planu działania oraz uprawdopodobnienia przez bezrobotnego podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Termin ważności bonu szkoleniowego określa starosta. Koszty finansowane bonem szkoleniowym nie mogą przekroczyć 100% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu przyznania bonu.



W ramach bonu szkoleniowego starosta może sfinansować:

- 1) koszty jednego lub kilku szkoleń, w tym koszty kwalifikacyjnego kursu zawodowego i kursu nadającego uprawnienia zawodowe – w formie wpłaty na konto instytucji szkoleniowej;
- 2) koszty niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych (starosta sam wybiera wykonawcę badań) – w formie wpłaty na konto wykonawcy badania;
- 3) koszty przejazdu na szkolenie (dotyczy osób mających miejsce zamieszkania w innej miejscowości niż miejsce szkolenia) – w formie ryczałtu wypłacanego bezrobotnemu;
- 4) koszty zakwaterowania (dotyczy osób mających miejsce zamieszkania w innej miejscowości niż miejsce szkolenia oraz gdy czas dojazdu z miejsca zamieszkania do miejsca przeprowadzenia szkolenia i czas powrotu wynoszą łącznie ponad trzy godziny dziennie) – w formie ryczałtu wypłacanego bezrobotnemu.

Starosta finansuje wymienione koszty do wysokości określonej w bonie szkoleniowym, a bezrobotny pokrywa koszty przekraczające ten limit. Koszty innego rodzaju niż ww. muszą być pokryte przez bezrobotnego z jego własnych środków.

### **Bon stażowy**

Osoba bezrobotna do 30 roku życia może ubiegać się o przyznanie bonu stażowego. Stanowi on gwarancję skierowania do odbycia stażu u pracodawcy wskazanego przez bezrobotnego na okres 6 miesięcy, o ile pracodawca zobowiąże się do zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu stażu przez okres 6 miesięcy. Bon przyznaje starosta na podstawie indywidualnego planu działania przedstawionego przez bezrobotnego. Termin ważności bonu stażowego określa starosta. Pracodawcy, który zatrudni bezrobotnego przez deklarowany okres 6 miesięcy, starosta wypłaca premię.

W ramach bonu stażowego starosta finansuje:

- 1) koszty przejazdu do i z miejsca odbywania stażu – w formie ryczałtu,
- 2) koszty niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych – w formie wpłaty na konto wykonawcy badania.

## Inne możliwości poszukiwania pracy

Osoba z niepełnosprawnością może poszukiwać pracy nie tylko za pośrednictwem urzędu pracy. Należy zauważyć, że oferta instytucji wspierających osoby z niepełnosprawnością jest dość szeroka. Są to przede wszystkim organizacje pozarządowe. Ich listę, ogłoszenia, a także inne informacje na temat współpracy z organizacjami pozarządowymi można znaleźć na stronie internetowej [www.ngo.pl](http://www.ngo.pl). Poza tym osoba z niepełnosprawnością może – tak jak każdy inny pracownik – poszukiwać pracy na otwartym rynku, korzystając z ogłoszeń, internetowych giełd pracy oraz z pomocy instytucji doradczych.

Osoba z niepełnosprawnością może także korzystać z oferty szkoleń i staży. Informacje o takich przedsięwzięciach można zdobywać nie tylko w urzędach pracy, ale także w instytucjach doradczych, w tym przede wszystkim w organizacjach pozarządowych, które adresują swoją ofertę do niepełnosprawnych. O aktualną ofertę można także zawsze zapytać w PFRON.

## Uprawnienia niepełnosprawnego kandydata w czasie rekrutacji

Potrzeba zapewnienia osobie niepełnosprawnej równych warunków ubiegania się o pracę niesie za sobą konieczność zabezpieczenia pewnych uprawnień kandydata do pracy i powiązanych z nimi obowiązków pracodawcy poszukującego pracownika. Fundamentem prowadzonych tutaj rozważań musi być zasada, że **niepełnosprawność nie może być podstawą do odmowy zatrudnienia pracownika**. Nie może być także, o czym będzie mowa dalej, podstawą do zwolnienia niepełnosprawnego pracownika. Każde zachowanie pracodawcy naruszające te fundamentalne zasady jest przejawem dyskryminacji i może zostać podważone przed sądem pracy. Tym samym pracownik nie powinien ukrywać przed pracodawcą swojej niepełnosprawności. Należy pamiętać, o czym mowa w innych rozdziałach poradnika, że nie tylko osoba z niepełnosprawnością ma różne uprawnienia, ale także pracodawca odnosi korzyści z tytułu zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością. Bezpośrednio z zakazu dyskryminacji osoby niepełnosprawnej (art. 11<sup>3</sup> kodeksu pracy) wynika obowiązek takiego przeprowadzenia procesu rekrutacyjnego, aby

był on dostępny dla osób z niepełnosprawnością. **Rekrutacja powinna odbywać się w miejscu dostępnym dla osoby niepełnosprawnej ruchowo, zaś poszczególne etapy procesu rekrutacji muszą być dostosowane do ograniczeń fizycznych uczestników tego procesu**, np. osoby niewidome mogą udzielać odpowiedzi ustnie, zamiast wypełniać test. Obowiązki te nie zachodzą, gdy stanowisko pracy jest ściśle związane z koniecznością wykonywania czynności niemożliwych do wykonania przez daną osobę z uwagi na jej niepełnosprawność. Nie można wymagać od pracodawcy, aby zmieniał zakres obowiązków poszukiwanego pracownika, w sytuacji gdy realizacja określonego zakresu czynności jest niezbędna w prowadzonym przez niego zakładzie pracy.

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nakazuje pracodawcy wprost – w art. 23a – zapewnić niezbędne racjonalne usprawnienia dla osoby niepełnosprawnej uczestniczącej w procesie rekrutacji. Niezbędne racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby. Obowiązek ten nie wiąże pracodawcy, jeżeli skutkowałby nałożeniem na niego nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Za nieproporcjonalne nie mogą zostać uznane te obciążenia, które są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków publicznych.

Szczególne uprawnienia osób niepełnosprawnych podczas rekrutacji przewidziano w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. Zgodnie z art. 29a ustawy – w toku naboru pracownika służby cywilnej wyznaczona do tego komisja wyłania nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów, spełniających wymagania niezbędne oraz w największym stopniu spełniających wymagania dodatkowe, których przedstawia dyrektorowi generalnemu urzędu w celu zatrudnienia wybranego kandydata. **Jeżeli w urzędzie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia o naborze jest niższy niż 6%, pierwszeństwo w zatrudnieniu przysługuje osobie niepełnosprawnej, o ile znajduje się w gronie wyłonionych pięciu najlepszych kandydatów.** W każdym przypadku ostateczną decyzję w sprawie zatrudnienia podejmuje dyrektor generalny urzędu (lub kierownik urzędu wykonujący zadania dyrektora generalnego).

Powyższe zasady zostały uwzględnione także w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych. Zgodnie z art. 13a tej ustawy – w toku naboru komisja wyłania nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów, spełniających wymagania niezbędne oraz w największym stopniu spełniających wymagania dodatkowe, których przedstawia kierownikowi jednostki celem zatrudnienia wybranego kandydata. Jeżeli w jednostce wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia o naborze jest niższy niż 6%, pierwszeństwo w zatrudnieniu na stanowiskach urzędniczych, z wyłączeniem kierowniczych stanowisk urzędniczych, przysługuje osobie niepełnosprawnej, o ile znajduje się w gronie osób wyłonionych pięciu najlepszych kandydatów.

Podobną regulację zawiera ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, która w art. 3b wskazuje, że jeżeli w urzędzie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym następuje zatrudnienie, jest niższy niż 6%, pierwszeństwo w zatrudnieniu przysługuje osobie niepełnosprawnej, o ile spełnia wymagania przewidziane na danym stanowisku.

Powyższe wskazuje, że na pewne preferencje niepełnosprawny kandydat do pracy może liczyć w służbie cywilnej, w urzędach samorządu terytorialnego i w innych urzędach państwowych. Z preferencji tych może jednak skorzystać tylko ten niepełnosprawny kandydat do pracy, który nie tylko spełnia wymagania przewidziane na dane stanowisko, ale także jest jednym z najlepszych kandydatów ze względu na swoje kompetencje i kwalifikacje.



## 8.

### **Niepełnosprawny pracownik podczas zatrudnienia**

#### **Dorabianie do renty**

Istnieje możliwość dorobienia do renty, tak żeby jej nie utracić. Inne zasady przewidziano w przypadku renty przyznanej w związku z niezdolnością do pracy, a inne w przypadku renty socjalnej. Jeśli osoba pobierająca rentę w związku z niezdolnością do pracy osiągnie przychód, którego kwota przekroczy 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, to świadczenie ulega zmniejszeniu. Jeśli przychód jest wyższy niż 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, to prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy i renty rodzinnej ulega zawieszeniu. W przypadku renty socjalnej prawo do świadczenia ulega zawieszeniu, gdy osoba pobierająca rentę w związku z niezdolnością do pracy osiągnie przychód, którego kwota przekroczy 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

#### **Wypadek przy pracy lub choroba zawodowa**

Pracownik może zostać zatrudniony już jako osoba z niepełnosprawnością, ale może też zdarzyć się tak, że stanie się osobą z niepełnosprawnością w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. W wyniku wypadku lub choroby zawodowej stan zdrowia może też się pogorszyć, a niepełnosprawność pogłębić. Jeżeli tak się stało i przez to pracownik

utracił zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku, **pracodawca jest obowiązany wydzielić lub zorganizować odpowiednie stanowisko pracy z podstawowym zapleczem socjalnym**, nie później niż w okresie trzech miesięcy od daty zgłoszenia przez tę osobę gotowości przystąpienia do pracy. Zgłoszenie gotowości przystąpienia do pracy powinno nastąpić w ciągu miesiąca od dnia uznania danej osoby za niepełnosprawna. Jeżeli pracodawca nie wydzieli lub nie zorganizuje w przepisany terminie stanowiska pracy dla takiej osoby, obowiązany jest dokonać, w dniu rozwiązania z nią stosunku pracy, wpłaty na PFRON w wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia pracownika.

