

Upewnienia pracodawcy zatrudniającego osobę niepełnosprawną

Pracodawca, który podejmie decyzję o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej powinien wiedzieć, że tak jak w przypadku osób pełnosprawnych będą miały w tej sytuacji zastosowanie przepisy Kodeksu pracy oraz dodatkowo ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. (Dz.U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm.). Bardzo często pracodawcy obawiają się zatrudniania pracowników niepełnosprawnych z uwagi na „liczne” obwarowania z tym związane. Wyjaśnić jednak należy, że te „liczne” obwarowania, które odstraszały pracodawców od zatrudniania osób niepełnosprawnych nie są tak skomplikowane i uciążliwe jak powszechnie się uznaje. Owszem, zatrudnianie osób niepełnosprawnych pociąga za sobą konieczność przestrzegania określonych obowiązków zawartych w ww. aktach prawnych ale co istotne, **równocześnie niesie za sobą szereg korzyści po stronie pracodawcy oraz co oczywiste po stronie aktywnej zawodowo osoby niepełnosprawnej.**

W pierwszej kolejności warto wiedzieć o przysługującym **pracodawcy, który zatrudnia co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz osiąga wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6% osoby niepełnosprawne, dofinansowaniu do ich wynagrodzenia, ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).** Aby otrzymać takie dofinansowanie pracownik niepełnosprawny musi być ujęty w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych prowadzonej przez PFRON. Pracodawca może uzyskać takie dofinansowanie do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w przypadku zaś pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej, dofinansowanie dotyczy także osób niepełnosprawnych wykonujących pracę nakładczą zgodnie z ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. Od kwietnia 2014 r. miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego przysługuje w kwocie:

- 1800 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- 1125 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- 450 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia

Biuro Toruń:

ul. Włocławska 167, 87-100 Toruń,

tel. + 48 56 622 09 77, fax : + 48 56 657 77 76,

**www.kancelaria-jurkiewicz.pl
www.kancelaria-jurkiewicz.biuraprawne.com**

niepełnosprawności.

Miesięczne dofinansowanie może ulec zwiększeniu o 600 zł w przypadku osób niepełnosprawnych, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych. Kwota miesięcznego dofinansowania nie może jednak przekroczyć 90% faktycznie i terminowo poniesionych kosztów płacy, a w przypadku pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą (w rozumieniu przepisów o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej) 75% tych kosztów. Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje jednak osobom zaliczonym do umiarkowanego lub lekkiego stopnia niepełnosprawności, które mają ustalone prawo do emerytury.

Jeżeli Pracodawca w ogóle nie korzysta z pracy osób niepełnosprawnych (gdy zatrudnia co najmniej 25 pracowników) lub je zatrudnia, ale w niewystarczającej liczbie, tj. niższej niż wysokość wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, który wynosi 6% ma obowiązek dokonywać comiesięcznych wpłat na PFRON, które są powszechnie zwane żartobliwie „karami”. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych to przeciętny miesięczny udział procentowy osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu ogółem, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. **Zatrudniając osoby niepełnosprawne pracodawca ma możliwość zmniejszenia comiesięcznych wpłat na PFRON lub całkowitego ich uniknięcia.** Przykładowo, pracodawca, który zatrudnia 25 osób w przeliczeniu na pełne etaty, aby osiągnąć 6% wskaźnik zatrudnienia takich osób (1,5 etatu pracowników niepełnosprawnych na 25 etatów pracowników ogółem) i nie dokonywać wpłat na PFRON, musiałaby zatrudniać np. 2 osoby niepełnosprawne łącznie na 1,5 etatu. Natomiast pracodawca, który chciałby obniżyć wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych może to zrobić poprzez zatrudnienie osób niepełnosprawnych ze szczególnymi schorzeniami, do których zalicza się m.in. chorobę Parkinsona, stwardnienie rozsiane, znaczne upośledzenie widzenia (ślepotę) oraz niedowidzenie, epilepsję (§ 1 rozporządzenia MPiPS w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania).

