

Anna Leszczyńska

ZATRUDNIANIE INWALIDÓW I OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

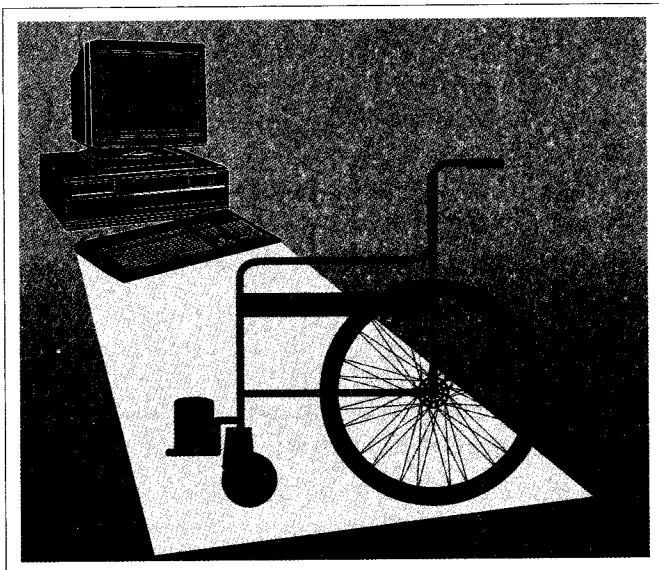


Jak rozumieć prawo ...

8

Anna Leszczyńska

ZATRUDNIANIE INWALIDÓW I OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH



+k



Temida 2

Białystok 1995

cz. główna
154822

© Copyright by Temida 2
Białystok 1995

Żadna część tej pracy nie może być powielana ani roz-
powszechniana, w jakiegokolwiek formie i w jakikolwiek sposób
(elektroniczny, mechaniczny) włącznie z fotokopiowaniem, bez
pisemnej zgody wydawcy.



229801

Wydanie pierwsze

ISSN 1231-0611

Projekt graficzny okładki i opracowanie typograficzne
Jerzy Banasiuk, Krzysztof Kruszewski

Redaktor techniczny
Jerzy Banasiuk

Wydawca

BIBLIOTEKA UNIWERSYTECKA
im. Jerzego Giedroycia w Białymstoku



FUW0139255

TEMIDA 2

Przy współpracy i wsparciu finansowym
Wydziału Prawa Uniwersytetu Warszawskiego w Białymstoku

Y-286/95 p

WSTĘP

Opracowanie ma na celu przedstawienie sytuacji inwalidów i osób niepełnosprawnych, które podejmują zatrudnienie na podstawie przepisów ustawy z dnia 9 maja 1991 roku o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 46, poz. 201 z późniejszymi zmianami).

Problematyka opracowania koncentruje się wokół zagadnień dotyczących pośrednictwa pracy, form aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych przewidzianych we wskazanej wyżej ustawie, roli i zadań, jakie spełniają wobec tych osób wojewódzkie ośrodki do spraw zatrudnienia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych, a także szczególnych uprawnień - i co się z tym wiąże obowiązków - pracowników niepełnosprawnych i ich pracodawców.

4,00

POJĘCIE OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ

Na wstępie zaznaczyć trzeba, iż przepisy powołanej wyżej ustawy wprowadziły do terminologii ustawowej pojęcie osoby niepełnosprawnej, z jednoczesnym sprecyzowaniem głównych elementów jej definicji. Zgodnie z art. 1 niepełnosprawną jest osoba o istotnym ubytku zdolności fizycznych, psychicznych lub umysłowych, ograniczającym zdolność do wykonywania pracy zarobkowej. Stwierdzić należy, że definicja ustawowa osoby niepełnosprawnej nie jest tożsama z zawartym w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 40 poz. 267) określeniem inwalidy, albowiem w przepisach tych ma się na uwadze stan naruszenia sprawności organizmu osoby niezdolnej - całkowicie lub częściowo - do wykonywania pracy.

W doktrynie prawa ubezpieczeń społecznych przyjęta została definicja osoby niepełnosprawnej jako tej, która posiada zmniejszoną sprawność do pracy, bez względu na stopień i okres niesprawności, oraz wymaga przekwalifikowania lub adaptacji do dotychczasowej pracy. Zgodnie z Konwencją nr 159 Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz zaleceniami Nr 99 i 168 - dotyczącymi rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, za osobę niepełnosprawną uważa się tę, której perspektywy otrzymania pracy i utrzymania się z niej zostały poważnie ograniczone na skutek zmniejszenia sprawności fizycznej i umysłowej.

W pojęciu niepełnosprawności istotne są dwa elementy: naruszenie sprawności psychofizycznej organizmu (o charakterze trwałym bądź przemijającym), oraz zmniejszenie się możliwości podjęcia pracy zarobkowej przez osobę dotkniętą niepełnosprawnością. Pod tym względem istnieje zbieżność w ustawowym definiowaniu "niepełnosprawności" i "inwalidztwa".

Problem, jaki pojawia się w praktyce, to określenie kręgu osób, którym przysługują uprawnienia przewidziane w ustawie o zatrud-

nieniu i rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Na wstępie zaznaczyć należy, iż w odróżnieniu od inwalidztwa w przepisach dotyczących niepełnosprawności nie mamy precyzyjnej regulacji dotyczącej rodzaju dokumentów stwierdzających ten stan i trybu ich wydawania. Nie budzi wątpliwości, iż osoby zaliczone przez komisje do spraw inwalidztwa i zatrudnienia (KIZ) do jednej z trzech grup inwalidów są równocześnie osobami niepełnosprawnymi w rozumieniu ustawy o zatrudnieniu i rehabilitacji. Pojęcie osoby niepełnosprawnej w tej ustawie obejmuje w konstrukcji także grupę innych niż inwalidzi osób. Są to tak zwani "inwalidzi biologiczni", którzy nie zostali formalnie przez KIZ zaliczeni do żadnej z grup inwalidów, z uwagi na stosunkowo nieznaczny stopień niezdolności do wykonywania pracy, lecz faktycznie dotknięci są wadami sprawności organizmu.

Ustawa o zatrudnieniu i rehabilitacji osób niepełnosprawnych w art. 1 ust. 2 stanowi, iż o istotnym ubytku zdolności fizycznych, psychicznych lub umysłowych, ograniczającym zdolność do wykonywania pracy orzeka właściwy organ. Jest nim - zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 2 października 1991 roku w sprawie określenia organów właściwych do orzekania o istotnym ubytku zdolności fizycznych, psychicznych lub umysłowych ograniczających zdolność do wykonywania pracy zarobkowej, a także o stopniu zdolności osoby niepełnosprawnej do pracy zarobkowej (Dz.U. Nr 90 poz. 406) - wojewódzka lub obwodowa komisja lekarska do spraw inwalidztwa i zatrudnienia. Komisje te wydają orzeczenia o inwalidztwie, z ustaleniem wskazań i przeciwwskazań dotyczących przeszkolenia zawodowego i zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. W tym miejscu należy zwrócić uwagę na okoliczność, iż poza zasięgiem tej regulacji prawnej znaleźli się inwalidzi, którzy pobierają świadczenia tzw "resortowe", przyznane na podstawie odrębnych przepisów przez inne niż KIZ organy. Są to: policjanci, wojskowi, kolejarze, rolnicy indywidualni, oraz inne osoby, którym renta przyznana została na mocy orzeczenia sądu pracy (sąd w orzeczeniu swym nie określa wskazań i przeciwwskazań dotyczących ewentualnego przyszłego zatrudnienia inwalidy, a

tylko decyduje o przyznaniu grupy inwalidzkiej i świadczenia). Wymienione tu osoby nie mogą być traktowane jako bezrobotni niepełnosprawni korzystający z uprawnień przewidzianych w ustawie o zatrudnieniu i rehabilitacji, choćby nawet w posiadanym przez nich orzeczeniu komisji lekarskiej - innej niż KIZ - znajdował się zapis oceniający przydatność inwalidy do pracy.

W sytuacji osób niepełnosprawnych nie posiadających orzeczeń KIZ, zgłaszających się do pośrednictwa pracy lub ośrodka do spraw zatrudnienia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych, jednostki te mają prawo skierowania ich na komisję lekarską do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, która powinna dokonać ustaleń dotyczących dopuszczalności zatrudnienia danej osoby, a tym samym rozstrzygnąć także o wskazaniach i przeciwwskazaniach dotyczących ewentualnej przyszłej pracy.

Nie sposób w tym miejscu nie ustosunkować się do regulacji prawnej wynikającej z omawianego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, wydanego na podstawie ustawy art. 1 ust. 3 ustawy o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Jak wskazuje tytuł ustawy przyjęte w niej rozwiązania prawne dotyczyć miały tych wszystkich osób, które w myśl art. 1 ust. 1 mają ograniczone możliwości wykonywania pracy zarobkowej ze względu na istotny ubytek zdolności fizycznych, psychicznych lub umysłowych. Celem, jaki przyświecał ustawodawcy przy tworzeniu rozwiązań zawartych w ustawie było danie możliwości podjęcia pracy i rehabilitacji zawodowej tej grupie ludzi, która znalazła się w szczególnie trudnej sytuacji w okresie przemian dokonujących się w gospodarce kraju, które w sposób drastyczny wpłynęły na pogorszenie się sytuacji na rynku pracy. Minister Pracy i Polityki Socjalnej w wydanym rozporządzeniu wykonawczym zawęził w znacznym stopniu zakres stosowania przepisów ustawy, gdyż związał je tylko z tymi osobami niepełnosprawnymi, które posiadają odpowiednie orzeczenia wydane przez KIZ. Orzeczenia innych organów wydane w tym zakresie nie są brane pod uwagę przez urzędy

pracy, zajmujące się pośrednictwem pracy dla osób niepełnosprawnych, co pozostaje w kolizji z rozwiązaniami ustawowymi, a także z wymaganiami racjonalnego działania.

Nie sposób w tym miejscu pominąć regulacji prawnej zawartej w ustawie z dnia 14 grudnia 1994 roku o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U. Nr 1 poz. 1 z 1995 r.) w zakresie określenia osoby bezrobotnej niepełnosprawnej (art. 2 ust. 1 pkt. 2 lit. a-h). W ustawie tej jako kryterium odróżniające niepełnosprawnego bezrobotnego od pozostałych osób bezrobotnych przyjęto wymiar czasu pracy, w jakim bezrobotny zamierza podjąć zatrudnienie. W odniesieniu do osób niepełnosprawnych ma być to co najmniej połowa wymiaru czasu pracy obowiązującego w danym zawodzie lub służbie, natomiast gdy dana osoba nie jest niepełnosprawna, to dla uznania jej za bezrobotną (nadania jej statusu bezrobotnego), powinna zgłosić gotowość podjęcia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy i jednocześnie być zdolną do jej wykonywania w takim wymiarze. Omawiana ustawa nie wymaga, aby osoba bezrobotna, zgłaszająca się jako niepełnosprawna, posiadała orzeczenie KIZ potwierdzające tę okoliczność. Z art. 2 ust. 3 wynika bowiem, iż badania lekarskie, mające na celu stwierdzenie zdolności bezrobotnego do pracy, przeprowadzają - na wniosek kierownika rejonowego urzędu pracy - lekarze publicznych zakładów opieki zdrowotnej, uprawnieni do przeprowadzania badań lekarskich pracowników na podstawie odrębnych przepisów. Oni to określają jakiego rodzaju pracę i w jakim wymiarze może wykonywać osoba bezrobotna niepełnosprawna, natomiast które prace są jej z uwagi na stan zdrowia przeciwwskazane. Zaznaczyć należy, że osobom niepełnosprawnym pozostającym bez pracy przysługują świadczenia na zasadach określonych w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, które są finansowane z Funduszu Pracy (art. 25 ust. 1 i 2 ustawy o zatrudnieniu i rehabilitacji), czyli prawo do korzystania z pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, a także z zasiłku dla bezrobotnych. Do pozostałych świadczeń - finansowanych z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych - mają prawo wszyscy nie-