**Pracownik nie może skorzystać z ww. uprawnień, jeżeli wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było naruszenie przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracownika z jego winy lub stan jego nietrzeźwości.** Pracodawca musi udowodnić, że taka sytuacja miała miejsce.

### Osoba niepełnosprawna w miejscu pracy

Czas pracy osoby z niepełnosprawnością nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Jeżeli jest to osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, to czas jej pracy nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Ponadto **osoba z niepełnosprawnością nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.**

Powyższe nie oznacza jednak, że w żadnym przypadku normy te nie mogą zostać wydłużone. Wskazanego wyżej czasu pracy nie stosuje się do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz gdy, 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 takich badań ponosi pracodawca.

Osoba z niepełnosprawnością ma także prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas tej przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy. Oznacza to, że pracodawca nie może przedłużyć pracownikowi czasu spędzonego w pracy o te 15 minut. Poza przerwą na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek pracownik niepełnosprawny ma także prawo do takiej sa-

mej przerwy, jaką mają inni pracownicy. Zgodnie z art. 134 kodeksu pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika (każdego) wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy. Oznacza to, że pracownik niepełnosprawny może skorzystać z 30-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy.

Prawo wprowadza bardzo ważne rozstrzygnięcie, wedle którego **stosowanie ww. norm czasu pracy nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości.**

Osobie o znacznym lub umiarkowanym stopniu 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 uznania jej za niepełnosprawną w jednym z tych stopni.

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

- 1) w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku;
- 2) 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.

**Należy jednak pamiętać, że łączny wymiar urlopu dodatkowego i zwolnienia od pracy na turnus rehabilitacyjny nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.** Prawo nie nakłada na pracodawcę obowiązku, aby udzielił osobie niepełnosprawnej dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni i zarazem zwolnienia na turnus rehabilitacyjny w wymiarze 21 dni.





# 9.

## Niepełnosprawny przedsiębiorca

### Składki ZUS

Nie tylko zatrudnienie osoby pełnosprawnej wiąże się ze wsparciem ze strony państwa. Prawo wspiera także inne rodzaje aktywizacji zawodowej takich osób. Jednym z nich jest wsparcie adresowane do osób niepełnosprawnych podejmujących działalność gospodarczą, a więc stających się przedsiębiorcami. Podstawową formą wsparcia dla nich jest **refundacja składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, czyli tzw. składek na ZUS**.

Zgodnie z obecnie obowiązującym prawem PFRON refunduje:

- 1) osobie niepełnosprawnej wykonującej działalność gospodarczą – obowiązkowe składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe do wysokości składki, której podstawa wymiaru ustalana jest na podstawie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych;
- 2) niepełnosprawnemu rolnikowi lub rolnikowi zobowiązanemu do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika – składki na ubezpieczenia społeczne rolników: wypadkowe, chorobowe, macierzyńskie oraz emerytalno-rentowe.

Warunkiem refundacji jest opłacanie tych składek przez niepełnosprawnego przedsiębiorcę w całości.

Prawo określa wysokość refundacji składek. Kształtuje się ona następująco:

- 1) 100% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – w przypadku osób o znacznym stopniu niepełnosprawności;

- 2) 60% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – w przypadku osób o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności;
- 3) 30% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – w przypadku osób o lekkim stopniu niepełnosprawności.

Refundacja nie nastąpi, jeżeli składki zostały opłacone przez wykonującego działalność gospodarczą z opóźnieniem przekraczającym 14 dni.

**Wniosek o wypłatę refundacji składek na ubezpieczenia społeczne składa się oddzielnie za każdy miesiąc.** W przypadku rolnika wniosek o wypłatę refundacji składek należy przedłożyć w miesiącu następującym po miesiącu, w którym dokonał zapłaty składek za dany kwartał. Wnioski składa się w formie dokumentu elektronicznego przez transmisję danych, także potwierdzenie wysłanego wniosku pobiera się drogą elektroniczną. Wniosek o wypłatę refundacji składek, w formie wydruku z oprogramowania informatycznego ZUS, niepełnosprawny przedsiębiorca może nieodpłatnie sporządzić w placówce ZUS.

**Refundacja następuje w terminie 14 dni od dnia otrzymania kompletnego i prawidłowo wypełnionego wniosku o wypłatę refundacji.** W przypadku nieterminowego przekazania przez PFRON kwoty refundacji składek na ubezpieczenie społeczne od kwoty należnej nalicza się odsetki, w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych. Jeżeli niepełnosprawny przedsiębiorca ma zaległości w zobowiązaniach wobec PFRON przekraczające ogółem kwotę 100 złotych, wydawana jest decyzja o wstrzymaniu refundacji składek do czasu uregulowania zaległości przez wnioskodawcę.

Prezes Zarządu PFRON może przeprowadzić kontrolę wnioskodawcy w zakresie refundacji składek na ubezpieczenie społeczne. W przypadku stwierdzenia w wyniku kontroli nieprawidłowości wydawana jest decyzja nakazująca zwrot wypłaconej refundacji składek w zakresie stwierdzonych nieprawidłowości. Od takiej decyzji przysługuje odwołanie do ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego.

### **Dofinansowanie działalności**

Osoba z niepełnosprawnością może otrzymać ze środków PFRON jednorazowo środki na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej

albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej w wysokości określonej w umowie zawartej ze starostą, nie więcej jednak niż do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia (ok. 50 tys. zł), jeżeli nie otrzymała bezzwrotnych środków publicznych na ten cel. Osoba z niepełnosprawnością musi zwrócić otrzymane środki wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, jeżeli z przyczyn leżących po jej stronie zostały naruszone warunki umowy.

Na pomoc mogą także liczyć osoby prowadzące już działalność gospodarczą. **Osoba z niepełnosprawnością prowadząca działalność gospodarczą albo własne lub dzierżawione gospodarstwo rolne może otrzymać, ze środków PFRON, dofinansowanie do wysokości 50% oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie tej działalności, jeżeli:**

- 1) nie korzystała z pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo pożyczka została w całości spłacona lub umorzona;
- 2) nie otrzymała bezzwrotnych środków na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo prowadziła tę działalność co najmniej przez 24 miesiące od dnia otrzymania pomocy na ten cel.



# 10.

## **Uprawnienia osoby niepełnosprawnej niezwiązane z prowadzeniem działalności gospodarczej lub z zatrudnieniem**

### **Pies asystent**

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych reguluje nie tylko problematykę uprawnień osób niepełnosprawnych, związaną z prowadzeniem działalności gospodarczej lub z zatrudnieniem. Istotnym zagadnieniem regulowanym przez ustawodawcę jest poruszanie się przez osobę niepełnosprawną z psem asystującym. Zgodnie z przepisami osoba z niepełnosprawnością wraz z psem asystującym ma prawo wstępu:

- 1) do obiektów użyteczności publicznej, w szczególności: budynków i ich otoczenia przeznaczonych na potrzeby administracji publicznej, wymiaru sprawiedliwości, kultury, oświaty, szkolnictwa wyższego, nauki, opieki zdrowotnej, opieki społecznej i socjalnej, obsługi bankowej, handlu, gastronomii, usług, turystyki, sportu, obsługi pasażerów w transporcie kolejowym, drogowym, lotniczym, morskim lub wodnym śródlądowym, świadczenia usług pocztowych lub telekomunikacyjnych oraz innych ogólnodostępnych budynków przeznaczonych do wykonywania podobnych funkcji, w tym także budynków biurowych i socjalnych;

- 2) do parków narodowych i rezerwatów przyrody;
- 3) na plaże i kąpieliska.

**Bezprawne zatem będzie odmówienie wpuśzczenia osoby niepełnosprawnej z psem asystującym do miejsc kwalifikujących się do ww. kategorii.** Osobę niepełnosprawną z psem asystującym należy również wpuścić do środków transportu kolejowego, drogowego, lotniczego i wodnego, a także do innych środków komunikacji publicznej. Jeżeli pies asystujący wyrządzi jakieś szkody, odpowiedzialność za nie ponosi osoba z niepełnosprawnością. Pies asystujący musi być wyposażony w uprzęż. Należy także posiadać certyfikat potwierdzający status psa asystującego i zaświadczenie o wykonaniu wymaganych szczepień weterynaryjnych. Pies asystujący, poza wymogiem założenia uprzęży, nie musi mieć założonego kagańca i nie musi być prowadzony na smyczy.