Pracodawcy często obawiają się zatrudniania osób niepełnosprawnych ze względu na konieczność dostosowania stanowiska pracy oraz dojścia do niego – w zależności od potrzeb i możliwości danego pracownika, wynikających z jego zmniejszonej sprawności (§ 48 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy). **Warto jednak wskazać, że zatrudnienie osoby niepełnosprawnej nie zawsze pociąga za sobą**

Biuro Toruń:

ul. Włocławska 167, 87-100 Toruń,

tel. + 48 56 622 09 77, fax : + 48 56 657 77 76,

**www.kancelaria-jurkiewicz.pl
www.kancelaria-jurkiewicz.biuraprawne.com**

konieczność przystosowania stanowiska pracy. Pracodawca powinien zatem w pierwszej kolejności ustalić, czy w danym wypadku należy przystosować stanowisko pracy, gdyż nie zawsze istnieje taki wymóg. O ile pracodawca będzie miał wątpliwości, czy stanowisko pracy dla danego pracownika wymaga przystosowania do potrzeb wynikających z jego niepełnosprawności, w takiej sytuacji może skontaktować się ze służbą medycyny pracy, która dokona właściwej oceny. Koszty takiej oceny dokonanej przez lekarza medycyny pracy mogą zostać zrefundowane przez starostę ze środków PFRON.

Wskazać jednocześnie trzeba, że zaliczenie danej osoby do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie wyklucza możliwości zatrudnienia tej osoby przez pracodawcę niezapewniającego warunków pracy chronionej, w przypadkach: przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej lub zatrudnienia jej w formie telepracy.

Co istotne, pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudnia osobę niepełnosprawną spełniającą określone warunki może otrzymać, na swój wniosek, ze środków Funduszu zwrot kosztów:

- adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;
- zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb, o których mowa w pkt 1.

Zaznaczyć jednak w tym miejscu należy, że zwrot powyższych kosztów dotyczy osób niepełnosprawnych:

- bezrobotnych lub poszukujących pracy i niepozostających w zatrudnieniu, skierowanych do pracy przez powiatowy urząd pracy;
- pozostających w zatrudnieniu u pracodawcy występującego o zwrot kosztów, jeżeli niepełnosprawność tych osób powstała w okresie zatrudnienia u tego pracodawcy, z wyjątkiem przypadków, gdy przyczyną powstania niepełnosprawności było zawinione przez

Biuro Toruń:

ul. Włocławska 167, 87-100 Toruń,

tel. + 48 56 622 09 77, fax : + 48 56 657 77 76,

**www.kancelaria-jurkiewicz.pl
www.kancelaria-jurkiewicz.biuraprawne.com**

pracodawcę lub przez pracownika naruszenie przepisów, w tym przepisów prawa pracy.

Zwrot kosztów nie może przekraczać **dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia**, za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej.

Zwrotu kosztów dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą, z tym że zwrotowi nie podlegają koszty, poniesione przez pracodawcę przed dniem podpisania umowy oraz kwota zwrotu kosztów poniesionych w związku z rozpoznaniem potrzeb osób niepełnosprawnych nie może przekraczać 15% kosztów związanych z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Zwrot kosztów warunkuje uzyskanie pozytywnej opinii PIP, wydanej na wniosek starosty, odpowiednio o przystosowaniu lub o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku pracy lub w pomieszczeniach zakładu pracy.

Pracodawca może również otrzymać dofinansowania do składek na ubezpieczenie społeczne pracowników niepełnosprawnych. To w jakiej wysokości oraz jakiego rodzaju składek będzie dotyczyło dofinansowanie, uzależnione jest od typu pracodawcy oraz stopnia niepełnosprawności zatrudnionego pracownika. O wysokości podstawy wymiaru i kwot poszczególnych składek, ZUS informuje na bieżąco w swoich komunikatach (www.zus.pl). Stopy procentowe składek na ubezpieczenia społeczne dla osób niepełnosprawnych są takie same jak dla innych grup zawodowych.

Finansowanie składek obejmuje osoby niepełnosprawne zaliczone do znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności oraz zaliczone do lekkiego stopnia niepełnosprawności. Co do ubezpieczenia emerytalnego, część składki należnej od zatrudnionego jak i od pracodawcy finansuje PFRON. PFRON w całości zaś finansuje składkę należną od pracodawcy z tytułu ubezpieczenia wypadkowego.