pełnosprawni, nawet ci, którzy pobierają rentę inwalidzką. Istotne z tego punktu widzenia sformułowanie zawarte w art. 24 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu i rehabilitacji budzi jednak pewne wątpliwości, albowiem prawodawca użył tu zwrotu, iż pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych oraz szkolenie i przekwalifikowanie, prowadzą "na zasadach określonych w ustawie o zatrudnieniu", wyspecjalizowane służby rejonowych urzędów pracy oraz wojewódzkie ośrodki do spraw zatrudnienia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych (...). Sformułowanie "na zasadach określonych w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu" może być rozumiane jako przejęcie z tej właśnie ustawy zarówno zasad, w oparciu o które przyznawane są świadczenia przewidziane w tych przepisach, jak i reguły, iż niektóre ze świadczeń przysługują jedynie osobom bezrobotnym, natomiast pozostałe również osobom "poszukującym pracy", a więc nie spełniającym kryteriów stawianych bezrobotnym (w rozumieniu ustawy o zatrudnieniu i rehabilitacji - niepełnosprawnym mającym prawo do renty inwalidzkiej lub nie mającym prawa do tego świadczenia). Inne rozumienie tego zapisu sprowadzać się może do przypisania prawa do korzystania ze świadczeń przewidzianych w ustawie o zatrudnieniu i rehabilitacji wszystkim osobom niepełnosprawnym, jeżeli świadczenia te finansowane są z PFRON, a nie z Funduszu Pracy, gdyż zakres podmiotowy tej ustawy - określony w art. 1 - wskazuje na to, że przepisy w niej zawarte dotyczą osób niepełnosprawnych o istotnym ubytku zdolności fizycznych, psychicznych lub umysłowych, ograniczającym zdolność do wykonywania pracy zarobkowej, a więc nie tylko niepełnosprawnych osób bezrobotnych (jak przewidują to - co do zasady - przepisy ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu). Podkreślić w tym miejscu warto, iż ustawa o zatrudnieniu i rehabilitacji nie wprowadza podziału osób niepełnosprawnych na "bezrobotnych" i "poszukujących pracy", tak, jak czyni to ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. W ustawie o zatrudnieniu i rehabilitacji mówi się tylko o osobie niepełnosprawnej, zdolnej do pracy, podlegającej pośrednictwu pracy, bez jakichkolwiek dalszych rozróżnień. Oznacza to jednak tym samym, że w myśl prze-

pisów tejże ustawy osoby niepełnosprawne zostały podzielone na dwie grupy, a mianowicie niepełnosprawnych, korzystających z pełni uprawnień przewidzianych w tym akcie i pozostałych niepełnosprawnych "podlegających pośrednictwu pracy".

POŚREDNICTWO PRACY

Jak już wskazano sytuacja społeczno-ekonomiczna kraju i zmiany na rynku pracy tworzą szereg zagrożeń dla aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Wzrastające ogólne bezrobocie stawia w szczególności skomplikowanej sytuacji osoby dotknięte jakąkolwiek dysfunkcją organizmu. Trudności ze znalezieniem odpowiedniego zatrudnienia przez tę grupę osób stale się nasilają, tym bardziej, że sytuacja materialna zmusza wielu inwalidów do podejmowania pracy zarobkowej, co przy korzystniejszych warunkach materialnych wyeliminowałoby dużą część inwalidów z grupy osób ubiegających się o pracę, osłabiając tym samym nacisk na rynek pracy, a co za tym idzie, powiększając szanse na znalezienie zatrudnienia przez pozostałe osoby niepełnosprawne, szczególnie nie korzystające z rent inwalidzkich.

Omawiana ustawa o zatrudnieniu i rehabilitacji osób niepełnosprawnych nakłada na wyspecjalizowane służby rejonowych biur pracy oraz wojewódzkie ośrodki do spraw zatrudnienia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych obowiązki w zakresie prowadzenia pośrednictwa pracy oraz przynawania świadczeń, które przewidziane są w jej przepisach.

Pośrednictwu pracy, w myśl art. 2 ustawy, podlegają osoby niepełnosprawne, które nie zostały uznane za całkowicie niezdolne do pracy zarobkowej, jeżeli:

- 1) ukończyły 15 lat, a nie przekroczyły 60 w przypadku kobiety lub 65 lat w przypadku mężczyzny,
- 2) nie kształcą się w szkole w systemie stacjonarnym,
- 3) nie prowadzą gospodarstwa rolnego o powierzchni użytków rolnych powyżej 1 ha przeliczeniowego albo gospodarstwa stanowiącego dział specjalny produkcji rolnej w rozumieniu przepisów podatkowych chyba, że wysokość podatku rolnego z tego gospodar-

stwa nie przekracza wysokości podatku rolnego z 1 ha przeliczeniowego,

- 4) nie prowadzą pozarolniczej działalności gospodarczej,
- 5) nie nabyły prawa do emerytury.

Dokonując porównania definicji osoby niepełnosprawnej podlegającej pośrednictwu pracy i z pojęciem bezrobotnego (art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, Dz.U. Nr 1 z 1995 r, poz. 1) całkowicie zdolnego do pracy, stwierdzamy, iż są one w dużej mierze zbliżone, choć nieco odmienne. Aby zilustrować ten problem celowe wydaje się przytoczenie wspomnianego przepisu, mianowicie: "ilekroć w ustawie jest mowa o bezrobotnym - oznacza to osobę: - będącą obywatelem polskim zamieszkałą w Polsce, poszukującą i podejmującą zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz zatrudnienie za granicą u pracodawców zagranicznych, (a także cudzoziemców przebywających na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i posiadających kartę stałego pobytu lub którym nadano status uchodźcy w RP, poszukujących i podejmujących zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na terytorium Polski) - nie zatrudnioną i nie wykonującą innej pracy zarobkowej (pewne wyjątki od tej reguły przewidziane są w art. 26 ust. 1 omawianej ustawy), zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie (nie dotyczy to osób niepełnosprawnych - art. 2 ust. 2 lit. g), nie uczącą się w szkole w systemie dziennym, zarejestrowaną we właściwym dla miejsca zameldowania rejonowym urzędzie pracy, jeżeli:

- a) ukończyła 18 lat, z wyjątkiem młodocianych absolwentów,
- b) kobieta nie ukończyła 60 lat, a mężczyzna 65 lat,

c) nie nabyła prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej albo po ustaniu zatrudnienia nie pobiera świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego lub wychowawczego,

d) nie jest właścicielem lub posiadaczem (samoistnym lub zależnym) nieruchomości rolnej, w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego, o powierzchni użytków rolnych powyżej 2 ha przeliczeniowych albo gospodarstwa stanowiącego dział specjalny produkcji rolnej w rozumieniu przepisów podatkowych, chyba że dochód z działów specjalnych obliczony dla celów podatku dochodowego od osób fizycznych nie przekracza wysokości przeciętnego dochodu z pracy w rolnictwie nieuspołecznionym z 2 ha przeliczeniowych, ustalonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej na podstawie przepisów o podatku rolnym,

e) nie podlega ubezpieczeniu emerytalno - rentowemu z tytułu stałej pracy jako domownik w gospodarstwie rolnym o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe lub stanowiącym dział specjalny produkcji rolnej, z którego podatek dochodowy od osób fizycznych przekracza dochody z 2 ha przeliczeniowych, o których mowa w lit. d,

f) nie podjęła pozarolniczej działalności gospodarczej od dnia wskazanego w zgłoszeniu do ewidencji do dnia wyrejestrowania tej działalności albo nie podlega - na podstawie odrębnych przepisów - obowiązkowi ubezpieczenia społecznego lub zaopatrzenia emerytalnego,

g) jest osobą niepełnosprawną, której stan zdrowia pozwala na podjęcie zatrudnienia co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy obowiązującego w danym zawodzie lub służbie,

h) nie jest osobą tymczasowo aresztowaną lub nie odbywa kary pozbawienia wolności.

Osobom niepełnosprawnym status osoby bezrobotnej - przy spełnieniu pozostałych warunków, o których już wspomniano przysługuje wówczas, gdy zadeklarują one gotowość podjęcia pracy co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy, obowiązującego w danym zawodzie lub służbie, gdy jest to uwarunkowane ich stanem

zdrowia. Różnice związane są także z kryterium oceny prowadzenia gospodarstwa rolnego. W przypadku osoby niepełnosprawnej, jako kryterium jej wyróżnienia przepisy przyjmują fakt posiadania gospodarstwa o powierzchni użytków rolnych do 1 ha, natomiast by inna osoba niż niepełnosprawna mogła zostać uznana za bezrobotną nie może być właścicielem ani posiadaczem (samoistnym lub zależnym) nieruchomości rolnej, w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego, o powierzchni użytków rolnych powyżej 2 ha przeliczeniowych albo gospodarstwa stanowiącego dział specjalny produkcji rolnej w rozumieniu przepisów podatkowych, chyba że dochód z niego nie przekracza dochodu z 2 ha przeliczeniowych osiąganego w gospodarstwie nieuspołecznionym (art. 2 ust. 1 pkt 2 lit. d ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu).

Zaznaczyć też warto, że ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu daje podstawę do traktowania osoby niepełnosprawnej, która uzyskała uprawnienia do wykonywania zawodu oraz tej, która ukończyła szkołę podstawową specjalną jako absolwenta (art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f i g) wówczas, gdy zarejestruje się ona w rejonowym urzędzie pracy w okresie 12 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub nauki, określonego w dyplomie, świadectwie lub zaświadczeniu. Osoby pełnosprawne nie uzyskują takiego statusu, a co się z tym wiąże i związanych z nim uprawnień wtedy, gdy ukończą jedynie szkołę podstawową.

Pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenie i przekwalifikowanie dla osób niepełnosprawnych prowadzone jest na ogólnych zasadach określonych w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Realizują je wyspecjalizowane służby rejonowych urzędów pracy oraz utworzone w wojewódzkich urzędach pracy, wojewódzkie ośrodki do spraw zatrudnienia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych, których zadania określone są w art. 24 ust. 2 ustawy o zatrudnieniu i rehabilitacji.

ZADANIA WOJEWÓDZKICH OŚRODKÓW DO SPRAW ZATRUDNIENIA I REHABILITACJI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W ZAKRESIE POMOCY UDZIELANEJ NIEPEŁNOSPRAWNYM PRZY POSZUKIWANIU PRACY

Omawiana ustawa nakłada na wojewódzkie ośrodki do spraw zatrudnienia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych szereg obowiązków, które z założenia zmierzać mają do ułatwienia osobom niepełnosprawnym podjęcia pracy. Zadania te określić można jako:

- 1) tworzenie programów zatrudniania osób niepełnosprawnych zdolnych do pracy, organizowanie szkolenia i przekwalifikowania osób niepełnosprawnych,
- 2) doradztwo organizacyjno - prawne i ekonomiczne w zakresie działalności gospodarczej,
- 3) doradztwo w zakresie rehabilitacji zawodowej i społecznej,
- 4) opracowywanie programu likwidacji barier architektonicznych,
- 5) współpraca z Pełnomocnikiem do Spraw Osób Niepełnosprawnych w zakresie swego działania.

