

Podstawowe uprawnienia pracownika niepełnosprawnego

Status prawny osoby niepełnosprawnej jako pracownika, oprócz przepisów prawa pracy, reguluje również ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.).

Przepisy ustawy stanowią, że czas pracy osoby z orzeczoną niepełnosprawnością, niezależnie od jej stopnia, wynosi maksymalnie 8 godzin na dobę (40 godzin tygodniowo). Ponadto, pracownik o znacznym bądź umiarkowanym stopniu niepełnosprawności może ponadto skorzystać z przewidzianej ustawą skróconej normy czasu pracy. Oznacza to, że będzie on pracował maksymalnie 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo przy zachowaniu wynagrodzenia pełnego etatu.

Od stycznia 2012 roku, w celu skorzystania z tego uprawnienia, pracownik musi przedstawić pracodawcy zaświadczenie o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy, wydane przez lekarza medycyny pracy lub w przypadku braku takiego lekarza przez lekarza sprawującego opiekę nad niepełnosprawnym. Przepis ten wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 czerwca 2013 r. został uznany za niezgodny z Konstytucją RP i stracił moc po 12 miesiącach od dnia opublikowania wyroku w Dzienniku Ustaw RP (wyrok opublikowano 9 lipca 2013 r.)

Osoba niepełnosprawna ma także prawo do dodatkowej – oprócz przewidzianej przepisami kodeksu pracy - przerwy w pracy, którą wykorzystać może na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Może ona trwać 15 minut i wliczana jest do czasu pracy.

Ustawa zawiera normy zakazujące zatrudniania osób niepełnosprawnych w porze nocnej i godzinach nadliczbowych. Zakaz ten nie ma jednak zastosowania w przypadkach osób zatrudnionych przy pilnowaniu i ochronie mienia oraz gdy na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz wyrazi na to zgodę.

Osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba niepełnosprawna nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego ze stopni niepełnosprawności. Dodatkowe dni wolne nie przysługują jednak osobom, które są uprawnione do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub mają prawo do dodatkowego urlopu na podstawie odrębnych przepisów. Pracownik nabywa prawo do urlopu z tytułu niepełnosprawności, nawet jeżeli nie wykonywał pracy z powodu choroby i pobierał w tym czasie zasiłek chorobowy lub świadczenie rehabilitacyjne.

Pracownikowi posiadającemu orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności przysługuje również zwolnienie z pracy w wymiarze do 21 dni roboczych w roku kalendarzowym w celu wykonania badań specjalistycznych albo zabiegów leczniczych lub usprawniających. Z prawa do zwolnienia może skorzystać także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy. Korzystając ze zwolnienia, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, które obliczane jest jako ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Raz w roku może on wykorzystać ten czas na wyjazd na turnus rehabilitacyjny.

Uprawnienia dla pracodawcy wynikające z zatrudniania osób niepełnosprawnych

Podstawowe korzyści wynikające z zatrudniania osób niepełnosprawnych to możliwość:

- dofinansowania do wynagrodzenia pracowników niepełnosprawnych,
- dofinansowania do składek na ubezpieczenie społeczne,
- zwrotu 60% wynagrodzenia oraz obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne nowo zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych,
- zwrotu kosztów zatrudniania asystenta niepełnosprawnego pracownika,
- zwrotu kosztów przystosowania stanowiska pracy,
- zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy,
- zwrotu kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego.

Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych

Spośród wyżej wymienionych korzyści najistotniejsza jest możliwość otrzymania miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia pracowników niepełnosprawnych z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Warunkiem uzyskania dofinansowania jest zatrudnienie pracownika niepełnosprawnego na umowę o pracę. W przypadku pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej, dotyczy ono także osób niepełnosprawnych wykonujących pracę nakładczą.

Dofinansowanie przysługuje:

- pracodawcy prowadzącemu zakład pracy chronionej,
- pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągnięciem wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%,
- pracodawcy zatrudniającemu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy do 25 pracowników

Kwota miesięcznego dofinansowania wynagrodzenia pracownika uzależniona jest od wymiaru czasu pracy oraz stopnia niepełnosprawności zatrudnionego pracownika, szczególnych schorzeń zatrudnionego pracownika oraz typu pracodawcy, u którego niepełnosprawny pracownik jest zatrudniony.