### **Prowadzenie pojazdu**

Osoba z niepełnosprawnością ma też szereg uprawnień związanych z prowadzeniem pojazdu. Legitymując się kartą parkingową, osoba z niepełnosprawnością kierująca pojazdem samochodowym oznaczonym tą kartą może nie stosować się do niektórych znaków drogowych dotyczących zakazu ruchu lub postoju. Takie same zasady odnoszą się również do:

- 1) kierującego pojazdem, który przewozi osobę z niepełnosprawnością legitymującą się kartą parkingową;
- 2) kierującego pojazdem należącym do placówki zajmującej się opieką, rehabilitacją lub edukacją osób niepełnosprawnych mających znacznie ograniczone możliwości samodzielnego poruszania się, przewożącego osobę objętą działalnością takiej placówki.

Kartę parkingową należy umieścić za przednią szybą pojazdu samochodowego, a jeśli pojazd nie posiada przedniej szyby – w widocznym miejscu w przedniej części pojazdu, w sposób eksponujący kartę, w tym umożliwiający odczytanie jej numeru i daty ważności.

Kartę parkingową może otrzymać:

- 1) osoba z niepełnosprawnością zaliczona do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności mająca znacznie ograniczone możliwości samodzielnego poruszania się;

- 2) osoba z niepełnosprawnością, która nie ukończyła 16 roku życia, mająca znacznie ograniczone możliwości samodzielnego poruszania się;
- 3) placówka zajmująca się opieką, rehabilitacją lub edukacją osób niepełnosprawnych mających znacznie ograniczone możliwości samodzielnego poruszania się.

**Osoba z niepełnosprawnością jest też zwolniona z opłaty związanej z korzystaniem z drogi publicznej lub drogi wewnętrznej umożliwiających dojazd bezpośrednio do obiektów użyteczności publicznej, w szczególności budynków przeznaczonych na potrzeby administracji publicznej, wymiaru sprawiedliwości, kultury, kultu religijnego, oświaty, szkolnictwa wyższego, nauki, opieki zdrowotnej, opieki społecznej i socjalnej, obsługi bankowej, handlu, gastronomii, usług, turystyki, sportu, obsługi pasażerów w transporcie kolejowym, drogowym, lotniczym lub wodnym, świadczenia usług pocztowych lub telekomunikacyjnych oraz innych ogólnodostępnych budynków przeznaczonych do wykonywania podobnych funkcji, w tym także budynków biurowych i socjalnych.**





# 11.

## **Dofinansowanie kosztów zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością**

Zatrudniając osobę z niepełnosprawnością, pracodawca zapewnia sobie często równie efektywnego w porównaniu z pracownikami sprawnymi, a czasem nawet efektywniejszego pracownika. Z uwagi jednak na specyficzne ograniczenia niepełnosprawnego pracodawca musi niejednokrotnie dostosować warunki pracy do jego potrzeb i możliwości. W celu rekompensowania pracodawcom powyższych trudności – oraz w celu zwiększenia liczby osób z niepełnosprawnością pomyślnie funkcjonujących na rynku pracy – **przewidziano szereg form wsparcia, z których może skorzystać pracodawca zatrudniający niepełnosprawnych pracowników.**

Pracodawcy zatrudniający osoby z niepełnosprawnością mogą, przy spełnianiu określonych warunków, otrzymywać zwrot części kosztów ponoszonych w związku z zatrudnianiem tych pracowników. Należy pamiętać, że **dofinansowanie przysługuje wyłącznie w przypadku zatrudnienia na umowę o pracę.** Dofinansowanie nie przysługuje więc w przypadku zawarcia umów cywilnoprawnych (umowy o dzieło, umowy zlecenia). Dofinansowanie można uzyskać, zatrudniając pracownika, którego niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem o zakwalifikowaniu przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności lub orzeczeniem równoważnym.

Obecnie maksymalne miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika z niepełnosprawnością, bez względu na status pracodawcy wynosi:

- 1) 1800 zł – w przypadku osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności,
- 2) 1125 zł – w przypadku osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności,
- 3) 450 zł – w odniesieniu do osób z lekkim stopniem niepełnosprawności.

Kwoty, o których mowa wyżej, są zwiększane o 600 zł w przypadku osób z niepełnosprawnością, u których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję, oraz w przypadku niewidomych w stopniu znacznym i umiarkowanym.

**PFRON wypłaca miesięczne dofinansowanie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy zatrudnionego.** W przypadku gdy osoba z niepełnosprawnością jest zatrudniona u więcej niż jednego pracodawcy w wymiarze czasu pracy nieprzekraczającym pełnego etatu, miesięczne dofinansowanie przyznaje się pracodawcom, u których pracownik z niepełnosprawnością jest zatrudniony, w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy tej osoby. W sytuacji przekraczania przez pracownika pełnego wymiaru czasu pracy miesięczne dofinansowanie przyznaje się w wysokości nieprzekraczającej kwoty miesięcznego dofinansowania przyznawanego na osobę zatrudnioną w pełnym wymiarze czasu pracy. Jeśli więc pracodawca zatrudnia osobę z niepełnosprawnością w wymiarze pełnego etatu, otrzymuje dofinansowanie w pełnej wysokości przewidzianej dla zatrudnionego z określonym orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności, jeśli zaś pracodawca zatrudnia niepełnosprawnego np. na pół etatu – otrzymuje połowę tej kwoty.

**Trzeba pamiętać, że nie ma możliwości zatrudniania tej samej osoby przez kilku pracodawców na kilku etatach w całości dofinansowywanych ze środków PFRON.** W sytuacji gdy osoba z niepełnosprawnością pracuje u kilku pracodawców łącznie w wymiarze przekraczającym pełny etat, miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia zatrudnionego niepełnosprawnego w pierwszej kolejności przyznaje się pracodawcy, który wcześniej zatrudnił tę osobę.

PFRON nie zwraca pełnych kosztów wynagrodzenia pracownika z niepełnosprawnością, ale dofinansowuje te koszty, pracodawca musi więc ponieść część z nich. Kwota miesięcznego dofinansowania nie może

przekroczyć kwoty 90% faktycznie i terminowo poniesionych miesięcznych kosztów płacy, a w przypadku pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą, w rozumieniu przepisów o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej – 75% 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.

**O dofinansowanie kosztów wynagrodzenia pracownika z niepełnosprawnością nie mogą ubiegać się podmioty państwowe.** Miesięczne dofinansowanie nie obejmuje bowiem wynagrodzenia pracownika w części sfinansowanej ze środków publicznych, chyba że pracodawca sfinansował wynagrodzenie tego pracownika:

- 1) ze środków publicznych z prowadzonej działalności, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych;
- 2) z dochodów publicznych, o których mowa w art. 5 ust. 2 pkt 3 ww. ustawy.

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

- 1) znajdującemu się w trudnej sytuacji ekonomicznej według kryteriów określonych w przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących udzielania pomocy publicznej;
- 2) na którym ciąży obowiązek zwrotu pomocy wynikający z wcześniejszych decyzji Komisji Europejskiej, uznających pomoc za niezgodną z prawem oraz ze wspólnym rynkiem;
- 3) jeżeli udzielenie pomocy w formie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia skutkowałoby przekroczeniem kwoty 10 mln euro rocznej pomocy na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych u tego pracodawcy.

Podmiotem uprawnionym do ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych może być:

- 1) pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej,
- 2) pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągnięty wskaźnik

zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%,

- 3) pracodawca zatrudniający w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy mniej niż 25 pracowników.

**Dofinansowanie nie przysługuje pracodawcom zatrudniającym w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy co najmniej 25 pracowników i nieosiągającym wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%.**

Należy zaznaczyć, że pracodawcy zatrudniający w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy co najmniej 25 pracowników, zwolnieni z wpłat obowiązkowych na PFRON, nie uzyskują prawa do dofinansowania wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych, o ile nie osiągną wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6%. Niższy wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych odnosi się jedynie do obowiązkowych wpłat na PFRON. Trzeba pamiętać, że pracodawca nie może wliczać do ogólnego stanu zatrudnienia osób:

- 1) zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego,
- 2) przebywających na urlopie rodzicielskim,
- 3) przebywających na urlopiach wychowawczych,
- 4) nieświadczących pracy w związku z odbywaniem służby wojskowej albo służby zastępczej,
- 5) będących uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy,
- 6) nieświadczących pracy w związku z uzyskaniem świadczenia rehabilitacyjnego,
- 7) przebywających na urlopiach bezpłatnych, których obowiązek udzielenia określają odrębne ustawy.

Wyłączenie to nie obejmuje osób przebywających na urlopiach bezpłatnych udzielonych na ich wniosek, ponieważ pracodawca nie ma obowiązku udzielenia takiego urlopu.

Pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej do stanu zatrudnienia zalicza także osoby niepełnosprawne wykonujące pracę nakładczą, jeżeli ich wynagrodzenie zostało ustalone co najmniej w wysokości:

- 1) najniższego wynagrodzenia – w stosunku do wykonawców, dla których praca nakładcza stanowi jedyne źródło utrzymania;

- 2) połowy najniższego wynagrodzenia – w stosunku do pozostałych wykonawców.

W przypadku pracowników niepełnosprawnych wykonujących pracę nakładczą wymiar czasu pracy zatrudnionych ustala się jako iloraz wysokości ustalonego wynagrodzenia i najniższego wynagrodzenia, przy czym maksymalny wymiar czasu pracy ustalony zgodnie z powyższymi regulacjami nie może przekraczać jednego etatu.