W celu umożliwienia realizacji obowiązków względem niepełnosprawnych bezrobotnych utworzony został fundusz celowy - Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Środki Funduszu przeznaczane są na finansowanie rehabilitacji zawodowej, leczniczej i społecznej osób niepełnosprawnych, a w szczególności na:

- 1) tworzenie nowych i przystosowanie istniejących miejsc pracy do możliwości osób niepełnosprawnych,
- 2) organizowanie szkolenia i przekwalifikowania osób niepełnosprawnych,

3) budowę i modernizację obiektów służących rehabilitacji zawodowej, leczniczej i społecznej osób niepełnosprawnych oraz tworzenie infrastruktury rehabilitacyjno - socjalnej,

4) tworzenie i działalność warsztatów terapii zajęciowej,

5) dofinansowywanie oprocentowania kredytów bankowych zaciągniętych przez zakłady pracy chronionej,

6) udzielanie osobom niepełnosprawnym pożyczek na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Z uwagi na przedmiot opracowania omówione zostaną tylko niektóre z wymienionych powyżej zadań, bezpośrednio wpływające na zwiększenie ilości miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, a więc mające realny wpływ na ich aktywizację zawodową. Zaznaczyć jednak należy, iż w praktyce często cel jakim jest zatrudnienie osoby niepełnosprawnej nie mógłby być osiągnięty, gdyby nie komplementarne współistnienie wszystkich wskazanych powyżej mechanizmów, które mogą funkcjonować dzięki środkom finansowym gromadzonym przez PFRON (przeznaczonych np na: budowę i modernizację obiektów służących rehabilitacji, działalność warsztatów terapii zajęciowej, w których niepełnosprawni nie mogący wykonywać żadnej pracy przechodzą pod opieką wyspecjalizowanej kadry żmudny proces nauczania podstawowych czynności życiowych, a niektórzy z nich z czasem są przystosowywani do podjęcia zatrudnienia).

W dalszej części opracowania omówione więc zostaną:

1) zasady tworzenia i przystosowania istniejących miejsc pracy do możliwości osób niepełnosprawnych,

2) zasady udzielania pożyczek na podjęcie przez osoby niepełnosprawne działalności gospodarczej.

Tworzenie i przystosowanie miejsc pracy do możliwości i potrzeb osób niepełnosprawnych

Zakład pracy zatrudniający osoby niepełnosprawne skierowane do pracy przez rejonowy urząd pracy, może otrzymać ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych zwrot kosztów:

- poniesionych w związku z organizacją nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych zdolnych do pracy lub oprzyrządowaniem stanowisk istniejących, stosownie do potrzeb osób niepełnosprawnych (do wysokości 30-krotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde miejsce pracy),

- wynagrodzenia wypłacanego osobom niepełnosprawnym skierowanym jako poszukujący pracy na nowo utworzone miejsca pracy, w wysokości nieprzekraczającej przeciętnego wynagrodzenia oraz składki na ubezpieczenie społeczne od tego wynagrodzenia przez okres 18 miesięcy od dnia zatrudnienia takich pracowników.

Na wstępie zaznaczyć należy, że z uprawnień tu omawianych mogą korzystać jedynie podmioty, które w rozumieniu kodeksu pracy (art. 3) posiadają status zakładu pracy, czyli są jednostkami organizacyjnymi zatrudniającymi pracowników. Posiadanie przez nie osobowości prawnej nie jest przy tym wymagane. Pracodawcą może być też osoba fizyczna, która w dniu tworzenia bądź adaptowania stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej, o refundację kosztów którego ma się ubiegać, zatrudnia już choćby jednego pracownika i to nie koniecznie w pełnym wymiarze czasu pracy. Osoba niepełnosprawna, zatrudniana na zasadach określonych w ustawie o zatrudnieniu i rehabilitacji nie może być pierwszym ("zakładotwórczym") pracownikiem w danym zakładzie.

Zasady tworzenia nowych miejsc pracy, finansowanych ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych określone są w regulaminie opracowanym przez Fundusz.

Uprawnienia w zakresie akceptowania propozycji tworzenia i adaptowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych oraz dokonywania refundacji w ramach środków finansowych przekazanych do ich dyspozycji posiadają pełnomocnicy Funduszu, będący pracownikami wojewódzkich ośrodków do spraw zatrudnienia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych. W ośrodkach pracodawcy zainteresowani zatrudnieniem osób niepełnosprawnych załatwiają wszelkie formalności z tym związane.

Omawiając w skrócie reguły postępowania w tym zakresie stwierdzić należy, iż wnioski o utworzenie lub oprzyrządowanie istniejących miejsc pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych składać należy jeszcze na etapie powzięcia zamiaru takiego przedsięwzięcia, a nie - jakby się wydawało na podstawie zapisu ustawowego (art. 26 ust. 1) - już po dokonaniu stosownych inwestycji przez pracodawców. Złożony wniosek podlega bowiem ocenie specjalistów pod kątem zasadności tworzenia takiego stanowiska dla osoby niepełnosprawnej, tzn. ustaleniu, czy wśród osób poszukujących pracy znajdują się tacy bezrobotni, którzy mogliby być zatrudnieni na tym stanowisku, a jeżeli nie, to czy do rejonowych urzędów pracy zgłaszają się często bezrobotni o takiej specjalności lub ewentualnie chętni do przekwalifikowania do pracy danego rodzaju.

Innym kryterium brany pod uwagę jest wiarygodność i rzetelność podmiotu ubiegającego się o uprawnienia związane ze stworzeniem miejsca pracy osobom niepełnosprawnym (np. okres prowadzenia działalności, wyniki finansowe, gdyż nie tworzy się stanowisk w zakładach nowopowstałych lub niewypłacalnych, zadłużonych względem Skarbu Państwa, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych lub innych podmiotów). Zwraca się też uwagę na koszt utworzenia lub adaptacji stanowiska pracy, gdyż z uwagi na ograniczoną ilość środków finansowych będących w dyspozycji ośrodków istotny jest koszt miejsca pracy danego rodzaju, oferowanego przez różne podmioty. Okoliczność, że w ustawie przewidziana jest kwota określona jako 30 - krotne przeciętne wynagrodzenie w sześciu podstawowych

działach gospodarki narodowej, ogłaszane przez Prezesa GUS nie stanowi podstawy roszczenia o utworzenie stanowiska pracy za właśnie taką kwotę, gdyż jest to górna granica wydatków, które mogą być zrefundowane ze środków PFRON na jedno stanowisko pracy. Pracodawca może oczywiście stworzyć "droższe" miejsca pracy, ale nie będzie mógł w takiej sytuacji uzyskać zwrotu całkowitej kwoty wydatkowanej na ten cel.

Dopuszczalne jest również utworzenie jednego stanowiska pracy, na którym będą zatrudnieni na zmianę dwaj pracownicy niepełnosprawni. Praktycznie jest to możliwe, choć należy pamiętać o tym, że istnieje zakaz zatrudniania pracowników niepełnosprawnych w porze nocnej. Zagadnienie szczególnych uprawnień tej grupy pracowników omówione zostanie w dalszej części opracowania.

Z chwilą pozytywnego zaopiniowania wniosku o utworzenie stanowiska pracy, następuje podpisanie porozumienia, w oparciu o które dokonywana jest refundacja kosztów poniesionych przez pracodawcę na jego utworzenie. Warunkiem otrzymania kwoty wymienionej w porozumieniu jest urządzenie stanowiska pracy i zatrudnienie osoby niepełnosprawnej, skierowanej przez rejonowy urząd pracy.

W porozumieniu sprecyzowane są też inne zasady dotyczące zatrudniania pracowników. Zakład pracy obowiązany jest bowiem zatrudniać osoby niepełnosprawne skierowane przez rejonowy urząd pracy na nowo utworzonych miejscach pracy przez okres nie krótszy niż trzy lata (art. 26 ust. 2 ustawy o zatrudnieniu i rehabilitacji), zawierając z nimi umowę o pracę na zasadach określonych w kodeksie pracy (art. 25 - 29 kp). Rodzaj umowy oraz jej warunki istotne strony ustalają zgodnie ze swoją wolą. Zaznaczyć jednak należy, że na podstawie art. 26 ust. 2 omawianej ustawy ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych pracodawca może otrzymać zwrot wypłaconego wynagrodzenia, w wysokości nie przekraczającej przeciętnego wynagrodzenia w sześciu podstawowych działach gospodarki narodowej (ogłaszanego przez

Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Monitorze Polskim). Refundacji też podlega składka płacona do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych od tego wynagrodzenia przez okres 18 miesięcy. Dopuszczalne jest zawarcie w umowie (porozumieniu) o tworzeniu miejsca pracy osobie niepełnosprawnej zapisu, iż refundacji podlegać będą koszty jej zatrudnienia za co drugi miesiąc przez okres 36 miesięcy, tak, jak przewiduje to ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (art. 19 ust. 2, art. 20 ust. 2). Postanowienie takie lepiej chroni interes prawny osób niepełnosprawnych w zakresie ich zatrudnienia na utworzonym ze środków PFRON stanowisku pracy. W praktyce zdarzają się bowiem przypadki, że po wyczerpaniu 18-miesięcznego okresu "bezkosztowego" zatrudnienia osoby niepełnosprawnej pracodawca spona połowę kosztów, jakie otrzymał ze środków PFRON na utworzenie miejsca pracy (w cenach z daty ich poniesienia i bez oprocentowania) i nie jest zainteresowany dalszym zatrudnianiem osoby niepełnosprawnej.

Istotne wydaje się w tym miejscu zaznaczenie, iż składka na ubezpieczenie społeczne osób niepełnosprawnych, zaliczonych do inwalidów I lub II grupy, z wyjątkiem zatrudnionych w zakładach pracy zatrudniających co najmniej 50 pracowników, wynosi 50% tej składki określonej w odrębnych przepisach ubezpieczeniowych.

Jak wynika z ustawy o zatrudnieniu i rehabilitacji (art. 26 ust. 1), warunkiem uzyskania tej kwoty jest uprzednie poniesienie kosztów związanych z zatrudnianiem osoby niepełnosprawnej i przedstawienie dowodów na tę okoliczność w wojewódzkim ośrodku do spraw zatrudnienia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych, który dokonuje wszelkich rozliczeń pracodawców.

W sytuacji, gdy z przyczyn dotyczących zakładu pracy okres zatrudnienia osoby niepełnosprawnej na nowo utworzonym miejscu pracy byłby krótszy niż 3 lata, zakład pracy obowiązany jest zwrócić środki finansowe pobrane na jego organizację. Ustawa przewiduje, że za każdy miesiąc kalendarzowy brakujący do 3 lat, zwroto-

wi podlega 1/36 część kwoty uzyskanej przez pracodawcę tytułem refundacji kosztów stanowiska pracy. Rozliczenie to powinno nastąpić w ciągu 3 miesięcy od dnia zwolnienia osoby niepełnosprawnej. Podkreślić przy tym należy, iż brak jest podstawy prawnej do żądania odsetek od tej kwoty, czy jej waloryzacji. Obowiązuje tu zasada nominalizmu.

W praktyce zdarzyć się mogą sytuacje, iż zachodzi uzasadniona konieczność rozwiązania stosunku pracy z osobą zatrudnioną na "zrefundowanym" miejscu pracy. Takie prawo przysługuje zarówno niepełnosprawnemu pracownikowi, jak i pracodawcy, który powinien wówczas niezwłocznie powiadomić o tym zarówno ośrodek, tworzący i kontrolujący funkcjonowanie stanowisk pracy, jak i rejonowy urząd pracy prowadzący pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych, w celu uzyskania jak najszybciej nowych kandydatów na zwolnione miejsce pracy. Nadmierna zwłoka w tym zakresie, zainicjowana przez pracodawcę uzasadnia żądanie zwrotu części kosztów wydatkowanych ze środków PFRON na utworzenie lub oprzyrządowanie stanowisk pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych.

Stwierdzić należy, iż zainteresowanie pracodawców tą formą pomocy osobom niepełnosprawnym w podjęciu zatrudnienia jest bardzo duże, z uwagi na niezwykle korzystne warunki, na jakich pomoc ta jest świadczona.

Udzielanie pożyczek na podjęcie działalności gospodarczej przez osoby niepełnosprawne

Jednym ze świadczeń, do których mają prawo osoby niepełnosprawne pozostające bez pracy jest uprawnienie do ubiegania się o pożyczkę na rozpoczęcie działalności gospodarczej na własny rachunek. Warunki udzielania takich pożyczek określone zostały w art. 27 ustawy o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Przechodząc do omawiania zasad, na jakich może uzyskać ją zainteresowany, nadmienić trzeba, iż musi to być osoba niepełnosprawna, zarejestrowana w rejonowym biurze pracy, jako poszukująca pracy, zamierzająca w przyszłości podjąć działalność gospodarczą. Ustawa stanowi (art. 27 ust. 1), że pożyczka może być udzielona jedynie na rozpoczęcie, a nie kontynuację czy poszerzenie zakresu już prowadzonej działalności gospodarczej, nie precyzując przy tym samego pojęcia tej działalności. W tej sytuacji należy posłużyć się definicją zamieszczoną w ustawie z dnia 23 grudnia 1988 roku o działalności gospodarczej (Dz.U. Nr 41 poz. 324 z późn. zm.), zgodnie z którą "działalnością gospodarczą jest działalność wytwórcza, budowlana, handlowa i usługowa, prowadzona w celach zarobkowych i na własny rachunek podmiotu wykonującego taką działalność".

