

Osoba niepełnosprawna jako pracownik

Materiał przygotowany w ramach edukacji prawnej, zmierzającej do zwiększenia świadomości prawnej społeczeństwa przez:

Kancelarię Radcy Prawnego
dr Małgorzaty Maliszewskiej
ul. Szczęśliwicka 27a lok. 3
02-323 Warszawa
tel. (0-22) 822 30 30; (0-22) 258 62 27
prawnik@drmaliszewskakancelaria.com

Podstawy prawne

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, w tym w szczególności:

* art. 18^{3a}

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych:

* art. 11-20

* 25a-26a

Przepisy obowiązujące niepełnosprawnych pracowników

- * Każda osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę podlega przepisom ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Jednakże osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności posiadają także dodatkowe uprawnienia pracownicze. Wynikają one z Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Zakaz dyskryminacji

- * Pracownicy powinni być równo traktowani 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. (art. 18^{3a} Kodeksu pracy).

Zasada równego traktowania

Z pojęciem zakazu dyskryminacji łączy się zasada równego traktowania. a naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn, które zostały określone powyżej, którego skutkiem jest w szczególności:

- * odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
 - * niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - * pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.
- * Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej

- * Osobie zatrudnionej, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła 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 za osobę niepełnosprawną.
- * Powyższe nie ma zastosowania, gdy wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było naruszenie przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracownika z jego winy lub jego stanu nietrzeźwości - udowodnione przez pracodawcę.

Czas pracy osoby niepełnosprawnej

- * 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 nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.
- * Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.
- * Powyższych ograniczeń 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.
- * Stosowanie powyższych norm czasu pracy, nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości.

Przerwy 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.
- * Prawo do 15-minutowej przerwy jest niezależne od wymiaru czasu osoby niepełnosprawnej, a także od tego, czy daną osobę niepełnosprawną obowiązuje norma podstawowa 8-godzinna czy skrócona 7-godzinna.

Urlop wypoczynkowy osoby niepełnosprawnej oraz udzielanie zwolnień od pracy

- * 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.
- * Urlop ten nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów. Jeżeli wymiar tegoż urlopu dodatkowego, jest niższy niż 10 dni roboczych, zamiast tego urlopu przysługuje urlop dodatkowy określony powyżej.
- * Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku; 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 oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.
- * Łączny wymiar urlopu dodatkowego określonego i zwolnienia od pracy nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

- * Istotną organizacją z punktu widzenia osób niepełnosprawnych jest Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).
- * Jest to organ administracji publicznej zajmujący się i wspierający zatrudnianie osób niepełnosprawnych a także ich rehabilitację. Realizuje on szereg programów pomocowych dla osób indywidualnych jak i pracodawców osób niepełnosprawnych.

Zadania PFRON

- * obniżanie kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych
- * dofinansowanie składek ZUS dla tych osób które same podejmują działalność gospodarczą oraz składek KRUS dla niepełnosprawnych rolników i ich domowników
- * przystosowanie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych
- * pomoc dla osób niepełnosprawnych które rozpoczynają działalność gospodarczą lub rolniczą
- * wsparcie imprez sportowych kulturalnych i rekreacyjnych osób niepełnosprawnych
- * turnusy rehabilitacyjne
- * warsztaty terapii zajęciowej i zakłady aktywności zawodowej
- * zakup sprzętu rehabilitacyjnego i ortopedycznego
- * likwidację barier
- * wsparcie edukacji osób niepełnosprawnych
- * wsparcie organizacji pozarządowych działających na rzecz osób niepełnosprawnych
- * współpracę europejską.

Kancelaria Radcy Prawnego
dr Małgorzaty Maliszewskiej
ul. Szczęśliwicka 27a lok. 3, 02-323 Warszawa
tel/fax (0-22) 822 30 30; tel (0-22) 258 62 27
tel 663 363 662
prawnik@drmaliszewskakancelaria.com

Bezrobotna osoba niepełnosprawna

- * Bezrobotna osoba niepełnosprawna ma prawo skorzystać z szkoleń oraz dofinansowań działalności gospodarczej.
- * Osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu może korzystać ze szkoleń, stażu, prac interwencyjnych, przygotowania zawodowego dorosłych, badań lekarskich lub psychologicznych, studiów podyplomowych, szkoleń na podstawie trójstronnych umów szkoleniowych zawieranych pomiędzy starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową, bonu na zasiedlenie, bonu szkoleniowego, bonu stażowego.

