

Prawo i finanse

Praca osób niepełnosprawnych

Co to jest praca? Czy to tylko sposób na zarabianie pieniędzy, czy coś więcej? Czym jest praca dla osób niepełnosprawnych? Jak szukać pracy? Te i inne pytania należałoby zadać socjologom, psychologom i innym specjalistom z tej dziedziny. My postaramy się tutaj przedstawić pewne zagadnienia wynikające z przepisów prawnych obowiązujących w Polsce.

W skrócie w artykule zawrzemy informacje na temat sytuacji osoby niepełnosprawnej jako pracownika, jego ulg i uprawnień, tego jakie ulgi i uprawnienia przysługują pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne i jakie mają obowiązki zatrudniając takie osoby, podamy podstawowe informacje na temat własnej działalności gospodarczej – na co może liczyć osoba niepełnosprawna mająca pomysł na własny biznes oraz przywołamy podstawowe akty prawne regulujące sytuacje osób niepełnosprawnych na trudnym rynku pracy.

Należy też zwrócić uwagę na to, że przepisy te bardzo często zmieniają się.

OSOBA NIEPEŁNOSPRAWNA JAKO PRACOWNIK

Czas pracy ON

- Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.
- Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (lub orzeczeniem równoważnym), nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.
- Powyższy wymiar czasu pracy obowiązuje od dnia następującego po przedstawieniu pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności.
- Skrócone normy czasu pracy nie mogą mieć wpływu na wysokość wynagrodzenia za pracę. Odnosi się to do wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości, jak i wynagrodzenia wypłacanego według stawek godzinowych.

Godziny nadliczbowe

Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

Przepisu tego nie stosuje się w dwóch przypadkach:

- Do pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych przy pilnowaniu.

- Gdy na wniosek zatrudnionej osoby niepełnosprawnej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku, lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą, wyrazi zgodę na pracę w czasie pracy obowiązującym pracowników pełnosprawnych, (koszty badań ponosi pracodawca).

Dodatkowa przerwa w pracy

Osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy.

Dodatkowy urlop wypoczynkowy

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

Oznacza to, że dodatkowy urlop wypoczynkowy zwiększa wymiar zwykłego urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikom na podstawie Kodeksu Pracy, tj. obecnie z 20 dni do 30 dni oraz z 26 dni do 36 dni.

Płatne zwolnienia z pracy

Pracownik niepełnosprawny z orzeczonym znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

- w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, na który skierował go lekarz, pod którego opieką znajduje się ta osoba, nie częściej niż raz w roku;
- w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

Wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy, o których mowa wyżej oblicza się jako ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

OBOWIĄZKI I UPRAWNIENIA PRACODAWCÓW

W celu zwiększenia udziału osób niepełnosprawnych na rynku pracy, pracodawcy zostali zobligowani do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Obowiązkowy wskaźnik zatrudnienia

- Pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 osób w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy powinni zatrudniać minimum 6 procent osób niepełnosprawnych.
- W przypadku gdy powyższy warunek nie jest spełniony, pracodawca ma obowiązek płacenia składek na PFRON. Wysokość tej składki zależy od tego jaka jest różnica pomiędzy stanem zatrudnienia osób niepełnosprawnych, a wymaganym 6% wskaźnikiem zatrudnienia. Za każdy nie obsadzony przez osobę niepełnosprawną etat, pracodawca płaci 40,65% przeciętnego wynagrodzenia na rzecz PFRON.

Zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy dla potrzeb ON

- Pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osoby niepełnosprawne, może otrzymać, na wniosek, ze środków Funduszu zwrot kosztów:
 - poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
 - rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb, o których mowa wyżej.
- Zwrot kosztów dotyczy osób niepełnosprawnych:
 - bezrobotnych lub poszukujących pracy i nie pozostających 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 pracodawcę lub przez pracownika naruszenie przepisów, w tym przepisów prawa pracy.
- Zwrot kosztów nie może przekraczać 20-krotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej.
- Zwrotu kosztów dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą.
- Warunkiem zwrotu kosztów jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowanym stanowisku pracy, wydanej na wniosek starosty.
- Jeżeli okres zatrudnienia osoby niepełnosprawnej będzie krótszy niż 36 miesięcy, pracodawca jest obowiązany zwrócić Funduszowi za pośrednictwem starosty środki w wysokości równej 1/36 ogólnej

kwoty zwrotu za każdy miesiąc brakujący do upływu tego okresu. Pracodawca dokonuje zwrotu w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną.

- Pracodawca nie zwraca środków, jeżeli zatrudni w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną inną osobę niepełnosprawną, skierowaną do pracy przez Powiatowy Urząd Pracy.

Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne dla pracodawców.

Instytucją obsługującą wypłatę refundacji składek jest PFRON (System Obsługi Dofinansowań – SOD).