Prawo do uzyskania pożyczki ze środków finansowych Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych nie ma charakteru roszczeniowego. Udzielenie pożyczki uzależnione jest od zakwalifikowania wniosku złożonego w wojewódzkim ośrodku do spraw zatrudnienia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych do realizacji. Oceny celowości przyznania pożyczki danej osobie na konkretną, wskazaną we wniosku działalność gospodarczą dokonuje specjalna komisja, której przewodniczy pełnomocnik PFRON. Niekiedy w praktyce pojawić się mogą wątpliwości dotyczące dopuszczalności przyznania pożyczki osobom niepełnosprawnym, które prowadziły już działalność gospodarczą (tego samego lub innego rodzaju, okresowo zawiesiły ją, a teraz potrzebują środków na jej wznowienie). W sytuacjach takich należy przede wszystkim mieć na uwadze regulację ustawową, z treści której wynika, że pożyczkę może otrzymać osoba niepełnosprawna, podejmująca działalność gospodarczą, na jej rozpoczęcie. W związku z tym uzasadniona będzie odmowa przyznania pożyczki osobie, która prowadzi już działalność gospodarczą i ubiega się o środki finansowe na jej kontynuowanie. Wydaje się, że podobne stanowisko należy zająć w przypadku wniosku, w którym pożyczka uzasadniona jest chęcią ponownego

podjęcia zawieszony działalności gospodarczej. Inaczej jednak zaopiniować trzeba wnioski osoby, która w przeszłości prowadziła już działalność gospodarczą na własny rachunek, ale ją wyrejestrowała zanim złożyła kolejny wniosek. W zasadach udzielania, windykacji i umarzania pożyczek opracowanych przez Biuro Pełnomocnika ds. Osób Niepełnosprawnych przerwa taka powinna wynosić co najmniej 1 rok. Na pewno celowe w takim przypadku będzie przeanalizowanie okoliczności, z powodu których sytuacja taka nastąpiła. Być może dana osoba nie jest w stanie samodzielnie prowadzić działalności i w związku z tym bardziej celowe będzie zaproponowanie jej zatrudnienia u innego pracodawcy. Jest to jednak problem szczegółowy, który poddawany jest analizie przez wspomnianą już komisję kwalifikującą do realizacji wnioski o pożyczkę złożone przez osoby niepełnosprawne. Jeżeli powodem zaprzestania działalności były jednak przyczyny niezależne od tej osoby brak będzie na etapie kwalifikowania wniosku w aspekcie "rozpoczynania działalności gospodarczej" podstaw do jego odrzucenia. Inne okoliczności uzasadniające ze względów merytorycznych przyznanie pożyczki, bądź też negatywne zaopiniowanie wniosku o jej udzielenie, brane powinny być pod uwagę na dalszym etapie rozpoznawania sprawy.

W art. 27 ust. 2 omawianej ustawy określona została maksymalna wysokość kwoty pożyczki. Jest nią 25-krotne przeciętne wynagrodzenie, liczone bez wypłat z zysku i nadwyżki bilansowej w spółdzielniach, w sześciu podstawowych działach gospodarki narodowej, ogłaszane przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego i opublikowane w Monitorze Polskim. Sformułowanie takie budzi pewne wątpliwości, ponieważ nie określa okresu, z którego tak ustalone wynagrodzenie powinno być tu uwzględniane. Wydaje się jednak, iż skoro nie skonkretyzowano tego w przepisie, a informację Prezes GUS ogłasza w każdym miesiącu, to właśnie przeciętne miesięczne wynagrodzenie, ostatnio opublikowane w Monitorze Polskim będzie stanowiło podstawę ustalania maksymalnej wysokości pożyczki, która może być udzielona osobie niepełnosprawnej. Zasady, na jakich udzielane są pożyczki powinny być określone w umo-

wie (art. 27 ust. 2 ustawy) zawieranej przez osobę niepełnosprawną z wojewódzkim ośrodkiem ds. zatrudnienia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych, reprezentującym PFRON. Trudno w tym miejscu omówić je szczegółowo, natomiast stwierdzić należy, iż uregulowane są w niej warunki i termin spłaty pożyczki, konsekwencje zwłoki w spłaceniu rat i odsetek, okoliczności, w jakich dojść może do umorzenia jej części. Ustawa (art. 27 ust. 3) przewiduje, iż przyznana osobie niepełnosprawnej pożyczka na rozpoczęcie działalności gospodarczej, może być umorzona nie więcej niż w 50%, pod warunkiem prowadzenia tej działalności przez okres co najmniej 24 miesiące. Przepis nie stanowi, czy okres ten powinien trwać nieprzerwanie, czy też w działalności mogą występować przerwy, które odliczone będą od wymaganej ilości czasu warunkującego umorzenie w części należności z tytułu pożyczki. We wspomnianych już zasadach udzielania pożyczek Biuro Pełnomocnika założyło, iż osoba niepełnosprawna może skorzystać z pożyczki tylko raz, a okres na jaki ją otrzyma nie może być dłuższy niż 36 miesięcy.

Jak już wspomniano pożyczkobiorca nie może żądać umorzenia 50% pożyczki, albowiem ustawa dopuszcza taką możliwość, lecz nie daje podstaw do sformułowania w oparciu o ten zapis takiego roszczenia, którego można by było skutecznie dochodzić. Jeżeli jednak ustalenie takie znalazłoby się w umowie, a pozostałe jej warunki zostałyby spełnione przez pożyczkobiorcę, wówczas osoba niepełnosprawna miałaby podstawę prawną żądania umorzenia takiej części pożyczki, jaką wskazano w umowie.

PRZYWILEJE EKONOMICZNE PRZYSŁUGUJĄCE PRACODAWCOM ZATRUDNIAJĄCYM OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE

Ulgi podatkowe

Zakładowi pracy zatrudniającemu osoby niepełnosprawne przysługuje ulga w podatku dochodowym i w podatku od wynagrodzeń w wysokości równej osiągniętemu wskaźnikowi zatrudnienia niepełnosprawnych, jeżeli wynosi on co najmniej 7%. W sytuacji, gdy pracodawca zatrudnia ponad 50% osób niepełnosprawnych, jest z tych podatków całkowicie zwolniony. Prawo to przysługuje w oparciu o art. 17 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu i rehabilitacji. Zakład taki przekazać powinien 50% środków uzyskanych z tytułu wymienionych ulg podatkowych na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Jeżeli pracodawca uzyskał status zakładu pracy chronionej, wówczas jest zwolniony - co do zasady - z podatków, niepodatkowych należności budżetowych oraz wpłat na Fundusz Pracy. Zwolnienie to nie dotyczy podatku obrotowego od towarów sprowadzanych zza granicy, spirytusu i wyrobów spirytusowych, winiarskich i piwa, wyrobów tytoniowych, jubilerskich, paliw oraz olejów silnikowych, a także podatków od gier losowych i totalizatorów oraz cła (art. 20 ust. 1 i 2 omawianej ustawy). Zakład taki uzyskane z tytułu zwolnień podatkowych (z wyjątkiem pochodzących z podatku obrotowego) środki finansowe przekazuje w 10% na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, (z tym, że środki pochodzące ze zwolnienia od podatku obrotowego w całej wysokości), a w 90% na zakładowy fundusz rehabilitacyjny. Nadmienić też trzeba, że wynagrodzenia osób niepełnosprawnych nie są ograniczane wskaźnikami ich wzrostu (art. 18 ust. 1 ustawy).

Ulgi w zakresie składki ubezpieczeniowej

Zakłady pracy zatrudniające mniej niż pięćdziesięciu pracowników opłacają składkę na ubezpieczenie społeczne osób niepełnosprawnych, ale tylko tych, którzy są inwalidami I lub II grupy, w zmniejszonym wymiarze, mianowicie w wysokości 50% składki na ubezpieczenie, określonej w odrębnych przepisach. Podstawę prawną do naliczania składki w niższej wysokości stanowi art. 18 ust. 2 omawianej ustawy (w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 10 października 1991 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, Dz.U. Nr 110 poz. 472). Taka regulacja prawna ma na celu zachęcenie pracodawców - właścicieli mniejszych zakładów pracy do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1994 roku (sygn. akt II UZP 35/94, opublikowaną w Orzecnictwie Sądu Najwyższego - zbiorze urzędowym Nr 9(21) z 1995 r., poz. 111), z treści której wynika, iż adwokat będący inwalidą II grupy, wykonujący zawód indywidualnie jest uprawniony do opłacania z tego tytułu składki na ubezpieczenie społeczne z 50% zniżką wynikającą z art. 18 ust. 2 ustawy o zatrudnieniu i rehabilitacji. Zaznaczyć należy, iż uchwała ta budzić może pewne kontrowersje, wywodzące się stąd, iż brzmienie tego przepisu nie jest jednoznaczne, co utrudnia jego wykładnię. Wprawdzie zamieszczony on jest w rozdziale pt: Obowiązki i szczególne uprawnienia zakładów pracy w związku z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, co sugeruje, iż zniżka w składce ubezpieczeniowej dotyczy osób będących pracownikami zatrudnionymi w zakładach pracy (u innych pracodawców niż sam świadczący pracę) w celach zarobkowych (art. 3 pkt 1), to - jak stwierdził Sąd Najwyższy - wstęp do ustawy o zatrudnieniu i rehabilitacji przesądza, iż jej przepisy adresowane są do wszystkich osób niepełnosprawnych wykonujących pracę zawodową. Jeżeli przyjąć, że stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w cytowanej uchwale jest trafne, to z przywileju polegającego na 50-procentowej uldze w opłacanej składce ZUS korzystać powinni wszyscy niepełnosprawni, będący inwalida-

mi I lub II grupy, świadczący pracę na własny rachunek. Do rozstrzygnięcia tego należy podchodzić jednak z pewną rezerwą, gdyż jak już wspomniano stan prawny w tym zakresie nie jest wystarczająco jasny (daje się różnie interpretować), a ponadto treścią tej uchwały związane są jedynie strony, których ona dotyczy. Przytoczenie jej sentencji w niniejszym opracowaniu wydaje się celowe, aby zwrócić uwagę zarówno na niejednoznaczność pewnych sformułowań używanych przez ustawodawcę (o czym już pisałam), co nie sie ze sobą trudności w stosowaniu przepisów ustawy, jak i wskazanie, iż w takich właśnie sytuacjach warto jest dochodzić na drodze sądowej swych uprawnień, gdy ma się wątpliwości, czy rzeczywiście w danym, konkretnym stanie faktycznym prawo zostało poprawnie zastosowane. Wspomnieć też należy, iż zakłady pracy zatrudniające osoby niepełnosprawne na utworzonych dla nich stanowiskach pracy, mają refundowaną składkę ZUS (płaconą za te osoby) ze środków PFRON, o czym była już mowa. Jeszcze inaczej "premiowani są" pracodawcy zatrudniający pracowników psychicznie chorych i umysłowo upośledzonych. Zgodnie z uchwałą Rady Nadzorczej PFRON z dnia 20 stycznia 1994 r. w sprawie wydatkowania środków na utrzymanie zatrudnienia psychicznie chorych i umysłowo upośledzonych, otrzymują oni dofinansowanie do wysokości 75% najniższego wynagrodzenia oraz na składkę na ubezpieczenie społeczne w przeliczeniu na pełny etat, jeżeli zatrudniają takie osoby. Inny mechanizm zastosował ustawodawca w odniesieniu do zakładów zatrudniających co najmniej pięćdziesięciu pracowników. Zaznaczyć tu należy, iż przy ustalaniu "ogółu zatrudnionych" uwzględniani są wszyscy pracownicy widniejący w ewidencji zakładu, także młodociani, zatrudnieni na podstawie umowy w celu przygotowania zawodowego, osoby na urloпах wychowawczych i bezpłatnych, odbywające zasadniczą służbę wojskową, pobierające świadczenia rehabilitacyjne, chałupnicy. Zasadny wydaje się postulat zgłoszony przez Rzecznika Praw Obywatelskich (dnia 30 sierpnia 1993 roku) do Rządu o zmianę powyższej zasady i wyłączenie tych osób przy obliczaniu ogólnej liczby zatrudnionych przy wpłatach zakładów na PFRON. Zakłady zatrudniające co najmniej 50 pracowników są obowiązane - co do zasady - dokonywać miesięcz-