Jeżeli pracodawca posiada zaległości w zobowiązaniach wobec PFRON przekraczające ogółem kwotę 100 zł, Prezes Zarządu PFRON wyda decyzję o wstrzymaniu miesięcznego dofinansowania do czasu uregulowania zaległości przez pracodawcę, przy czym decyzja podlega wykonaniu z dniem wydania. Jeżeli natomiast pracodawca nie spłaci przedmiotowej zaległości wobec PFRON do dnia 31 stycznia roku następującego po roku, za który pracodawcy przysługuje miesięczne dofinansowanie, Prezes Zarządu PFRON wyda decyzję o odmowie wypłaty miesięcznego dofinansowania. Przez zobowiązania wobec PFRON należy rozumieć wszelkie rodzaje zobowiązań pracodawców wobec tej instytucji, niezależnie od sposobu ich powstania. W szczególności mogą to być zobowiązania z tytułu obowiązkowych wpłat na PFRON, jak i zobowiązania z tytułu np. niespłaconych pożyczek lub nienależnie pobranych dofinansowań. Natomiast przez zaległości rozumieć należy zobowiązania wymagalne, tj. takie, których termin płatności upłynął.

**W przypadku przedsiębiorstwa znajdującego się w trudnej sytuacji ekonomicznej pomoc ze środków PFRON nie może zostać udzielona lub wypłacona.** W momencie, gdy wnioskodawca ubiegający się o dofinansowanie do wynagrodzeń oświadcza, że znajduje się w trudnej sytuacji ekonomicznej, PFRON wstrzymuje wypłatę dofinansowań do wynagrodzeń i wszczyna postępowanie administracyjne. Jeśli postępowanie wykáže, że sytuacja ekonomiczna wnioskodawcy jest dobra, dofinansowanie do wynagrodzeń zostaje wypłacone.



# 12.

## System obsługi dofinansowań i refundacji w praktyce

**Pracodawca zatrudniający osoby z niepełnosprawnością**, który chce otrzymywać dofinansowanie do wynagrodzenia tych pracowników, oprócz spełniania wszystkich omówionych już warunków **musi zarejestrować się w prowadzonym przez PFRON Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR)**. W ramach systemu jest zobowiązany do postępowania zgodnie z przewidzianą procedurą. Procedura ta, choć z początku wydaje się skomplikowana, to z czasem, przy nabraniu wprawy w uzupełnianiu formularzy zamieszczonych w SODiR staje się zwykłym comiesięcznym obowiązkiem, podobnie jak obowiązki pracodawcy związane z opłacaniem składek na ZUS oraz podatków.

Pracodawca zatrudniający osoby z niepełnosprawnością, który wcześniej nie wnioskował o zwrot części kosztów związanych z wynagrodzeniem tych pracowników, a tym samym nie był zarejestrowany w Wydziale Dofinansowań Rynku Pracy PFRON, rejestruje się, składając pierwszy wniosek o wypłatę miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnością (Wn-D) wraz z miesięczną informacją o wynagrodzeniach, zatrudnieniu i stopniach niepełnosprawności tych pracowników (INF-D-P). Pracodawcy prowadzący działalność gospodarczą, dla których dofinansowanie stanowi pomoc publiczną, do każdego wniosku o dofinansowanie muszą ponadto załączyć formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc inną niż pomoc w rolnictwie lub rybołówstwie, pomoc de minimis lub pomoc de minimis



w rolnictwie lub rybołówstwie (INF-O-PP). Oprócz tego do formularza INF-O-PP złożonego wraz z wnioskiem Wn-D pracodawca musi załączyć informacje wymagane na podstawie rozporządzenia Komisji Europejskiej nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu w zakresie dotyczącym pomocy w formie subsydiowania wynagrodzeń na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych.

Wnioskodawcy, którzy ubiegają się o dofinansowanie do wynagrodzeń, prowadzący działalność w sektorach rolnictwa lub rybołówstwa składają wraz z wnioskiem o dofinansowanie (Wn-D) formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc w rolnictwie lub rybołówstwie inną niż pomoc de minimis w rolnictwie i rybołówstwie (INF-O-PR). W przypadku, gdy podmiot ubiegający się o pomoc nie otrzymał dotychczas pomocy publicznej na te same koszty kwalifikujące się do objęcia pomocą, powinien złożyć jeden z ww. formularzy (w zależności od rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej) oraz oświadczenie o nieotrzymaniu pomocy publicznej.

Podmioty gospodarcze zobowiązane do sporządzania sprawozdań finansowych zgodnie z przepisami o rachunkowości przesyłają sprawozdania finansowe za okres trzech ostatnich lat obrotowych wraz ze składanym dokumentem Wn-D (jednorazowo wraz z pierwszym wnioskiem, a także w przypadku zmiany treści tych sprawozdań). Powyższy obowiązek nie dotyczy pracodawców ubiegających się o pomoc prowadzących działalność gospodarczą w sektorach rolnictwa i rybołówstwa (składających INF-O-PR) oraz mikro- i małych przedsiębiorstw, o których mowa w art. 2 załącznika I do rozporządzenia Komisji Unii Europejskiej nr 651/2014, ubiegających się o pomoc udzielaną na warunkach określonych w tym rozporządzeniu. Wnioskodawcy, którzy nie należą do grupy mikro- i małych przedsiębiorców, a nie są zobligowani przepisami o rachunkowości do sporządzania sprawozdań finansowych, dołączają oświadczenie o braku obowiązku sporządzania przedmiotowych sprawozdań.

**Rejestracja pracodawców w zakresie dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych dokonywana jest przez Biuro PFRON mające siedzibę w Warszawie przy al. Jana Pawła II 13, kod pocz-**

towy 00-828. Aby dokonać rejestracji, wnioskodawca jest zobowiązany przekazać wraz z pierwszym wnioskiem Wn-D i miesięczną informacją o wynagrodzeniach, zatrudnieniu i stopniach niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych INF-D-P (osobiście lub pocztą) następującą dokumentację:

- 1) aktualny odpis z właściwego rejestru albo aktualne zaświadczenie o wpisie do ewidencji działalności gospodarczej, jeżeli odrębne przepisy wymagają wpisu do rejestru lub zgłoszenia do ewidencji działalności gospodarczej;
- 2) kopię zaświadczenia z Krajowego Rejestru Urzędowego Podmiotów Gospodarki Narodowej o numerze identyfikacyjnym REGON;
- 3) kopię decyzji Naczelnika Urzędu Skarbowego o nadaniu numeru identyfikacji podatkowej NIP;

W wyżej wymienionych formularzach (Wn-D oraz INF-D-P) należy umieścić następujące dane wnioskodawcy:

- 1) pełną nazwę zatrudniającego podmiotu oraz jej skrót, o ile taki posiada;
- 2) numery: REGON i NIP, o ile ich nadanie wynika z przepisów prawa;
- 3) adres siedziby lub miejsca zamieszkania wnioskodawcy wraz z identyfikatorami jednostki podziału terytorialnego kraju: województwa, powiatu, gminy oraz miejscowości i ulicy, stosownie do przepisów dotyczących zasad prowadzenia, stosowania i udostępniania krajowego rejestru urzędowego podziału terytorialnego kraju oraz związanych z tym obowiązków organów administracji rządowej i jednostek samorządu terytorialnego;
- 4) adres do korespondencji wraz z identyfikatorami jednostki podziału terytorialnego kraju: województwa, powiatu, gminy oraz miejscowości i ulicy, stosownie do przepisów dotyczących zasad prowadzenia, stosowania i udostępniania krajowego rejestru urzędowego podziału terytorialnego kraju oraz związanych z tym obowiązków organów administracji rządowej i jednostek samorządu terytorialnego, jeżeli jest inny niż adres siedziby wnioskodawcy;

- 5) imię, nazwisko, numery telefonu i faksu oraz adres poczty elektronicznej, o ile wnioskodawca je posiada, osoby odpowiedzialnej za kontakty z PFRON (kontakty dotyczące wyjaśniania wszelkich rozbieżności i wątpliwości związanych z dofinansowaniami).

W sytuacji jakichkolwiek błędów lub innych nieprawidłowości, które zostaną znalezione w złożonych dokumentach, należy je poprawić i złożyć ponownie. Po stwierdzeniu kompletności i prawidłowego wypełnienia dokumentów PFRON wypłaca pracodawcy środki należne od momentu złożenia pierwszego wniosku. Pracodawca nie musi się więc obawiać, że nie otrzyma pieniędzy, jeśli popełni błąd.

# 13.

## **Obowiązek wnoszenia przez pracodawcę wpłat na PFRON**

Zgodnie z ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – **na pracodawców spełniających przesłanki wskazane w ustawie nałożony został obowiązek wnoszenia wpłat na PFRON.**

Obowiązek taki ma pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Innymi słowy, dotyczy to pracodawców zatrudniających pracowników na 25 – w przeliczeniu – pełnych etatach. Wysokość wpłat oblicza się jako iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Jeżeli np. pracodawca zatrudnia 100 osób, w tym w dwie osoby niepełnosprawne, to oznacza, że będzie zobowiązany do dokonywania wpłat na PFRON w wysokości iloczynu 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby 4, odpowiadającej liczbie pracowników niepełnosprawnych, których brakuje pracodawcy do osiągnięcia progu 6%. Pracodawca, który osiąga ten próg zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jest zwolniony od wpłat na PFRON. W praktyce np. przedsiębiorstwo niezatrudniające żadnego niepełnosprawnego, w którym pracuje 50 pracowników na pełnych etatach, musi odprowadzać miesięcznie do PFRON prawie 5000 zł. Pracodawca ten powinien być bowiem zapewnić co najmniej 3 etaty pracownikom z niepełnosprawno-

ścią, w związku z tym 40,65% kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia należy pomnożyć przez 3.