Dodatkowo pracodawca może ubiegać się o zwrot kosztów zatrudniania asystenta niepełnosprawnego pracownika. W takiej sytuacji powinien złożyć odpowiedni wniosek do starosty/prezydenta miasta na prawach powiatu. Kosztem kwalifikowanym (objętym wsparciem) jest kwota wynagrodzenia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu za czas poświęcony wyłącznie na tę pomoc. W celu ustalenia wysokości zwrotu kosztów należy podzielić liczbę godzin przeznaczonych na pomoc osobie niepełnosprawnej przez liczbę godzin pracy niepełnosprawnego pracownika w danym miesiącu a następnie pomnożyć uzyskany wynik przez

Biuro Toruń:

ul. Włocławska 167, 87-100 Toruń,

tel. + 48 56 622 09 77, fax : + 48 56 657 77 76,

**www.kancelaria-jurkiewicz.pl
www.kancelaria-jurkiewicz.biuraprawne.com**

wartość najniższego wynagrodzenia. Należy pamiętać, iż maksymalna liczba godzin przeznaczonych na pomoc osobie niepełnosprawnej nie może przekroczyć 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu.

Pracodawca ma również możliwość zatrudnienia osoby niepełnosprawnej zdalnie, tj. w formie telepracy. Pracownik w takiej sytuacji wykonuje pracę regularnie poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną. **Telepracy** nie wolno jednak narzucić pracownikowi. Pracodawca może wyjść z propozycją zastosowania tej formy pracy. Jeżeli pracownik wyrazi zgodę na wykonywanie pracy w formie telepracy pracodawca obowiązany jest poinformować pracownika: komu ten podlega, kto odpowiada za współpracę z telepracownikiem (pracownikiem) i kto może go kontrolować w miejscu pracy. Pracodawca powinien także dostarczyć telepracownikowi niezbędny sprzęt, opłacać instalację i ubezpieczenie i konserwację sprzętu, zapewnić pomoc techniczną i niezbędne szkolenie. Telepracownik może również korzystać z własnego sprzętu w celu wykonywania pracy, w takiej sytuacji należy uregulować to odrębną umową, w której pracodawca i telepracownik ustalają zasady korzystania z prywatnego sprzętu, należny ekwiwalent pieniężny oraz zasady ubezpieczenia sprzętu. Telepracownik nie może być traktowany mniej korzystnie niż pozostali pracownicy. Przedmiotowe rozwiązanie jest korzystne z perspektywy pracodawcy, który chce uniknąć kosztów związanych np. z przystosowaniem stanowiska pracy pracownika niepełnosprawnego, jednak należy pamiętać, że zatrudnianie osób niepełnosprawnych ma na celu przede wszystkim uaktywnienie danej osoby społecznie i zawodowo, chociaż należy zaznaczyć, że przepisy prawa nie przewidują zakazu zatrudniania osób niepełnosprawnych zdalnie.

Biorąc pod uwagę przedstawione powyżej liczne uprawnienia pracodawcy związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych oraz fakt, iż osoby niepełnosprawne to często tacy sami fachowcy jak osoby pełnosprawne, a nawet lepsi, warto się zastanowić nad zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, bowiem dla obu stron może to przynieść nieocenione korzyści.

Michalina Staniszevska
aplikant radcowski

Bibliografia:

1. *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. (Dz.U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm.);*

Biuro Toruń:

ul. Włocławska 167, 87-100 Toruń,

tel. + 48 56 622 09 77, fax : + 48 56 657 77 76,

**www.kancelaria-jurkiewicz.pl
www.kancelaria-jurkiewicz.biuraprawne.com**

2. *Ustawa Kodeks Pracy z dnia 26.06.1974 r. (Dz.U. Nr 24, poz.141 z późn. zm.);*
3. *Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie rodzaju schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych z dnia 18.09.1998 r. (Dz. U. z 1998 r. nr 124, poz. 820 z późn. zm.);*
4. *Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.),*
5. www.zus.pl
6. www.pfron.org.pl

Biuro Toruń:

ul. Włocławska 167, 87-100 Toruń,

tel. + 48 56 622 09 77, fax : + 48 56 657 77 76,

**www.kancelaria-jurkiewicz.pl
www.kancelaria-jurkiewicz.biuraprawne.com**

Biuro Toruń:

ul. Włocławska 167, 87-100 Toruń,

tel. + 48 56 622 09 77, fax : + 48 56 657 77 76,

**www.kancelaria-jurkiewicz.pl
www.kancelaria-jurkiewicz.biuraprawne.com**