nych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w wysokości iloczynu przeciętnego wynagrodzenia i liczby etatów odpowiadającej różnicy pomiędzy zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% i rzeczywistym zatrudnieniem takich osób (np pracodawca zatrudniający 100 osób, aby nie uiszczać wpłaty na RFRON powinien zatrudniać co najmniej 6 pracowników niepełnosprawnych). Ten 6-procentowy wskaźnik może być obniżony w razie zatrudniania osób niepełnosprawnych mających schorzenia szczególnie utrudniające wykonywanie pracy zarobkowej. Rodzaje tych schorzeń oraz zasady i tryb obniżania wskaźnika określone zostały w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej wydanym w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 21 kwietnia 1992 r. w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz zasad i trybu jego obniżania (Dz.U. Nr 46 poz. 207). Schorzenia te, to na przykład: choroba Parkinsona, stwardnienie rozsiane, paraplegia, ślepotą i niedowidzenie, głuchota, nosicielstwo wirusa HIV, epilepsja, choroby psychiczne. Inna możliwość wynika z art. 5 omawianej ustawy i dotyczy sytuacji, gdy pracodawca był obowiązany do dokonywania wpłat na PFRON. Jeżeli zapłacił on zakładowi pracy chronionej, który realizuje określoną produkcję lub usługi na rzecz zakładu pracy obowiązanego do dokonywania wpłaty należność będącą równowartością wynagrodzeń wypłaconych osobom niepełnosprawnym przez ten zakład, może obniżyć kwotę wpłaty na RFRON o tę wartość. Obowiązek zatrudniania osób niepełnosprawnych nie dotyczy jedynie placówek dyplomatycznych oraz przedstawicielstw i misji zagranicznych (art. 4 ust. 4 ustawy o zatrudnieniu i rehabilitacji).

Zwrócić należy w tym miejscu uwagę na okoliczność, że wpłaty na PFRON wnoszone przez zakłady pracy nie zatrudniające wymaganej liczby osób niepełnosprawnych nie stanowią kosztu uzyskania przychodów, w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym.

ZAKŁADY PRACY CHRONIONEJ

Szczególną rolę w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych odgrywają zakłady pracy chronionej. Mają one też z tego tytułu specjalne przywileje. Z uwagi na znaczenie tego problemu, zasadne wydaje się zamieszczenie w niniejszym opracowaniu kilku uwag w tej kwestii.

Zgodnie z art. 19 ustawy o zatrudnieniu i rehabilitacji, zakładem pracy chronionej jest zakład pracy zatrudniający nie mniej niż 20 pracowników, jeżeli:

1) wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 40% ogólnej liczby zatrudnionych, w tym przynajmniej 10% inwalidów I lub II grupy, - lub też co najmniej 30% niewidomych będących inwalidami I lub II grupy,

2) obiekty i pomieszczenia zakładu pracy odpowiadają przewidzianym przepisami normom i uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie dostępności do nich, a także posiadają dodatkowe oprzyrządowania pomieszczeń sanitarno-higienicznych i ciągów komunikacyjnych,

3) zapewnia podstawową i specjalistyczną opiekę medyczną, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne.

Pracodawca ubiegający się o status zakładu pracy chronionej występuje do Pełnomocnika do Spraw Osób Niepełnosprawnych z wnioskiem o stwierdzenie, czy jego zakład pracy spełnia wymienione wyżej warunki. Potwierdzenie takie zostaje wydane w porozumieniu z Państwową Inspekcją Pracy. Zakładom pracy chronionej przysługują wiele ulg, które mają między innymi zachęcać pracodawców do tworzenia nowych placówek tego typu. Jak już wspomniano preferencje te, to zwolnienie z podatków (z pewnymi wyjątkami), nieopodatkowanych należności budżetowych, możliwość naliczania VAT-u bez konieczności odprowadzania go do urzędu

skarbowego, posiadanie prawa do zwrotu podatku opłaconego w poprzednich fazach, a także możliwość finansowania (do 50%) oprocentowania zaciągniętych kredytów bankowych przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Zakład pracy chronionej, w którym konieczna jest zmiana profilu produkcji, może uzyskać środki z PFRON na przekwalifikowanie zatrudnionych tam osób niepełnosprawnych.

W zakładach pracy chronionej tworzony jest zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych (art. 22 ustawy o zatrudnieniu i rehabilitacji), z którego środki wydatkuje się na ich rehabilitację zawodową, społeczną i leczniczą, a w szczególności na:

1) poradnictwo i szkolenie zawodowe,

2) przygotowanie miejsc pracy,

3) opiekę medyczną i poradnictwo rehabilitacyjne,

4) wynagrodzenia za czas zwolnień od pracy osób niepełnosprawnych skierowanych na turnus rehabilitacyjny, przebywających na dodatkowym urlopie wypoczynkowym, wykonujących badania, zabiegi lecznicze i usprawniające,

5) koszty utrzymania bazy rehabilitacyjno-wypoczynkowej i socjalnej, dowożenia do pracy osób niepełnosprawnych mających trudności w korzystaniu z publicznych środków transportu,

6) różnorodne świadczenia wymienione w § 1 ust. 2 pkt 10 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 17 czerwca 1992 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 52, poz. 240), np: dofinansowanie pobytu osób niepełnosprawnych w sanatoriach i placówkach rehabilitacyjno-szkoleniowych, zakup leków, sprzętu rehabilitacyjnego i ortopedycznego, adaptację i wyposażenie mieszkań, stosownie do potrzeb wynikających z niepełnosprawności, utrzymanie psa - przewodnika przez osobę niewidomą, opłacanie tłumacza języka migowego czy

przewodnika samotnych osób niewidomych. Świadczenia te mogą być udzielane w formie bezzwrotnej lub nie oprocentowanej pożyczki. Dopuszczalne jest jej umorzenie nie więcej niż w wysokości 50%.

Dysponentem funduszu rehabilitacji jest kierownik zakładu pracy chronionej.

W zakładach pracy chronionej tworzone są przy współudziale wojewódzkiego ośrodka do spraw zatrudnienia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych warsztaty terapii zajęciowej (art. 23 ustawy). Kierowani są do nich tylko niepełnosprawni całkowicie niezdolni do pracy zarobkowej, dla których terapia zajęciowa jest formą rehabilitacji społecznej. Odbywa się ona zgodnie z indywidualnym programem przygotowanym przez warsztat dla każdego z uczestników. Z uwagi na zakres niniejszego opracowania zagadnienie to zostało jedynie zasygnalizowane. Nadmienić należy tylko, że problematykę tę reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 września 1992 r. w sprawie zasad tworzenia, działania i finansowania warsztatów terapii zajęciowej (Dz.U. Nr 71 poz. 357).

SZCZEGÓLNE PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE

Osoby niepełnosprawne mogą świadczyć pracę na tzw. "otwartym rynku pracy", w zakładach pracy chronionej, a także prowadząc działalność gospodarczą na własny rachunek.

Zatrudnianie na "otwartym rynku pracy" oparte jest na powszechnie obowiązujących przepisach prawnych, jak też adresowanych specjalnie do niepełnosprawnych pracowników oraz ich pracodawców. Zawierają one zasady i wskaźniki zatrudniania osób z ograniczoną zdolnością do pracy, określają kryteria adaptacji stanowisk pracy oraz warunki przyznawania środków finansowych przeznaczonych na wypłatę wynagrodzeń, opłacenie składki na ubezpieczenie społeczne od wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych i innego typu zachęty - głównie natury finansowej - dla pracodawców.

Zakłady pracy zatrudniające co najmniej 50 pracowników mają obowiązek przyjęcia do pracy co najmniej 6% pracowników niepełnosprawnych (w niektórych sytuacjach wskaźnik ten może być obniżony). W przypadku nieprzestrzegania tej zasady pracodawcy muszą dokonywać comiesięcznych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, których wysokość powinna odpowiadać różnicy między 6 procentowym wskaźnikiem a rzeczywistym zatrudnieniem osób o zmniejszonych możliwościach wykonywania pracy. Zagadnienie to zostało już omówione w niniejszym opracowaniu.

Pracodawcy są też obowiązani wydzielić lub zorganizować stanowiska pracy (wraz z podstawowym zapleczem socjalnym) swoim pracownikom, którzy w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utracili zdolność pracy na dotychczasowym stanowisku i zostali uznani za osoby niepełnosprawne. Jeżeli nie wywiążą się

z tego obowiązku i dojdzie do rozwiązania stosunku pracy z tymi osobami, wówczas zakład musi dokonać wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w wysokości 40 - krotnego przeciętnego wynagrodzenia za każdą osobę (art. 6 ust. 1 i 2 ustawy o zatrudnieniu i rehabilitacji). Zgodnie z art. 7 tej ustawy wpłaty takie nie stanowią kosztów uzyskania przychodu w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym.

W tym miejscu zwrócić należy uwagę na dwa odmienne stany faktyczne, które powstają w związku z zatrudnianiem osoby niepełnosprawnej. Mianowicie, pracodawca może zatrudnić osobę niepełnosprawną, wiedząc o tym od początku albo też niepełnosprawność pracownika może powstać z różnych przyczyn w trakcie trwania stosunku pracy. Może ona przy tym być następstwem wypadku przy pracy lub mieć cechy choroby zawodowej. W tej drugiej sytuacji na pracodawcy ciąży obowiązek przeniesienia pracownika do innej pracy (art. 217 i 218 kp), którą pracownik ten może wykonywać. Jeżeli przeniesienie pracownika dotkniętego działaniem czynnika, który wywołał objawy choroby zawodowej spowoduje obniżenie jego wynagrodzenia, przysługiwać mu będzie **dobatek wyrównawczy** w okresie przeniesienia - z zasady nie dłużej niż przez trzy miesiące. W sytuacji, gdyby przeniesienie takie było niemożliwe, pracodawca ma obowiązek zawiadomienia o tym organu zatrudnienia. Zaznaczyć należy, iż przepis ten dotyczy tylko osób, których niepełnosprawność spowodowana została wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową i nie uzyskały one statusu inwalidy. W stanach wywołanych odmienną przyczyną, inwalidom przeniesionym do innej pracy **dobatek wyrównawczy** nie przysługuje.

Wspomnieć należy, iż przepisy ustawy z dnia 17 grudnia 1974 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. Nr 30 z 1980 r., poz. 143 z późn. zm.) przewidują prawo do **zasiłku wyrównawczego** wtedy, gdy osoba niepełnosprawna nie spełnia warunków do przyznania jej świadczenia wyrównawczego, kompensującego utratę części wy-

grodenia z powodu powstałej w czasie trwania stosunku pracy niepełnosprawności. Zasiłek ten jest świadczeniem ubezpieczeniowym i przysługuje w oparciu o przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie warunków odbywania rehabilitacji zawodowej, uprawniających do zasiłku wyrównawczego oraz szczegółowych zasad przyznawania tego zasiłku (Dz.U. Nr 51, poz. 325). Może on być wypłacany pracownikom ze zmniejszoną sprawnością do pracy, jeżeli ich wynagrodzenie uległo obniżeniu, a odbywają oni rehabilitację zawodową lub też tym, którzy w wyniku wypadku czy choroby utracili czasowo zdolność do pracy i wymagają adaptacji w tym zakresie. Prawo do zasiłku wyrównawczego nie przysługuje pracownikom uprawnionym do renty lub emerytury.