Wskaźnik pożądanego minimalnego poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest inny w przypadku publicznych i niepublicznych uczelni, wyższych szkół zawodowych, publicznych i niepublicznych szkół, zakładów kształcenia nauczycieli oraz placówek opiekuńczo-wychowawczych i resocjalizacyjnych. Wszędzie tam wskaźnik od 2005 r. wynosi 2%. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w placówkach edukacyjno-wychowawczych oblicza się jako sumę wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych i podwojonego wskaźnika wychowanków, uczniów, studentów lub słuchaczy będących osobami niepełnosprawnymi i uczących się lub studiujących w ramach ogólnie obowiązujących w danej jednostce regulaminów nauczania lub studiowania. Wskaźnik wychowanków, uczniów, studentów lub słuchaczy niepełnosprawnych oznacza ich udział procentowy w liczbie ogółem – odpowiednio: wychowanków, uczniów, studentów lub słuchaczy – według stanu w roku ubiegłym. Załóżmy na przykład, że na uczelni spośród wszystkich zatrudnionych 0,5% stanowią osoby niepełnosprawne, a wśród studentów i słuchaczy znajduje się 1% osób niepełnosprawnych. Zgodnie ze wskazaną wyżej instrukcją przeliczenia daje to 2,5%, a więc uczelnia spełnia wymóg zatrudnienia minimum 2% osób niepełnosprawnych.

**Z wpłat na PFRON zwolnione są jednostki niedziałające w celu osiągnięcia zysku:**

- 1) domy pomocy społecznej w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej,
- 2) hospicja w rozumieniu przepisów o działalności leczniczej,
- 3) publiczne i niepubliczne jednostki organizacyjne, których wyłącznym przedmiotem prowadzonej działalności jest rehabilitacja społeczna i lecznicza osób niepełnosprawnych, edukacja osób niepełnosprawnych lub opieka nad osobami niepełnosprawnymi.

Jeżeli pracodawca osiąga ww. wskaźniki lub jest z nich zwolniony, ma obowiązek składać Zarządowi PFRON informacje miesięczne i roczne – odpowiednio – o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, o zatrudnieniu i kształceniu osób niepełnosprawnych lub o działalności na rzecz osób

niepełnosprawnych. Stosowne raporty należy składać poprzez teletransmisję danych w formie dokumentu elektronicznego.

**Z wpłat na PFRON zwolnieni są także pracodawcy prowadzący zakłady pracy będące w likwidacji albo co do których ogłoszono upadłość.**

Wskaźnik obowiązkowego zatrudnienia osób niepełnosprawnych może zostać obniżony w razie zatrudniania osób niepełnosprawnych ze schorzeniami szczególnie utrudniającymi wykonywanie pracy. Do schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych zalicza się:

- 1) chorobę Parkinsona,
- 2) stwardnienie rozsiane,
- 3) paraplegię, tetraplegię, hemiplegię,
- 4) znaczne upośledzenie widzenia (ślepotę) oraz niedowidzenie,
- 5) głuchotę i głuchoniemotę,
- 6) nosicielstwo wirusa HIV oraz chorobę AIDS,
- 7) epilepsję,
- 8) przewlekłe choroby psychiczne,
- 9) upośledzenie umysłowe,
- 10) miastenię,
- 11) późne powikłania cukrzycy.

Wskaźnik obniżający ustala się według następującego wzoru:

$$WO = (3 \times ZS + 2 \times US) \times 100 / ZOG,$$

gdzie znaczenie poszczególnych symboli jest następujące:

WO – wskaźnik obniżający,

ZS – zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy pracowników zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono jedno z ww. schorzeń,

US – zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy pracowników zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono jedno z ww. schorzeń,

ZOG – zatrudnienie pracowników ogółem w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

Inaczej obniżenie tego wskaźnika oblicza się w przypadku sektora edukacyjno-wychowawczego. Pracodawca będący państwową lub niepaństwową szkołą wyższą, wyższą szkołą zawodową, publiczną lub

niepubliczną szkołą, zakładem kształcenia nauczycieli lub placówką opiekuńczo-wychowawczą lub resocjalizacyjną obniża wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych o wskaźnik ustalony według następującego wzoru:

$$\text{WOE} = (3 \times \text{ZS} + 2 \times \text{US}) \times 100\% / \text{ZOG} + (3 \times \text{KZS} + 2 \times \text{KUS}) \times 100\% / \text{KOG},$$

gdzie znaczenie poszczególnych symboli jest następujące:

WOE – wskaźnik obniżający,

ZS – zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy pracowników o znacznym stopniu niepełnosprawności, u których stwierdzono jedno z ww. schorzeń,

US – zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy pracowników o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, u których stwierdzono jedno z ww. schorzeń,

ZOG – zatrudnienie pracowników ogółem w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy,

KZS – liczba wychowanków, uczniów, studentów lub słuchaczy, uczących się lub studiujących w ramach ogólnie obowiązujących w danej jednostce regulaminów nauczania lub studiowania, o znacznym stopniu niepełnosprawności, u których stwierdzono jedno z ww. schorzeń,

KUS – liczba wychowanków, uczniów, studentów lub słuchaczy, uczących się lub studiujących w ramach ogólnie obowiązujących w danej jednostce regulaminów nauczania lub studiowania, o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, u których stwierdzono jedno z ww. schorzeń,

KOG – liczba ogółem wychowanków, uczniów, studentów lub słuchaczy uczących się lub studiujących w ramach ogólnie obowiązujących w danej jednostce regulaminów nauczania lub studiowania.

Do liczby pracowników pozwalającej na ustalenie spełniania kryterium zatrudniania dostatecznej liczby osób niepełnosprawnych nie wlicza się osób niepełnosprawnych przebywających na urlopach bezpłatnych oraz osób niebędących osobami niepełnosprawnymi zatrudnionych:

- 1) na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego,
- 2) przebywających na urlopie rodzicielskim,
- 3) przebywających na urlopach wychowawczych,

- 4) nieświadczących pracy w związku z odbywaniem służby wojskowej albo służby zastępczej,
- 5) będących uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy,
- 6) nieświadczących pracy w związku z uzyskaniem świadczenia rehabilitacyjnego,
- 7) przebywających na urloпах bezpłatnych, których obowiązek udzielenia określają ustawy szczególne.

Obowiązek osiągnięcia odpowiedniego progu zatrudnienia osób niepełnosprawnych nie dotyczy placówek dyplomatycznych i urzędów konsularnych, a także przedstawicielstw i misji zagranicznych.

**Innym sposobem na obniżenie wpłat na PFRON jest zakup usług – z wyłączeniem handlu – lub produkcji od pracodawcy, który zatrudnia co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiąga wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych będących:**

- 1) osobami niepełnosprawnymi o znacznym stopniu niepełnosprawności lub
- 2) osobami niewidomymi, psychicznie chorymi lub upośledzonymi umysłowo, lub osobami z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi lub epilepsją o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności

– w wysokości co najmniej 30%.

Warunkiem obniżenia wpłaty jest terminowe uregulowanie należności za zrealizowaną produkcję lub usługę oraz otrzymanie informacji o kwocie obniżenia. Kwota obniżenia stanowi iloczyn wskaźnika wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników sprzedającego zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności i wskaźnika udziału przychodów.

Wskaźnik wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników – zatrudnionych u pracodawcy sprzedającego – o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności stanowi iloczyn współczynnika wynagrodzeń tych pracowników i liczby etatów odpowiadającej różnicy między rzeczywistym zatrudnieniem wszystkich pracowników niepełnosprawnych, a zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6%.



Współczynnik wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności stanowi iloraz sumy wynagrodzeń tych pracowników niepełnosprawnych – pomniejszonych o należne od nich składki na ubezpieczenie społeczne – i liczby pracowników niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

Wskaźnik udziału przychodów stanowi iloraz przychodu ze sprzedaży własnych usług, z wyłączeniem handlu, lub produkcji pracodawcy sprzedającego, zrealizowanych w danym miesiącu na rzecz pracodawcy zobowiązanego do wpłat na PFRON, i przychodu ogółem uzyskanego w tym miesiącu ze sprzedaży własnej produkcji lub usług, z wyłączeniem handlu.

Informację o kwocie obniżenia sprzedający przekazuje nabywcy niezwłocznie po uregulowaniu należności w terminie określonym na fakturze. W przypadku płatności realizowanych za pośrednictwem banku za datę uregulowania należności uważa się datę obciążenia rachunku bankowego nabywcy na podstawie polecenia przelewu.

W przypadku gdy kwota obniżenia przewyższa:

- 1) wartość zrealizowanej produkcji lub usługi, obniżenie wpłaty przysługuje tylko do wysokości kwoty określonej na fakturze za określoną usługę lub produkcję;
- 2) wysokość 80% wpłaty na PFRON, do której obowiązany jest nabywca w danym miesiącu, różnicę zalicza się na obniżenie wpłaty z tego tytułu w następnych miesiącach.

Przysługująca, a niewykorzystana kwota obniżenia może być uwzględniana we wpłatach na PFRON przez okres nie dłuższy niż 12 miesięcy, licząc od dnia uzyskania informacji o kwocie obniżenia.