Bezrobotna osoba niepełnosprawna

- * Osoba niepełnosprawna, może otrzymać ze środków PFRON jednorazowo środki na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na podjęcie działalności w formie spółdzielni socjalnej na jednego członka założyciela spółdzielni oraz na jednego członka przystępującego do spółdzielni socjalnej po jej założeniu, w wysokości określonej w umowie zawartej ze starostą, ale nie wyższej niż sześciokrotność przeciętnego wynagrodzenia, w przypadku zobowiązania do prowadzenia działalności gospodarczej, rolniczej lub członkostwa w spółdzielni socjalnej nieprzerwanie przez okres co najmniej 12 miesięcy lub wynoszącej od sześciokrotności do piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia, w przypadku zobowiązania do prowadzenia działalności gospodarczej, rolniczej lub członkostwa w spółdzielni socjalnej nieprzerwanie przez okres co najmniej 24 miesięcy - jeżeli nie otrzymała bezzwrotnych środków publicznych na ten cel.
- * Osoba niepełnosprawna, która otrzymała jednorazowo środki jest obowiązana do zwrotu otrzymanych środków wraz z odsetkami, w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, jeżeli z przyczyn leżących po jej stronie zostały naruszone warunki umowy ze starostą.

Bezrobotna osoba niepełnosprawna

- * Osoba niepełnosprawna 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 nie korzystała z pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo pożyczka została w całości spłacona lub umorzona oraz 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.

Korzyści z zatrudniania osób niepełnosprawnych

- * Zatrudnianie osób niepełnosprawnych wiąże się z wieloma korzyściami dla pracodawców.
- * Przede wszystkim możliwe jest otrzymanie dofinansowania wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego. Przysługuje ono pracodawcy prowadzącemu zakład pracy chronionej bądź pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągnięciem wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6% bądź pracodawcy zatrudniającemu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy do 25 pracowników.
- * Dofinansowanie wynagrodzeń przysługuje na osoby niepełnosprawne z tytułu zatrudnienia (u jednego z wyżej wymienionych pracodawców), ujętych w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych, którą prowadzi Fundusz, wykorzystując numery PESEL i NIP oraz informacje przekazywane drogą elektroniczną do Funduszu oraz na osoby niepełnosprawne, które nie mają ustalonego prawa do emerytury.

Korzyści z zatrudniania osób niepełnosprawnych

- * Pracodawca zatrudniający osoby niepełnosprawne ma także możliwość uzyskania refundacji składek ZUS.
- * W zakładach pracy zatrudniających mniej niż 25 osób w stosunku do zatrudnionych osób niepełnosprawnych mających znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności PFRON refunduje część wynagrodzenia odpowiadającą składce należnej od zatrudnionego na ubezpieczenie emerytalne oraz część kosztów osobowych pracodawcy, odpowiadającą należnej składce na ubezpieczenie emerytalne od pracodawcy.

Korzyści z zatrudniania osób niepełnosprawnych

- * Pracodawca przy spełnieniu określonych warunków ma też prawo do ubiegania się o zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej.
- * Pracodawca, który zatrudni na co najmniej 36 miesięcy osobę niepełnosprawną może ubiegać się o 15-krotność przeciętnego wynagrodzenia. Konieczne jest tu wcześniejsze zawarcie umowy ze starostą. Zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przed dniem jej zawarcia.

Dziękuję za uwagę!

Kancelaria Radcy Prawnego
dr Małgorzaty Maliszewskiej
ul. Szczęśliwicka 27a lok. 3, 02-323 Warszawa
tel/fax (0-22) 822 30 30; tel (0-22) 258 62 27
tel 663 363 662
prawnik@drmaliszewskakancelaria.com