Omawiana ustawa przewidziała też możliwość wypłacania tego świadczenia pracownikom przesuniętym do innej pracy w związku ze stwierdzeniem nosicielstwa zarazków choroby zakaźnej. Zasiłek wyrównawczy stanowi różnicę między przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia przed powstaniem prawa do zasiłku a zmniejszonym wynagrodzeniem otrzymywanym przez pracownika w okresie rehabilitacji. Przysługuje on w trakcie jej trwania, nie dłużej jednak niż przez 24 miesiące, a w sytuacji nosicielstwa zarazków do 3 miesięcy.

W razie zbiegu prawa do zasiłku wyrównawczego i świadczenia wyrównawczego z tytułu wypadku przy pracy, pracownikowi przysługuje tylko zasiłek wyrównawczy. Przypomnieć należy, iż pracownicy uprawnieni do renty czy emerytury uprawnienia takiego nie nabywają.

Przechodząc do omawiania rozwiązań przyjętych w tym zakresie w ustawie o zatrudnieniu i rehabilitacji stwierdzić należy, iż zakłady pracy zostały zobowiązane do wydzielenia lub zorganizowania stanowisk pracy wraz z podstawowym zapleczem socjalnym, aby w ten sposób umożliwić zatrudnienie pracowników tego zakładu, któ-

rzy w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utracili zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku i uznani zostali za osoby niepełnosprawne (art. 6 ust. 1). Roszczenie takie mają też ci pracownicy, którzy nabyli prawo do renty inwalidzkiej. W przypadku, gdyby pracodawca nie wywiązał się z ciężącego na nim obowiązku w tym zakresie i zwolnił niepełnosprawnego pracownika, powinien w dniu rozwiązania z nim stosunku pracy wpłacić na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych kwotę odpowiadającą 40 - krotnemu przeciętnemu wynagrodzeniu (za każdą z takich osób).

Porównując regulację prawną wynikającą z omawianej ustawy z unormowaniem kodeksowym stwierdzić należy, iż kodeks pracy (art. 218 § 1) ustanowił obowiązek przeniesienia pracownika do innej - odpowiedniej pracy tylko wówczas, gdy nie został on zaliczony do żadnej z grup inwalidów. Na gruncie ustawy o zatrudnieniu i rehabilitacji obowiązek taki mają pracodawcy względem osób, które stały się niepełnosprawne w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, czyli objęci nim zostali także inwalidzi.

Odmienność obu uregulowań prawnych polega na tym, iż kodeks pracy ustnowił obowiązek przeniesienia pracownika do innej, odpowiedniej pracy na stanowisko już istniejące, natomiast ustawa o zatrudnieniu i rehabilitacji nałożyła na pracodawcę obowiązek wydzielenia lub zorganizowania stanowiska pracy wraz z zapleczem socjalnym specjalnie pod kątem zatrudnienia swego niepełnosprawnego pracownika. W razie uchybienia temu obowiązkowi, zakład pracy jest obowiązany dokonać wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, natomiast "sankcją" kodeksową jest obowiązek powiadomienia rejonowego urzędu pracy o braku możliwości przeniesienia niepełnosprawnego pracownika do pracy właściwej ze względu na stan jego zdrowia. Podsumowując tę część rozważań stwierdzić należy, iż ustawa o zatrudnieniu i rehabilitacji w znacznie większym niż kodeks pracy zakresie zabez-

piecza interes prawny pracownika, którego niepełnosprawność powstała w trakcie trwania stosunku pracy.

Omawiając uprawnienia pracownika związane z długotrwałą chorobą pamiętać należy, iż ustawą z dnia 1 lutego 1983 roku, nowelizującą ustawę zasiłkową (Dz.U. Nr 5, poz. 33), wprowadzone zostało **świadczenie rehabilitacyjne**, zastępujące tzw. rentę chorobową (art. 20-24). Przysługuje ono wtedy, gdy po wyczerpaniu okresu pobierania zasiłku chorobowego niezdolność do pracy trwa nadal i nie pozwala na podjęcie zatrudnienia. Jednocześnie brak jest podstaw do zaliczenia pracownika do jednej z grup inwalidów, gdyż zgodnie z opinią lekarza dalsze leczenie rokuje odzyskanie zdolności do pracy. Podstawą nabycia prawa do świadczenia rehabilitacyjnego jest orzeczenie komisji do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, ustalające prawdopodobny okres odzyskiwania zdolności do pracy (nie dłuższy jednak niż 12-miesięczny). Świadczenie to nosi cechy przedłużonego zasiłku chorobowego, lecz jego wymiar został ustalony na poziomie 75% wynagrodzenia uzyskiwanego przez pracownika. Aby wyczerpać problematykę związaną z roszczeniami pracowników, których zarobki uległy obniżeniu na skutek zdarzeń związanych z wykonywaniem pracy, należy wspomnieć jeszcze o **świadczeniu wyrównawczym**, przewidzianym w art. 15 ustawy z dnia 12 czerwca 1975 roku o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jednolity - Dz.U. Nr 30 z 1983 r., poz. 144 z późn. zm.). Przysługuje ono pracownikom, którzy na skutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej doznali stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu w co najmniej 20% i osiągają wynagrodzenie zmniejszone minimum o 10%, z wyjątkiem tych, którzy pobierają rentę inwalidzką. Górna granica tego świadczenia określona została jako 30% wynagrodzenia z okresu poprzedzającego powstanie uszczerbku na zdrowiu. Prawo do świadczenia wyrównawczego przysługiwać może maksymalnie przez okres trzech lat (art. 17 ust. 1), wliczając też okresy pobierania dodatku wyrównawczego i zasiłku wyrównawczego.

SZCZEGÓLNE UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Ustawa o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych uregulowała w sposób odmienny niż czynią to przepisy powszechnie obowiązujące w odniesieniu do ogółu pracowników, szereg uprawnień pracowników niepełnosprawnych. Unormowanie takie uzasadnione jest koniecznością wzmożonej ochrony zdrowia pracowników, których możliwości wykonywania pracy są z zasady ograniczone. Szczególne przywileje osób niepełnosprawnych dotyczą:

- a) skrócenia czasu pracy oraz wliczania przerw na gimnastykę lub wypoczynek do jego wymiaru,
- b) obowiązkowego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, badaniach specjalistycznych, zabiegach leczniczych i usprawniających,
- c) zakazu zatrudniania w porze nocnej,
- d) prawa do urlopu dodatkowego udzielanego inwalidom I lub II grupy.

Omówione zostaną teraz powyższe uprawnienia pracowników niepełnosprawnych i odpowiadające im obowiązki pracodawców.

Czas pracy pracowników niepełnosprawnych nie może przekraczać ośmiu godzin dziennie i czterdziestu godzin tygodniowo. Nie można też - co do zasady - zatrudniać ich w porze nocnej, co w kontekście art. 137 § 1 kodeksu pracy oznacza porę ośmiu godzin pomiędzy godzinami 21 i 7. W tych granicach porę nocną określa regulamin pracy, a w zakładzie, w którym nie ma regulaminu - kierownik zakładu (w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, tam, gdzie ona działa). Ustawodawca zróżnicował wymiar czasu pracy dla osób niepełnosprawnych w zależności od

orzeczony grupy inwalidzkiej. Inwalidzi III grupy, zgodnie z art. 9 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu i rehabilitacji mają prawo do 8 - godzinnego dnia i 40 - godzinnego tygodnia pracy. Przepisy określające wymiar czasu pracy mają charakter bezwzględnie jednostronnie obowiązujący, co oznacza, że od ich treści można czynić odstępstwa (w układzie zbiorowym pracy, umowie czy innej regulacji szczególnej), jedynie w kierunku skracania zawartych tam norm czasu pracy.

Pracownicy będący inwalidami I lub II grupy nie mogą być zatrudniani dłużej niż 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo, natomiast w tygodniach, w których przypada ustawowy dzień wolny od pracy, czas pracy skracany jest do 28 godzin tygodniowo. Pracodawca obowiązany jest stosować przepisy te w stosunku do pracownika, który przedstawił orzeczenie KIZ o zaliczeniu do I lub II grupy inwalidów już od dnia przedłożenia takiego orzeczenia.

Normy czasu pracy określone we wskazanych przepisach oraz zakaz pracy w porze nocnej nie mają zastosowania wobec pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu, a także wówczas, gdy na wniosek pracownika lekarz zakładowy, lub w razie jego braku, lekarz sprawujący opiekę nad pracownikiem, wyrazi na to zgodę (art. 11 pkt 1 i 2). Celowe wydaje się w tym miejscu podkreślenie, iż stosowanie norm skróconego czasu pracy nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia pracowników wynagradzanych miesięcznie, natomiast godzinowe stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników (odpowiadające ich osobistemu zaszerogowaniu lub zaszerogowaniu wykonywanej przez nich pracy), przy przejściu na skrócone normy czasu pracy, ulegają podwyższeniu w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowa długość czasu pracy do normy skróconej (art. 13 ust. 1 i 2).

Wydaje się więc, że zapis zawarty w art. 11 pkt. 2 omawianej ustawy, dopuszczający zatrudnianie pracownika będącego inwalidą I lub II grupy w normalnym (nie skróconym) czasie pracy na jego

wniosek, poparty zgodą lekarza został wprowadzony w interesie pracodawcy. Trudno bowiem znaleźć argumenty uzasadniające dobrowolną rezygnację przez ciężko upośledzonego na zdrowiu pracownika z uprawnień, które przysługują mu z uwagi właśnie na tę okoliczność. Wiadomo iż w sytuacji znacznego bezrobocia to pracodawcy są kontrahentami dyktującymi warunki na jakich ma być świadczona praca. Oni też mogą żądać od pracownika niepełnosprawnego zrzeczenia się szczególnych przywilejów za cenę zatrudnienia w podległym sobie zakładzie. Z uwagi na taką właśnie sytuację należałoby roważyć celowość utrzymania w ustawie omawianego przepisu, szczególnie do czasu unormowania się sytuacji na rynku pracy i zmiany sposobu traktowania przez pracodawców pracowników będących osobami niepełnosprawnymi.

Pracownikom niepełnosprawnym, oprócz tego, że korzystają ze skróconego czasu pracy, przysługuje przerwa na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek, wliczana do czasu pracy w wymiarze nie przekraczającym 30 minut dziennie.

W tym miejscu zaznaczyć należy, iż szczególne uprawnienia dotyczące czasu pracy pracowników niepełnosprawnych (z wyjątkiem tych, które przysługują jedynie inwalidom I lub II grupy) przysługują odpowiednio wszystkim osobom zatrudnionym w zakładach pracy chronionej, nawet tym, które nie są osobami niepełnosprawnymi.

Spośród wielu przywilejów, do których mają prawo pracownicy niepełnosprawni wymienić należy prawo do zwolnienia od pracy (z zachowaniem prawa do wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy) w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych i usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy (art. 16 ust. 1 pkt 2). Innym powodem zobowiązującym pracodawcę do udzielenia zwolnienia od pracy niepełnosprawnemu pracownikowi na wniosek

lekarza, jest jego udział w turnusie rehabilitacyjnym. Z uprawnienia takiego można korzystać nie częściej niż jeden raz w roku (art. 16 ust. 1 pkt 1 i 2 omawianej ustawy).