# 14.

## Inne obowiązki pracodawcy zatrudniającego niepełnosprawnego pracownika

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych pociąga za sobą nie tylko uprawnienia dla pracodawcy, ale także pewne jego obowiązki. W pierwszej kolejności należy wskazać obowiązki wynikające z kodeksu pracy. **Najważniejszą zasadą wynikającą z tego aktu prawnego jest zakaz dyskryminacji.** Zgodnie z art. 11<sup>3</sup> kodeksu pracy jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. Podobną zasadę znajdziemy w art. 18<sup>3a</sup> kodeksu pracy nakazującym równe traktowanie pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Dyskryminację dzieli się na bezpośrednią i pośrednią. Dyskryminowanie bezpośrednie występuje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku

przyczyn wskazanych wyżej był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego: „Nieetyczne, niemoralne, sprzeczne z dobrymi obyczajami czy zasadami współżycia społecznego zachowanie pracodawcy wobec pracownika nie stanowi samo w sobie przejawu dyskryminacji bezpośredniej” (postanowienie SN z 9 stycznia 2014 r., sygn. I PK 186/13).

Dyskryminacja pośrednia występuje, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn wymienionych wyżej, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Jak wskazał Sąd Najwyższy, „ochroną objęte są na podstawie przepisu art. 18<sup>3a</sup> § 4 KP przypadki, w których pracodawca wprowadza pewne kryterium różnicowania pracowników. Wydaje się, że kryterium to ma charakter obiektywny. Niemniej jednak skutek jego zastosowania wszyscy lub znaczna ilość pracowników należących do określonej grupy znajduje się w sytuacji szczególnie niekorzystnej lub występują względem innych pracowników szczególnie niekorzystne dysproporcje. Ustawodawca wymaga przy tym, by chodziło o grupę, która charakteryzuje się jedną (bądź większą ilością) cech wymienionych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 KP. Innymi słowy niedozwolone okazuje się wyszukiwanie pozornie neutralnego kryterium, które prowadzi w istocie do pokrzywdzenia grupy wyodrębnionej ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność itp. Aby wykazać, że doszło do dyskryminacji pośredniej należy zatem po pierwsze wykazać, że istnieje tak określona grupa pracowników, grupa w której większość (lub wszystkich członków) da się opisać przy pomocy danej cechy, a po drugie – że pracodawca pokrzywdził tych pracowników stosując pozornie neutralne kryterium” (wyrok SN z 23 maja 2012 r., sygn. I PK 206/11).

Na tym nie kończą się antydyskryminacyjne przepisy kodeksu pracy. Zgodnie z art. 94 pkt 2b tej ustawy **pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu**, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Obowiązki pracodawcy konkretyzowane są w innych aktach prawnych. Jednym z nich jest rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z § 48 tego rozporządzenia pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych powinien zapewnić dostosowanie stanowisk pracy oraz dojść do nich – do potrzeb i możliwości tych pracowników, wynikających ze zmniejszonej sprawności. Ponadto zgodnie z załącznikiem nr 3 do tego rozporządzenia („Wymagania dla pomieszczeń i urządzeń higienicznosanitarnych”) pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych powinien zapewnić dostosowanie urządzeń higienicznosanitarnych oraz dojść do nich – do potrzeb i możliwości tych pracowników wynikających ze zmniejszonej sprawności, zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi.

**Zgodnie z art. 207 kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.** W szczególności pracodawca jest obowiązany:

- 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;
- 3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pra-

owników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy;

- 4) zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy;
- 5) uwzględnić ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;
- 6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;
- 7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

**Koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników.**

Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest także zapewnienie pierwszej pomocy w nagłych wypadkach. Zgodnie z art. 209<sup>1</sup> kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;
- 2) wyznaczyć pracowników do:
  - a) udzielania pierwszej pomocy,
  - b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;
- 3) zapewnić łączność ze służbami zewnętrznymi wyspecjalizowanymi w szczególności w zakresie udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, ratownictwa medycznego oraz ochrony przeciwpożarowej.

W przypadku zatrudniania przez pracodawcę wyłącznie pracowników młodocianych lub niepełnosprawnych – pierwszej pomocy udzielać oraz wykonywać działania w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników może sam pracodawca.

# 15.

## Podmioty zatrudniające niepełnosprawnych poza otwartym rynkiem pracy

Istnieją różne formy zatrudniania i aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych, które funkcjonują poza otwartym rynkiem pracy. Podmiotem o specyficznej formie przedsiębiorstwa społecznego – łączącego cechy przedsiębiorstwa i organizacji pozarządowej – pozwalającym na podejmowanie działalności zawodowej przez osoby niepełnosprawne jest spółdzielnia socjalna. Forma ta zostanie także omówiona w tej części poradnika.

### Zakład pracy chronionej

Zakłady pracy chronionej są przedsiębiorstwami w sposób szczególny przystosowanymi do zatrudniania osób niepełnosprawnych, zwłaszcza o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Celem tych zakładów jest nie tylko wypracowanie zysku, ale także rehabilitacja zawodowa osoby z niepełnosprawnością. **Przedsiębiorca może ubiegać się o status zakładu pracy chronionej w postępowaniu prowadzonym przez wojewodę.** Ten właśnie organ w formie decyzji administracyjnej przyznaje status zakładu pracy chronionej. Przedsiębiorca musi spełnić następujące kryteria:

- 1) prowadzić działalność gospodarczą przez okres co najmniej 12 miesięcy;
- 2) zatrudniać nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy;

- 3) osiągać wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych – przez okres minimum 6 miesięcy – w wysokości:
  - a) co najmniej 50%, w tym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowić muszą osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
  - b) co najmniej 30% w przypadku, gdy pracodawca zatrudnia osoby niewidome lub psychicznie chore, albo upośledzone umysłowo, zaliczone do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- 4) użytkować obiekty i pomieszczenia odpowiadające przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz uwzględniające potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy oraz pomieszczeń higienicznosanitarnych i ciągów komunikacyjnych;
- 5) zapewniać doraźną i specjalistyczną opiekę medyczną, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne.

Przedsiębiorca prowadzący zakład pracy chronionej może korzystać z przewidzianych prawem ulg i przywilejów, w tym zwłaszcza ze zwolnień podatkowych oraz z pomocy ze środków PFRON.

Zwolnienia podatkowe obejmują:

- 1) zwolnienie z podatków (z wyłączeniem podatku od gier, akcyzy, podatku od towarów i usług, podatku dochodowego, cła, podatku od środków transportowych), z tym że w przypadku podatku od czynności cywilnoprawnych zwolnienie następuje, jeżeli czynność podlegająca opodatkowaniu pozostaje w bezpośrednim związku z prowadzeniem zakładu pracy chronionej,
- 2) zwolnienie z opłat, z wyjątkiem opłaty skarbowej i opłat o charakterze sankcyjnym.

Wsparcie ze środków PFRON obejmuje:

- 1) dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych (na takich zasadach, na jakich dofinansowanie otrzymują inni przedsiębiorcy zatrudniający niepełnosprawnych),
- 2) dofinansowanie w wysokości do 50% oprocentowania zaciągniętych kredytów bankowych, pod warunkiem wykorzystania tych

kredytów na cele związane z rehabilitacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych;

- 3) zwrot kosztów budowy lub rozbudowy obiektów i pomieszczeń zakładu oraz kosztów transportowych i administracyjnych, z zastrzeżeniem, że są to wyłącznie dodatkowe koszty pracodawcy wynikające z zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

### **Zakład aktywności zawodowej**

Powiat, gmina oraz fundacja, stowarzyszenie lub inna organizacja społeczna, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych, może utworzyć wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo jednostkę i uzyskać dla niej status zakładu aktywności zawodowej, jeżeli:

- 1) co najmniej 70% ogółu osób zatrudnionych w tej jednostce stanowią osoby niepełnosprawne, w szczególności skierowane do pracy przez powiatowe urzędy pracy:
  - a) o znacznym stopniu niepełnosprawności,
  - b) o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną, w tym osoby, w stosunku do których rada programowa warsztatu terapii zajęciowej zajęła stanowisko uzasadniające podjęcie zatrudnienia i kontynuowanie rehabilitacji zawodowej w warunkach pracy chronionej. Wskaźnik zatrudnienia tych osób nie może być wyższy niż 35% ogółu zatrudnionych;
- 2) obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy:
  - a) odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy,
  - b) uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich;
- 3) jest zapewniona doraźna i specjalistyczna opieka medyczna, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne;



- 4) organizator przeznaczają uzyskane dochody na zakładowy fundusz aktywności zawodowej;
- 5) otrzyma pozytywną opinię starosty o potrzebie utworzenia zakładu aktywności zawodowej.