- W zakładach pracy zatrudniających mniej niż 25 osób, w stosunku do zatrudnionych osób niepełnosprawnych, zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności PFRON refunduje:
 - część wynagrodzenia odpowiadającą składce należnej od zatrudnionego na ubezpieczenie emerytalne;
 - część kosztów osobowych pracodawcy, odpowiadającą należnej składce na ubezpieczenie emerytalne od pracodawcy.
- W zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej w stosunku do zatrudnionych osób niepełnosprawnych PFRON refunduje:
 - część wynagrodzenia, odpowiadającą składce należnej od pracownika na ubezpieczenia emerytalne i chorobowe;
 - część kosztów osobowych pracodawcy, odpowiadającą składce należnej od pracodawcy na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe.
- W zakładach pracy zatrudniających co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, osiągającego wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych ogółem w wysokości co najmniej 6% w stosunku do zatrudnionych osób niepełnosprawnych PFRON refunduje:
 - zaliczonych do znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – część wynagrodzenia odpowiadającą składce należnej od pracownika na ubezpieczenie emerytalne oraz część kosztów osobowych pracodawcy odpowiadającą składce należnej od pracodawcy na ubezpieczenie emerytalne,
 - zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności – część kosztów osobowych pracodawcy odpowiadającą składce należnej od pracodawcy na ubezpieczenie wypadkowe.

Dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników

Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne i spełniający określone warunki, mogą ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników. Otrzymują wtedy dofinansowanie, które jest wypłacane co miesiąc na wniosek pracodawcy.

Instytucją obsługującą wypłatę dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych jest PFRON (System Obsługi Dofinansowań – SOD).

O dofinansowanie mogą ubiegać się:

- pracodawcy zatrudniający poniżej 25 pracowników;
- pracodawcy zatrudniający powyżej 25 pracowników i spełniający jednocześnie warunek uzyskiwania obowiązkowego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych;
- zakłady pracy chronionej.

Wysokość dofinansowania zależy od:

- stopnia i rodzaju niepełnosprawności pracownika;
- minimalnego wynagrodzenia za pracę (obowiązującego w grudniu roku poprzedzającego);
- kosztów płacy niepełnosprawnego pracownika (wraz ze składkami na ubezpieczenie społeczne).

Rozliczenie pomocy publicznej udzielanej na wynagrodzenia osób niepełnosprawnych następuje według wyboru pracodawcy: na podstawie podwyższonych kosztów lub ryczałtu.

WŁASNA DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA

Pożyczka na rozpoczęcie działalności gospodarczej

- Osoba niepełnosprawna zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna lub poszukująca pracy, może otrzymać pożyczkę na rozpoczęcie działalności gospodarczej albo rolniczej.
- Starosta, udziela pożyczki, ze środków PFRON, do wysokości 15-krotnego przeciętnego wynagrodzenia.
- Starosta zawiera z pożyczkobiorcą umowę ustalającą warunki udzielenia i spłaty pożyczki oraz wysokość stopy oprocentowania.
- Starosta umarza pożyczkę, na wniosek pożyczkobiorcy, do wysokości 50%, pod warunkiem prowadzenia działalności gospodarczej albo rolniczej przez okres co najmniej 24 miesiące oraz po spełnieniu pozostałych warunków umowy.
- W przypadku uzasadnionym trudną sytuacją materialną lub losową dłużnika, starosta, na wniosek tego dłużnika, może odroczyć termin spłaty pożyczki, rozłożyć jej spłatę na raty lub umorzyć spłatę w części albo w całości, jeżeli pożyczka stała się wymagalna.

Składki na ubezpieczenie społeczne

PFRON refunduje:

- osobie niepełnosprawnej prowadzącej działalność gospodarczą obowiązkowe składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe do wysokości odpowiadającej wysokości składki, której podstawą wymiaru jest kwota stanowiąca 60 % przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale;
- niepełnosprawnemu rolnikowi lub rolnikowi zobowiązanemu do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika, składki na ubezpieczenia społeczne rolników – wypadkowe, chorobowe, macierzyńskie oraz emerytalno-rentowe.

Dofinansowanie do oprocentowania kredytu bankowego

Osoba niepełnosprawna prowadząca działalność gospodarczą albo własne lub dzierżawione gospodarstwo rolne może otrzymać, ze środków Funduszu, dofinansowanie do wysokości 50 % oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie tej działalności, jeżeli:

- nie korzystała z pożyczki z Funduszu na rozpoczęcie działalności gospodarczej albo rolniczej oraz z Funduszu Pracy na rozpoczęcie działalności gospodarczej albo
 - pożyczka została spłacona lub w całości umorzona.
- Dofinansowanie następuje na podstawie umowy zawartej ze starostą.

PODSTAWOWE AKTY PRAWNE REGULUJĄCE UPRAWNIENIA I OBOWIĄZKI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH ORAZ PRACODAWCÓW ICH ZATRUDNIAJĄCYCH

- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki Pracy Polityki Społecznej z dnia 22 maja 2003 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania, oprocentowania, rozkładania na raty, spłaty i umarzania pożyczek dla osób niepełnosprawnych.
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym.
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 18 maja 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne (Dz.U.04.114.1194) z późn. zmianami.

Jacek Merdalski