Poniższa tabela przedstawia kwoty miesięcznego dofinansowania za okres styczeń – grudzień 2013 r.:

stopień niepełnosprawności	Otwarty rynek			ZPCHR		
	znaczny	umiarkowany	lekki	znaczny	umiarkowany	lekki
ze schorzeniami						
specjalnymi	2.970 zł	1.890 zł	1.080 zł	3.300 zł	2.100 zł	1.200 zł
bez schorzeń						
specjalnych	1.890 zł	1.050 zł	420 zł	2.700 zł	1.500 zł	600 zł

Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne

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
- część kosztów osobowych pracodawcy, odpowiadającą należnej składce na ubezpieczenie emerytalne od pracodawcy

Jeśli pracodawca zatrudnia co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiąga wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych ogółem w wysokości co najmniej 6%, PFRON refunduje:

- część wynagrodzenia odpowiadającą należnej składce od pracownika na ubezpieczenie emerytalne oraz część kosztów osobowych pracodawcy odpowiadającą należnej od pracodawcy składce na

ubezpieczenie emerytalne w stosunku do zatrudnionych osób niepełnosprawnych mających znaczny i umiarkowany stopień niepełnosprawności -

- część kosztów osobowych pracodawcy odpowiadającą należnej składce na ubezpieczenie wypadkowe – w stosunku do zatrudnionych osób mających lekki stopień niepełnosprawności.

W zakładach pracy chronionej i zakładach aktywizacji zawodowej w stosunku do zatrudnionych osób niepełnosprawnych (tj. osób mających znaczny, umiarkowany lub lekki stopień niepełnosprawności a także osób, których niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem o niepełnosprawności, wydanym przed ukończeniem 16. roku życia) PFRON refunduje:

- składkę płaconą przez pracownika na ubezpieczenie emerytalne i chorobowe
- składkę na ubezpieczenie emerytalne i rentowe oraz na ubezpieczenie wypadkowe - płacone przez pracodawcę.

Warunkiem uzyskania pomocy jest terminowe opłacanie składek w całości i brak zaległości (większych niż 100 zł) w zobowiązaniach wobec Funduszu.

Pomoc dla nowozatrudnianych niepełnosprawnych

Pracodawca, który zatrudni, przez okres co najmniej 12 miesięcy osobę niepełnosprawną, zarejestrowaną w urzędzie pracy, przy czym osoba ta jest osobą bezrobotną lub poszukującą pracy niepozostającą w zatrudnieniu, może otrzymać zwrot 60%:

- jej wynagrodzenia przed opodatkowaniem podatkiem dochodowym,
- obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne od tego wynagrodzenia.

Pracodawca będzie mógł otrzymać zwrot ww. kosztów ze środków Funduszu przez pierwszy rok zatrudnienia nowego pracownika niepełnosprawnego. Konieczna tu będzie umowa ze Starostą.

Zwrot kosztów zatrudnienia asystenta

Pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, może otrzymać ze środków Funduszu zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu. Pomoc asystenta może oznaczać czynności ułatwiające komunikowanie się z otoczeniem. Może również polegać na zastępowaniu niepełnosprawnego w czynnościach niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez niepełnosprawnego na stanowisku pracy. Warunkiem uzyskania refundacji jest m.in. przedstawienie zaświadczenia lekarskiego wskazującego na konieczność zatrudnienia asystenta dla niepełnosprawnego pracownika.

Liczba godzin przeznaczanych przez asystenta na pomoc niepełnosprawnemu nie może przekraczać liczby godzin odpowiadającej 20% godzin pracy w miesiącu osoby pełniącej rolę asystenta. O zwrot kosztów pracodawca ubiega się składając wniosek do starosty i podpisując ze starostą umowę.

Zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy

Pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy:

- zatrudni osoby niepełnosprawne - bezrobotne lub poszukujące pracy i niepozostające w zatrudnieniu, skierowane do pracy przez powiatowy urząd pracy
- zatrudnia osoby, których niepełnosprawność powstała w czasie zatrudnienia w tym zakładzie (bez winy własnej lub pracodawcy)

może otrzymać zwrot kosztów poniesionych na przystosowanie tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności. Zwrot kosztów może dotyczyć m.in.: przystosowania stanowiska pracy, adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu.

Pracodawca ubiegający się o zwrot poniesionych kosztów składa wniosek do starosty właściwego ze względu na miejsce zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy

Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy może otrzymać pracodawca, który przez co najmniej 36 miesięcy zatrudni osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna lub poszukująca pracy i niepozostająca w zatrudnieniu. Koszty refunduje starosta na warunkach i w wysokości określonej w umowie zawieranej z pracodawcą. Warunkiem zwrotu kosztów jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o dostosowaniu wyposażonego stanowiska pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osoby zatrudnionej na tym stanowisku. Maksymalna wysokość zwrotu

kosztów wyposażenia stanowiska pracy wynosi piętnastokrotność przeciętnego wynagrodzenia. Aby uzyskać zwrot kosztów pracodawca składa wniosek we wskazanej przez starostę jednostce (najczęściej będzie to powiatowe centrum pomocy rodzinie) właściwej ze względu na miejsce zatrudnienia osoby niepełnosprawnej.

Zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego

Na wniosek pracodawcy PFRON może zrefundować koszty szkolenia zatrudnionych u pracodawcy osób niepełnosprawnych. Zwrotu kosztów dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych w umowie zawartej z pracodawcą.

Źródło:

1. ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.).

2. www.niepełnosprawni.gov.pl