Zakład aktywności zawodowej musi przekazać środki uzyskane z tytułu ulg i zwolnień oraz dochód związany z prowadzeniem działalności gospodarczej na zakładowy fundusz aktywności. **Przepisy przewidują obowiązek prowadzenia ewidencji środków funduszu aktywności oraz oddzielnego rachunku bankowego.** Środki zakładowego funduszu aktywności przeznaczane są na następujące rodzaje wydatków:

- 1) usprawnienie i dodatkowe oprzyrządowanie stanowisk pracy, wspomagające samodzielne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy;
- 2) poprawę warunków pracy osób niepełnosprawnych, zakup sprzętu i wyposażenia pomagającego osobie niepełnosprawnej w samodzielnym życiu i uczestnictwie w życiu społecznym w lokalnym środowisku;
- 3) pomoc w przygotowaniu osób niepełnosprawnych do pracy poza zakładem i wyrównaniu ich szans w nowym miejscu pracy;
- 4) doszkalać, przekwalifikowanie i szkolenie osób niepełnosprawnych;
- 5) pomoc w przygotowaniu, budowie, remoncie i wyposażeniu indywidualnych i zbiorowych form mieszkalnictwa chronionego dla osób niepełnosprawnych, które nie znajdują oparcia we własnej rodzinie lub podejmują świadome decyzje dotyczące samodzielnego życia;
- 6) rekreację i uczestnictwo osób niepełnosprawnych w życiu kulturalnym;
- 7) pomoc w zaspokajaniu innych potrzeb socjalnych i związanych z rehabilitacją społeczną zatrudnionych osób niepełnosprawnych.

Środki funduszu aktywności przeznaczone na poprawę warunków pracy nie mogą przekraczać 30% rocznych wpływów tego funduszu. Koszt zatrudniania w zakładach aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością znaczną i umiarkowaną pokrywa PFRON.

Przedstawione wyżej regulacje pozwalają stwierdzić, że zakłady aktywności zawodowej mają przede wszystkim cel społeczny. Ich działalność gospodarcza ma charakter w pełni służebny wobec rehabilitacji osób niepełnosprawnych.

### Spółdzielnia socjalna

Spółdzielnie socjalne nie są typowymi podmiotami funkcjonującymi poza otwartym rynkiem pracy. Jednak zarówno ich specyfika, jak też istotny walor rehabilitacyjny owej formy działalności pozwalają na omówienie jej w tej części poradnika.

**Przedmiotem działalności spółdzielni socjalnej jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków.** Spółdzielnia socjalna działa na rzecz:

- 1) społecznej reintegracji jej członków, przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu;
- 2) zawodowej reintegracji jej członków, przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy.

Spółdzielnia socjalna może prowadzić działalność społeczną i oświatowo-kulturalną na rzecz swoich członków oraz ich środowiska lokalnego, a także działalność społecznie użyteczną w sferze zadań publicznych. Mogą ją założyć:

- 1) osoby bezrobotne,
- 2) bezdomni realizujący indywidualny program wychodzenia z bezdomności,
- 3) uzależnieni od alkoholu, po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie leczenia odwykowego,
- 4) uzależnieni od narkotyków lub innych środków odurzających, po zakończeniu programu terapeutycznego w zakładzie opieki zdrowotnej,
- 5) chorzy psychicznie, w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego,

- 6) zwalniani z zakładów karnych, mający trudności w integracji ze środowiskiem, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej,
- 7) uchodźcy realizujący indywidualny program integracji, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej,
- 8) osoby niepełnosprawne.

Spółdzielnię socjalną mogą założyć także:

- 1) inne osoby, niż wskazane wyżej, o ile liczba tych osób nie stanowi więcej niż 50% ogólnej liczby założycieli,
- 2) organizacje pozarządowe,
- 3) jednostki samorządu terytorialnego,
- 4) kościelne osoby prawne.

Założyciele spółdzielni mogą otrzymać jednorazową dotację na utworzenie spółdzielni przyznawaną z Funduszu Pracy, korzystać ze środków PFRON, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ubiegać się w starostwie o refundację składek za ubezpieczenie społeczne. Spółdzielnie socjalne korzystają również ze zwolnień podatkowych (dochody spółdzielni socjalnej wydatkowane na cele związane ze społeczną i zawodową reintegracją członków spółdzielni zwolnione są z podatku dochodowego od osób prawnych) i zwolnień z opłat sądowych.

Każda spółdzielnia socjalna powstała w wyniku przekształcenia spółdzielni inwalidów lub spółdzielni niewidomych, mających status pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej, uzyskuje status pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej, jeżeli wystąpi z wnioskiem o nadanie takiego statusu w terminie 3 miesięcy od daty wpisu tej spółdzielni do Krajowego Rejestru Sądowego.

# 16.

## **Korzyści pracodawcy z tytułu zatrudniania osoby z niepełnosprawnością**

### **Korzyści finansowe**

Z uwagi na realne ograniczenia wynikające ze specyfiki niepełnosprawności danej osoby potrzebuje ona, zarówno podczas codziennego funkcjonowania, jak i wykonywania powierzonych jej obowiązków służbowych, różnego rodzaju wsparcia. I tak człowiekowi poruszającemu się na wózku inwalidzkim należy zapewnić dostęp do stanowiska pracy lub dostosować je do jego potrzeb. Niewidomy potrzebuje specjalistycznego sprzętu i oprogramowania komputerowego, dzięki czemu będzie mógł komunikować się z innymi oraz odczytywać niezbędne w pracy treści i materiały. Zdarza się i tak, że pracownikowi z niepełnosprawnością, np. słuchową, należy zapewnić wsparcie innej sprawnej osoby, która będzie towarzyszyła mu podczas niektórych czynności powierzonych przez pracodawcę – choćby podczas kontaktów z ludźmi nieznanymi języka migowego. W związku z tym oprócz konkretnych kwot, jakie mogą otrzymywać bezpośrednio pracodawcy zatrudniający osoby z niepełnosprawnością, przewidziano dla tych pracodawców szereg innych korzyści.

Pierwszą z nich jest możliwość ubiegania się o zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy zatrudnionego niepełnosprawnego do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia. O środki te może ubiegać się pracodawca zatrudniający przez okres co najmniej 36 miesięcy osobę z niepełnosprawnością zarejestrowaną w powiatowym urzędzie

dzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy, niepozostającą w zatrudnieniu. W przypadku gdy okres zatrudnienia tego pracownika będzie krótszy niż 36 miesięcy, pracodawca musi zwrócić 1/36 ogólnej kwoty zwrotu za każdy miesiąc brakujący do upływu 36-miesięcznego okresu, ale w wysokości nie mniejszej niż 1/6 tej kwoty. Pracodawca nie musi zwracać środków, jeżeli zatrudni w terminie 3 miesiące od dnia rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem z niepełnosprawnością innego niepełnosprawnego, zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotny lub poszukujący pracy i niepozostającego w zatrudnieniu.

Pracodawca zatrudniający osoby z niepełnosprawnością – określone w poprzednim akapicie – oraz dotychczas pracujących u niego pozostałych niepełnosprawnych może ponadto ubiegać się o wsparcie w zakresie sfinansowania ponoszonych dodatkowych kosztów w zakresie:

- 1) 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;
- 2) adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;
- 3) zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- 4) rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb sfinansowania powyższych kosztów, jeżeli niepełnosprawność pracownika 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.

Kolejną możliwością uzyskania wsparcia dla pracodawcy osoby z niepełnosprawnością jest częściowy zwrot poniesionych przez niego kosztów szkolenia zatrudnionych niepełnosprawnych. Przewidziano możliwość refundacji do wysokości 80% poniesionych kosztów, nie więcej

jednak niż do wysokości dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę.

Równie istotną formą wsparcia przewidzianego dla pracodawcy niepełnosprawnego pracownika jest zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego zatrudnionemu niepełnosprawnemu. Pracodawca ten może ubiegać się o zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania podczas pracy. Wysokość zwrotu stanowi iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia (obecnie 1850 zł) i ilorazu liczby godzin w miesiącu przeznaczonych wyłącznie na pomoc temu pracownikowi i liczby godzin jego pracy w miesiącu. Liczba godzin przeznaczonych wyłącznie na pomoc zatrudnionej osobie z niepełnosprawnością nie może przekraczać liczby godzin odpowiadającej 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu. Obecnie w przypadku pełnego etatu zatrudnionego niepełnosprawnego jest to 370 zł, tj. 20% z 1850.

Należy pamiętać, że wszystkie formy wsparcia oprócz dofinansowania kosztów wynagrodzenia niepełnosprawnego pracownika wypłacają organy powiatowego samorządu terytorialnego. Może się zatem okazać, że któreś z tych form w jakimś powiecie nie uwzględniono i nie ma możliwości otrzymania konkretnych środków.

### **Korzyści pozafinansowe**

Obok korzyści finansowych wynikających z zatrudniania osób z niepełnosprawnością istnieją także korzyści pozafinansowe. Choć słowo pozafinansowe pozornie może nie pasować do słowa korzyści, to w przypadku, gdy pracodawca ma w swoich szeregach niepełnosprawnych pracowników, założenie to się nie potwierdza. **Podstawową korzyścią dla pracodawcy jest poprawa jego wizerunku.** Część pracodawców, zwłaszcza reprezentujących grupę mniejszych podmiotów, np. tzw. firm rodzinnych, stwierdzi, że w ich przypadku liczy się głównie zysk, płynność finansowa czy duża liczba zamówień. Wszystko to jest oczywiście prawdą, ale sam niepełnosprawny pracownik również może przyczynić się do stabilizacji, a wręcz poprawy kondycji przedsiębiorstwa, w którym

pracuje. Nierzadko bowiem dobra opinia spowodowana faktem zatrudnienia osób z niepełnosprawnością może skłonić konkretnego usługodawcę do realizacji danego zamówienia właśnie w tym przedsiębiorstwie. Obserwuje się to zarówno w przypadku podmiotów państwowych, jak i prywatnych, które poszukują wykonawców swoich zleceń. Osoba, która wybiera zleceniobiorcę, może mieć niepełnosprawnego członka rodziny lub przyjaciela, może też zwyczajnie chcieć wspierać pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością, może mieć również polecenie służbowe od przełożonego hołdującego społecznej odpowiedzialności biznesu.