Pracownikom niepełnosprawnym, będącym inwalidami I lub II grupy ustawodawca zagwarantował **prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego** w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym (art. 15 ust. 1-3). Zasada nabycia prawa do tego urlopu jest taka sama, jak do urlopu wypoczynkowego, przewidzianego w kodeksie pracy, co znaczy, że prawo do pierwszego urlopu dodatkowego powstaje z upływem roku od dnia, w którym pracownik został zaliczony do jednej z tych grup. Natomiast prawo do urlopów kolejnych, jeżeli pracownik jest zatrudniony u tego samego pracodawcy, powstaje z dniem 1 stycznia kolejnego roku kalendarzowego. Urlop dodatkowy przyznany inwalidom I lub II grupy może występować jedynie obok urlopu wypoczynkowego podstawowego, zagwarantowanego w kodeksie pracy. W sytuacji, gdyby pracownik uprawniony do urlopu dodatkowego z uwagi na niepełnosprawność, nie posiadał prawa do urlopu podstawowego (np. na skutek rozwiązania bez wypowiedzenia poprzedniej umowy o pracę przez zakład pracy z winy pracownika lub porzucenia pracy (art. 157 § 1 i 2 kp), czy też dokonanego przez pracownika wypowiedzenia umowy, albo też podjęcia kolejnej pracy po przerwie trwającej ponad 3 miesiące (art. 156 kp), musi je nabywać na tych samych zasadach, co urlop podstawowy, a więc z upływem roku, liczonego jako 12 miesięcy kalendarzowych od dnia nawiązania kolejnego stosunku pracy. Urlop dodatkowy nie może być bowiem urlopem samoistnym.

Prawo do urlopu dodatkowego nie przysługuje pracownikowi uprawnionemu do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych w roku kalendarzowym lub do urlopu dodatkowego udzielanego na podstawie odrębnych przepisów. Gdyby jednak wymiar urlopu dodatkowego przysługującego z innego tytułu niż inwalidztwo I lub II grupy był niższy niż 10 dni, wó-

czas pracownikowi należy udzielić zamiast niego urlopu 10-dniowego, przewidzianego w przepisach omawianej ustawy (art. 15 ust. 1-3).

Jak wynika z przedstawionej regulacji prawnej w zakresie szczególnych uprawnień pracowników niepełnosprawnych, dotyczą one w głównej mierze skrócenia czasu pracy i zaliczania do niego przerw, które wykorzystywane są na cele związane z rehabilitacją, co nie powoduje obniżenia otrzymywanego przez pracownika wynagrodzenia za pracę.

Ulgi w podatku dochodowym od osób fizycznych

Celowe wydaje się jeszcze omówienie przyjętej przez ustawodawcę w ustawie z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jednolity Dz.U. z 1993 r. Nr 90 poz. 416) regulacji prawnej w zakresie zwolnień od podatku dochodowego otrzymywanych przez osobę niepełnosprawną świadcząca na rehabilitację zawodową, społeczną i leczniczą (art. 21 ust. 1 pkt 27 lit. a). Zwolnione są one do podatku dochodowego bez względu na źródło ich pochodzenia (państwowy lub zakładowy fundusz rehabilitacyjny), wysokość czy sposób zrealizowania (w naturze lub pieniądzu), jeżeli przeznaczone zostały na cele wskazane w ustawie i innych przepisach dotyczących tych funduszy. Zagadnienie to zostało omówione szerzej w części dotyczącej zakładów pracy chronionej, a wspomniane rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej zamieszczone jest w części końcowej opracowania.

Innego rodzaju ulgą natury finansowej jest możliwość odliczenia od dochodu osiągniętego przez osobę niepełnosprawną, lub podatnika, na którego utrzymaniu są osoby niepełnosprawne, wydatków ponoszonych na cele rehabilitacyjne, o których jest mowa w rozporządzeniu Ministra Finansów z dnia 21 grudnia 1991 roku w sprawie wykonania niektórych przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. Nr 124 poz. 553 z późn. zm.).

Przykładowo wymienić tu można wydatki na adaptację i wyposażenie mieszkań stosownie do potrzeb osoby niepełnosprawnej, przystosowanie dla niej pojazdów mechanicznych, zakup i naprawę indywidualnego sprzętu rehabilitacyjnego oraz urządzeń i narzędzi technicznych niezbędnych w rehabilitacji oraz ułatwiających wykonywanie czynności życiowych przez osobę niepełnosprawną, poniesioną odpłatność za pobyt na turnusie rehabilitacyjnym, leczeniu sanatoryjnym, zabiegi rehabilitacyjno-usprawniające, wydatki związane z opłaceniem przewodników osób niewidomych (I lub II grupy) lub ze schorzeniem narządu ruchu (I grupy inwalidztwa), usług opiekuńczo-pielęgniarskich dla inwalidów I grupy lub osób przewlekłe chorych, koszty przejazdu karetką transportu sanitarnego na zabiegi, częściową odpłatność za zakupione leki i inne wydatki.

Podstawą do odliczenia wydatków na cele rehabilitacyjne jest posiadanie dowodów ich poniesienia oraz oświadczenie podatnika o niekorzystaniu lub częściowym korzystaniu na te cele ze środków z zakładowego funduszu rehabilitacji lub PFRON. Jedynie w przypadku odpisu z tytułu utrzymywania przez osoby niewidome psa - przewodnika, wystarczy oświadczenie o posiadaniu psa.

Uwagi końcowe

Na zakończenie stwierdzić należy, iż zainteresowanie problematyką zatrudnienia osób niepełnosprawnych (w ówczesnej terminologii nazywanych inwalidami) pojawiło się w polskim prawodawstwie w 1967 roku. Było to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 5 maja 1967 roku w sprawie planowego zatrudniania inwalidów (Dz.U. Nr 20 poz. 88). Z jego treści wynikał m.in. obowiązek dbałości zakładu pracy o dalsze zatrudnianie pracownika, który stał się inwalidą (na tym samym lub innym, odpowiednim stanowisku pracy), a gdyby nie było to możliwe, pracodawca miał obowiązek zwrócenia się do terenowego organu administracji państwowej w celu zapewnienia inwalidzie pracy w innym zakładzie. Podobne rozwiązania przyjął w tym zakresie kodeks pracy. Stwierdzić należy, iż w okre-

się przemian na rynku pracy i masowego bezrobocia, takie rozwiązania legislacyjne nie zabezpieczały w sposób wystarczający potrzeb niepełnosprawnych pracowników w zakresie znalezienia i utrzymania stanowiska pracy. Ustawa z dnia 9 maja 1991 roku, która była przedmiotem niniejszego opracowania w dużej mierze zmieniła sytuację w tym zakresie. Dokonało się to nie tylko dzięki bardziej restrykcyjnym przepisom, zobowiązującym pracodawcę zwalnianego pracownika, którego niepełnosprawność powstała w trakcie zatrudnienia do wpłaty na PFRON kwoty 40-krotnego przeciętnego wynagrodzenia, obowiązku zatrudniania ustalonej w ustawie grupy osób niepełnosprawnych, jako alternatywy opłat wnoszonych na rzecz PFRON, lecz także szeregu przywilejów, jakie posiada pracodawca zatrudniający osoby niepełnosprawne, co wykazane zostało w opracowaniu.

Dużą, może nawet decydującą rolę w tym zakresie miało powołanie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, który dysponując znacznymi środkami finansowymi może odpowiednio "zachęcać" pracodawców do zatrudniania osób, na rzecz których działa.

PODSTAWOWE AKTY PRAWNE

Ustawa z dnia 9 maja 1991 r.

**o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej
osób niepełnosprawnych¹**

Uwzględniając potrzebę realizacji zasady równości szans osób niepełnosprawnych w społeczeństwie oraz tworzenia polityki zatrudnienia tych osób, mającej na celu rehabilitację zawodową i społeczną, stanowi się, co następuje:

**Rozdział 1
Przepisy ogólne**

Art. 1. 1. Ustawa dotyczy osób niepełnosprawnych o istotnym ubytku zdolności fizycznych, psychicznych lub umysłowych, ograniczającym zdolność do wykonywania pracy zarobkowej, zwanych dalej osobami niepełnosprawnymi.

2. O istotnym ubytku zdolności osoby, o którym mowa w ust. 1, a także o stopniu zdolności osoby niepełnosprawnej do pracy zarobkowej orzeka właściwy organ.

3. Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej, w drodze rozporządzenia, określa organy właściwe do orzekania w sprawach, o których mowa w ust. 2, a także zasady i tryb postępowania w tych sprawach.

Art. 2. Osoba niepełnosprawna nie uznana za całkowicie niezdolną do pracy zarobkowej w trybie art. 1 ust. 2 i 3, zwana dalej osobą niepełnosprawną zdolną do pracy, podlega pośrednictwu pracy, jeżeli:

1) ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 60 lat w przypadku kobiety lub 65 lat w przypadku mężczyzny,

¹ Dz.U. z 1991 r. nr 46, poz. 201 z późn. zm.

2) nie kształci się w szkole w systemie stacjonarnym,

3) nie prowadzi gospodarstwa rolnego o powierzchni użytków rolnych powyżej 1 ha przeliczeniowego albo gospodarstwa stanowiącego dział specjalny produkcji rolnej w rozumieniu przepisów podatkowych, chyba że wysokość podatku rolnego z tego gospodarstwa nie przekracza wysokości podatku rolnego z 1 ha przeliczeniowego,

4) nie prowadzi pozarolniczej działalności gospodarczej,

5) nie nabyła prawa do emerytury.

Art. 3. Ilekroć w ustawie jest mowa o:

1) zakładzie pracy - oznacza to zakład pracy w rozumieniu Kodeksu pracy oraz osobę fizyczną zatrudniającą pracowników w celach zarobkowych,

2) zakładzie pracy chronionej - oznacza to zakład pracy spełniający warunki określone w art. 19,

3) rehabilitację osób niepełnosprawnych - oznacza to zespół działań organizacyjnych, metodycznych, psychologicznych, technicznych i społecznych, zmierzających do osiągnięcia możliwie najwyższego poziomu funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej tych osób przy aktywnym ich uczestnictwie,

4) warsztacie terapii zajęciowej - oznacza to zorganizowane w zakładzie pracy stanowiska umożliwiające prowadzenie rehabilitacji przez terapię zajęciową dla osób niepełnosprawnych z upośledzeniem uniemożliwiającym podjęcie pracy zarobkowej, stanowiące wyodrębnioną organizacyjnie jednostkę.

5) wskaźniku zatrudnienia osób niepełnosprawnych - oznacza to przeciętny miesięczny udział procentowy osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu ogółem w przeliczeniu na pełne etaty,

6) najniższym wynagrodzeniu - oznacza to najniższe wynagrodzenie, określane przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej na podstawie Kodeksu pracy,

7) przeciętnym wynagrodzeniu - oznacza to przeciętne wynagrodzenie bez wypłat z zysku i nadwyżki bilansowej w spółdzielniach w sześciu podstawowych działach gospodarki narodowej, ogłaszanych przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie odrębnych przepisów.

Rozdział 2

Obowiązki i szczególne uprawnienia zakładów pracy w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych

Art. 4. 1. Zakład pracy zatrudniający co najmniej 50 pracowników jest obowiązany, z zastrzeżeniem ust. 2-4 i art. 5, dokonywać miesięcznych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w wysokości iloczynu połowy przeciętnego wynagrodzenia i liczby etatów odpowiadającej różnicy pomiędzy zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% i rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych.

2. Z wpłat, o których mowa w ust. 1, zwolnione są zakłady pracy, w których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi nie mniej niż 6%.

3. Wskaźnik, o którym mowa w ust. 1, może zostać obniżony w razie zatrudnienia osób niepełnosprawnych, mających schorzenia szczególnie utrudniające wykonywanie pracy zarobkowej. Rodzaje schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika oraz zasady i tryb jego obniżenia określa, w drodze rozporządzenia, Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej.

4. Obowiązek, o którym mowa w ust. 1, nie dotyczy:

- 1) placówek dyplomatycznych,
- 2) przedstawicielstw i misji zagranicznych.

Art. 5. 1. Wpłaty, o których mowa w art. 4, ulegają obniżeniu o kwoty wynagrodzeń wypłaconych pracownikom w zakładzie pracy chronionej z tytułu realizacji przez nich określonej produkcji lub usługi na rzecz zakładu pracy obowiązującego do dokonywania wpłaty.