Równie istotną korzyścią niefinansową, jaką daje zatrudnianie osób z niepełnosprawnością, jest **posiadanie przez pracodawcę oddanego i stabilnego pracownika**. Praktyka pokazuje, że w wielu zawodach umownie nazwanych prostszymi, np. przy produkcji lub w hotelarstwie, wartościowymi pracownikami są osoby z lekką niepełnosprawnością intelektualną. Pracownicy ci, także z uwagi na ich ograniczenia, w porównaniu ze sprawnymi pracownikami o wiele bardziej sumiennie i dokładnie wykonują powierzone im zadania. Niepełnosprawni pracownicy korzystniej dla pracodawcy wypadają także pod względem lojalności. Nie od dziś wiadomo bowiem, że osoby z niepełnosprawnością bardziej przywiązują się do swojej pracy, co skutkuje zmniejszeniem prawdopodobieństwa zmiany miejsca zatrudnienia. Wiedząc, że wielu pracodawcom ciągle rotacja pracowników nie służy, opisana właściwość zatrudnionych niepełnosprawnych jest ich dużym atutem.

# 17.

## **Pracownik z niepełnosprawnością - przykłady osób z różnymi ograniczeniami funkcjonujących na otwartym rynku pracy**

Efektywna praca niepełnosprawnych, nawet tych z poważnymi ograniczeniami nie jest mitem. Pośród sprawnych pracowników udanie poczynają sobie także osoby z różnego rodzaju niepełnosprawnościami, które pozornie mogą wydawać się przeszkodą uniemożliwiającą pozostawanie w zatrudnieniu. Pracują one dzięki stanowiącemu przedmiot poradnika wsparciu zatrudniania niepełnosprawnych, dzięki rozsądkowi i otwartości ich pracodawców, ale przede wszystkim dzięki posiadanym umiejętnościom oraz pokonywaniu własnych przeciwności. Poniżej przedstawiamy trzy wybrane przykłady niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy.

### **Przykład 1**

Pan Zbigniew jest blisko 60-letnim byłym pracownikiem służb mundurowych. Po przejściu na emeryturę podejmował się różnych zajęć, chcąc pozostać aktywnym zawodowo. Niestety, z uwagi na postępującą chorobę cukrzycową zmuszony był poddać się zabiegowi amputacji prawej nogi. Nagle znalazł się w całkiem dla niego nowej, niekorzystnej sytuacji; z dnia na dzień możliwości poruszania się pana Zbigniewa stały się



bardzo ograniczone, co potwierdza orzeczenie o znacznym stopniu jego niepełnosprawności. Mimo tragedii, jaka go spotkała, pan Zbigniew, nie nawykł do bierności zawodowej, zaraz po przebytej rekonwalescencji zabrał się do poszukiwania zatrudnienia.

Skorzystał z programu aktywizacyjnego jednej z organizacji pozarządowych i z pomocą doradcy zawodowego znalazł pracę.

Pracuje jako kierowca, poruszając się przystosowanym do swoich potrzeb samochodem. Obowiązki zawodowe wykonuje rzetelnie, jawnie przyczyniając się do sprawniejszego funkcjonowania podmiotu, w którym jest zatrudniony. Trudności w poruszaniu się, skutkujące ograniczeniami w docieraniu do niektórych miejsc, pokonuje dzięki posiadanym uprawnieniom przysługującym kierowcom z niepełnosprawnością. Pan Zbigniew podejżdża bezpośrednio pod drzwi budynków, do których dowozi lub z których odbiera konkretne osoby, co rozwiązuje problem jego wysiadania z samochodu, np. w celu pomocy w przeniesieniu cięższych pakunków.

## Przykład 2

Pani Izabela od urodzenia jest osobą niewidomą. Mimo swojej niepełnosprawności zawsze funkcjonowała tak, by jak najmniej odróżniać się od osób sprawnych. Po studiach podjęła pracę w jednym z przedsiębiorstw, gdzie odpowiada za pozycjonowanie strony internetowej tego podmiotu. Jej praca polega między innymi na przygotowywaniu zamieszczanych tam krótkich tekstów, dbaniu o wizerunek pracodawcy w mediach społecznościowych oraz na wykonywaniu innych, powierzanych jej na bieżąco zadań.

Pani Izabela pracuje podobnie jak większość jej współpracowników – posługując się komputerem i innymi urządzeniami elektronicznymi. Z uwagi na brak wzroku pani Izabela potrzebuje sprzętu wyposażonego w niezbędne oprogramowanie. W skład jej stanowiska pracy wchodzi ponadto inne urządzenia dedykowane osobom z dysfunkcją wzroku. Jest to m.in. oprogramowanie mówiące, program do przetwarzania tekstu używany wraz ze skanerem, linijka brailowska do odczytywania niektórych treści z monitora oraz udźwiękowiony telefon. Problem z odczytywaniem materiałów w wersji papierowej pani Izabela rozwiązuje poprzez

przetwarzanie ich do wersji elektronicznej. Materiały te są dla niej wówczas dostępne, może więc, posługując się nimi, bez przeszkód wykonywać swoje obowiązki.

### Przykład 3

Pani Joanna jest osobą z lekką niepełnosprawnością intelektualną. Pracuje na stanowisku pomocy pokojowej w jednym z nadmorskich hoteli. Zanim została zatrudniona, odbyła szereg indywidualnych i grupowych konsultacji oraz szkoleń, które przygotowały ją do funkcjonowania na otwartym rynku pracy. Obecnie, już pracując, znajduje się pod opieką trenera pracy związanego z projektem aktywizacyjnym, w którym uczestniczyła. Pierwsze spotkanie rekrutacyjne z jej pracodawcą odbyło się w obecności i przy wsparciu trenera pracy. W trakcie spotkania obie strony, pani Joanna oraz jej pracodawca, ustalili obowiązki pracownicze oraz warunki zatrudnienia, w tym warunki płacowe, a następnie podpisali umowę o pracę.

Zakres ciągłego wsparcia pracownika z niepełnosprawnością intelektualną realizowanego przez trenera pracy zależy m.in. od indywidualnych cech niepełnosprawnego pracownika, jak również specyfiki miejsca pracy. W przypadku pani Joanny wsparcie trenera pracy na początku było intensywne, stopniowo się jednak zmniejszało. Z uwagi na postępy pani Joanny w adaptacji do miejsca pracy, pozostawiano jej coraz więcej samodzielności w wykonywaniu czynności służbowych, które realizowała. Po zakończeniu wsparcia bezpośredniego trener pracy wspólnie z panią Joanną oraz jej pracodawcą ustalili sposób monitorowania zajęć pani Joanny. Bieżący monitoring pozwala na szybkie rozwiązywanie problemów, które mogą się pojawić w związku z wykonywaniem czynności zawodowych lub w relacjach pomiędzy panią Joanną a pracodawcą lub współpracownikami, co jednak dotychczas nigdy się nie zdarzyło.



## Najważniejsze akty prawne i inne dokumenty

### Krajowe

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2014 r., poz. 1502).
- Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (tekst jedn. Dz.U. z 2013 r., poz. 269, z późn. zm.).
- Ustawa z 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. nr 78, poz. 483 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz.U. z 2011 r., nr 127, poz. 721 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2003 r., nr 169, poz. 1650).
- Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (tekst jedn. Dz.U. z 2011 r., nr 43, poz. 225).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r., poz. 149.).
- Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. nr 94, poz. 651 z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn. Dz.U. z 2014 r., poz. 1111, z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn. Dz.U. z 2014 r., poz. 1202, z późn. zm.)

- Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (tekst jedn. Dz.U. z 2013 r., poz. 885 z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. nr 254 poz. 1700).
- Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych (M.P. nr 50, poz. 475).

### Międzynarodowe

- Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999 r., nr 8, poz. 67).
- Konwencja nr 159 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudniania osób niepełnosprawnych, przyjęta w Genewie dnia 20 czerwca 1983 r. (Dz.U. z 2005 r., nr 43, poz. 412).
- Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 83 z 30.03.2010, s. 389.).
- Rozporządzenie Komisji (WE) nr 2204/2002 z 5 dnia grudnia 2002 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy państwa w zakresie zatrudnienia (Dz.Urz. UE L 337 z 13.12.2002).
- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz.U. z 2012 r., poz. 1169).
- Rozporządzenie Komisji Europejskiej nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz.Urz. UE L 187 z 26.06.2014, s. 1) w zakresie dotyczącym pomocy w formie subsydiowania wynagrodzeń na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych.
- Zalecenie nr 168 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, przyjęte w Genewie dnia 20 czerwca 1983 r.
- Zalecenie nr Rec(2006)5 Komitetu Ministrów dla państw członkowskich z dnia 5 kwietnia 2006 r. Plan działań Rady Europy

w celu promocji praw i pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w społeczeństwie: podnoszenie jakości życia osób niepełnosprawnych w Europie 2006–2015 r.

- Komunikat Komisji z dnia 15 listopada 2010 r. „Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010–2020 r.: odnowione zobowiązanie do budowania Europy bez barier” KOM (2010)636 wersja ostateczna.
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 25 października 2011 r. w sprawie mobilności i integracji osób niepełnosprawnych oraz europejskiej strategii na rzecz osób niepełnosprawnych 2010–2020 r. (Dz.Urz. UE C 131 z 8.5.2013, s. 9).