2 Minister Finansów, w drodze rozporządzenia, ustala szczegółowe zasady obniżenia wpłat, o których mowa w ust. 1.

Art. 6. 1. Zakład pracy jest obowiązany wydzielić lub zorganizować stanowiska pracy wraz z podstawowym zapleczem socjalnym, umożliwiające zatrudnienie pracowników tego zakładu, którzy w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utracili zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku i zostali uznani za osoby niepełnosprawne.

2. Jeżeli zakład pracy nie wydzieli lub nie zorganizuje stanowisk pracy dla osób, o których mowa w ust. 1, obowiązany jest dokonać w dniu rozwiązania stosunku pracy z tymi osobami wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w wysokości 40-krotnego przeciętnego wynagrodzenia za każdą z tych osób.

Art. 7. Wpłaty, o których mowa w art. 4 ust. 1 i art. 6 ust. 2, nie stanowią kosztu uzyskania przychodów w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym².

² W brzmieniu ustalonym przez art. 51 pkt 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r., o podatku dochodowym dla osób fizycznych (Dz.U. nr 80, poz. 350) oraz art. 23 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 6 marca 1993 r. o zmianie niektórych ustaw regulujących zasady opodatkowania oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 28, poz. 127).

Art. 8. 1. Do wpłat, o których mowa w art. 4, art. 6 ust. 2, art. 17 ust. 2 i art. 20 ust. 3 pkt 1 mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 19 grudnia 1980 r. o zobowiązaniach podatkowych (Dz.U. nr 27, poz. 111, z 1982 r. nr 45, poz. 289, z 1984 r. nr 52, poz. 268, z 1985 r. nr 12, poz. 50, z 1988 r. nr 41, poz. 325, z 1989 r. nr 4, poz. 23, nr 33, poz. 176, nr 35, poz. 192 i nr 74, poz. 443 oraz z 1990 r. nr 34, poz. 198), z tym że czynności wynikające z art. 5 ust. 3, art. 8 ust. 1, art. 22 ust. 1 i art. 31 ust. 1 i 2 tej ustawy należą do kompetencji Prezesa Zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych³.

2. Zakłady pracy dokonują wpłat, o których mowa w art. 4 ust. 1, art. 6 ust. 2, art. 17 ust. 1 i w art. 20 ust. 3, w terminie do dnia 20 następnego miesiąca po miesiącu, w którym zaistniały okoliczności wpłat, składając równocześnie Zarządowi Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych deklarację według ustalonego wzoru⁴.

3. Od decyzji Prezesa zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych dotyczących wpłat, o których mowa w art. 4 ust. 1, art. 6 ust. 2, art. 17 ust. 3 i art. 20 ust. 3 pkt 1, zakładom pracy przysługuje odwołanie do Ministra Pracy i Polityki Socjalnej⁵.

Art. 9. 1. Czas pracy pracowników będących osobami niepełnosprawnymi nie może przekraczać ośmiu godzin dziennie i czterdziestu godzin tygodniowo.

2. Osób niepełnosprawnych nie wolno zatrudniać w porze nocnej.

³ W brzmieniu ustalonym przez art. 51 pkt 2 lit. a) ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym, wymienionej w przypisie 2,

⁴ W brzmieniu ustalonym przez art. 51 pkt 2 lit. b) ustawy wymienionej w przypisie 3.

⁵ Dodany przez art. 51 pkt 2 lit. c) ustawy wymienionej w przypisie 3.

Art. 10. 1. Czas pracy pracowników zaliczonych do I lub II grupy inwalidów nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. W tygodniach, w których przypada ustawowy dzień wolny od pracy, czas pracy wynosi 28 godzin tygodniowo.

2. Wymiar czasu pracy ustalony zgodnie z ust. 1 obowiązuje od dnia przedstawienia zakładowi pracy orzeczenia o zaliczeniu pracownika do I lub II grupy inwalidów.

Art. 11. Przepisów art. 9 oraz art. 20 ust. 1 nie stosuje się:

1) do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu,

2) gdy na wniosek pracownika lekarz zakładowy lub, w razie jego braku, lekarz sprawujący opiekę nad pracownikiem wyrazi na to zgodę.

Art. 12. Do czasu pracy pracowników, o których mowa w art. 9, 10 i 11, wlicza się przerwę na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek w wymiarze do 30 minut dziennie.

Art. 13. 1. Stosowanie norm czasu pracy, o których mowa w art. 9 i 10, nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia pracowników wynagradzanych miesięcznie.

2. Godzinowe stawki wynagrodzania zasadniczego pracowników, odpowiadające ich osobistemu zaszeregowaniu lub zaszeregowaniu wykonywanej przez nich pracy, przy przejściu na skrócone normy czasu pracy, o których mowa w art. 9 i 10, ulegają podwyższeniu w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowa długość czasu pracy do normy skróconej.

Art. 14. Przepisy art. 9 ust. 1 i art. 11-13 stosuje się odpowiednio do wszystkich pracowników zakładu pracy chronionej.

Art. 15. 1. Pracownikowi zaliczanemu do I lub II grupy inwalidów przysługuje dodatkowo urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlo-

pu dodatkowego pracownik nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia do jednej z tych grup.

2. Urlop o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje pracownikowi uprawnionemu do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych w roku kalendarzowym lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów.

3. W przypadku, gdy wymiar urlopu dodatkowego, o którym mowa w ust. 2, jest niższy niż 10 dni, pracownikowi przysługuje zamiast tego urlopu urlop dodatkowy określony w ust. 1.

Art. 16. 1. Zakład pracy jest obowiązany:

1) na wniosek lekarza zwolnić od pracy, nie częściej niż raz w roku, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, osobę niepełnosprawną na turnus zorganizowany w celu rehabilitacji,

2) zwolnić od pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia osobę niepełnosprawną 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.

2. Wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy, o których mowa w ust. 1, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

Art. 17. 1. Zakładowi pracy, o którym mowa w art. 4 ust. 1, zatrudniającemu osoby niepełnosprawne, z wyjątkiem zakładu pracy chronionej, przysługuje ulga w podatku dochodowym, podatku od płac w wysokości równej osiągniętemu wskaźnikowi zatrudnienia osób, jeżeli wskaźnik ten wynosi co najmniej 7%. Jeżeli wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych przekracza 50%, zakład pracy jest zwolniony z tych podatków⁶.

⁶ W brzmieniu art. 51 pkt 3 ustawy wymienionej w przypisie 3.

2. Wskaźniki, o których mowa w ust. 1, zaokrągla się do pełnych procentów; zaokrąglenie następuje w ten sposób, że końcówki nie przekraczające połowy procentu pomija się, a końcówki przekraczające połowę procentu podnosi się do pełnego procentu.

3. Zakład pracy przekazuje 50% środków uzyskanych z tytułu ulg podatkowych, o których mowa w ust. 1, na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Art. 18. 1. Wynagrodzenia osób niepełnosprawnych nie podlegają opodatkowaniu podatkiem od wzrostu wynagrodzeń⁷.

2. Składka na ubezpieczenie społeczne osób niepełnosprawnych zaliczonych do inwalidów I lub II grupy, z wyjątkiem zatrudnionych w zakładach pracy, o których mowa w art. 4 ust. 1, wynosi 50 % składki na ubezpieczenie społeczne określonej w odrębnych przepisach.⁸

Art. 19. 1. Zakład pracy zatrudniający nie mniej niż 20 pracowników jest zakładem pracy chronionej, jeżeli:

1) wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi:

a) co najmniej 40%, w tym inwalidów I lub II grupy co najmniej 10%, albo,

b) co najmniej 30% niewidomych będących inwalidami I lub II grupy

2) obiekty i pomieszczenia zakładu pracy odpowiadają przewidzianym przepisami normom i uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie dostępności do nich, a także posiadają

⁷ W brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt lit. a) ustawy z dnia 10 października 1991 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (Dz.U. nr 110, poz. 472).

⁸ Dodany przez art. 1 pkt 1 lit. b) ustawy wymienionej w przypisie 7.

dodatkowe oprzyrządowania pomieszczeń sanitarno-higienicznych i ciągów komunikacyjnych,

3) zapewnia podstawową i specjalistyczną opiekę medyczną, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne.

1a. Wskaźniki, o których mowa w ust. 1, są odnoszone do ogólnej liczby zatrudnionych (w przeliczeniu na pełne etaty) przez osobę prawną, jednostkę organizacyjną nie posiadającą osobowości prawnej lub osobę fizyczną⁹.

2. Na wniosek kierownika zakładu pracy Pełnomocnik do Spraw Osób Niepełnosprawnych, w porozumieniu z Państwową Inspekcją Pracy, stwierdza spełnienie przez zakład pracy warunków określonych w ust. 1.

Art. 20. 1. Zakład pracy chronionej jest zwolniony, z zastrzeżeniem ust. 2, z podatków, niepodatkowych należności budżetowych oraz z wpłat na Fundusz Pracy, o których mowa w art. 35 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 29 grudnia 1989 r. o zatrudnieniu (Dz.U. nr 75, poz. 446, z 1990 r. nr 9, poz. 57 i nr 56, poz. 323 oraz 1991 r. nr 7, poz. 24).

2. Zwolnienie, o którym mowa w ust. 1, nie dotyczy:

1) podatku od towarów i usług oraz podatku akcyzowego¹⁰

2) podatku od gier losowych i totalizatorów,

3) cła¹¹.

⁹ Dodany przez art. 1 pkt 2 ustawy wymienionej w przypisie 7.

¹⁰ W brzmieniu wprowadzonym przez art. 43 pkt 1 lit. a) ustawy z dnia 8 stycznia 1993 r. o podatku od towarów i usług oraz o podatku akcyzowym (Dz.U. nr 11, poz. 50).

¹¹ Dodany przez art. 1 pkt 3 lit. a) ustawy wymienionej w przypisie 7.

3. Zakład pracy chronionej przekazuje środki uzyskane z tytułu zwolnień podatkowych, z wyjątkiem pochodzących z tytułu zwolnienia z podatku od wzrostu wynagrodzeń, na:

1) Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w wysokości 10%,

2) zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych w wysokości 90%¹².

4. Termin przekazania środków, o których mowa w ust. 3 oraz w art. 17 ust. 3, ustala się na 20 dzień każdego miesiąca następującego po miesiącu, za który przysługują zwolnienia podatkowe¹³

5. Składka na ubezpieczenie społeczne osób niepełnosprawnych zatrudnionych w zakładzie pracy chronionej wynosi 5% podstawy naliczania¹⁴

Art. 22. 1. Zakład pracy chronionej tworzy zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych, zwany dalej funduszem rehabilitacji.

2. Dochodami funduszu rehabilitacji są w szczególności:

1) środki pochodzące ze zwolnień, o których mowa w art. 10,

2) dotacje i subwencje,

3) wpływy z zapisów i darowizn.

¹² W brzmieniu wprowadzonym przez art. 1 pkt 3 lit. b) ustawy wymienionej w przypisie 7 oraz w brzmieniu art. 43 pkt 1 lit. b) ustawy o podatku od towarów i usług oraz o podatku akcyzowym wymienionej w przypisie 10.

¹³ Dodany przez art. 51 pkt 4 ustawy wymienionej w przypisie 3.

¹⁴ W brzmieniu ustalonym przez art. 51 pkt 4 ustawy w przypisie 3.

3. Środki funduszu rehabilitacji przeznacza się na finansowanie rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej osób niepełnosprawnych.

4. Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrami Finansów oraz Zdrowia i Opieki Społecznej, w drodze rozporządzenia, określa zasady wykorzystywania tych środków¹⁵.

5. Dysponentem funduszu rehabilitacji jest kierownik zakładu pracy.

Art. 23. 1. Zakład pracy chronionej tworzy, a inna jednostka organizacyjna może utworzyć, przy współdziałaniu wojewódzkiego ośrodka do spraw zatrudnienia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych, warsztat terapii zajęciowej, zwany dalej warsztatem.

2. Warsztaty tworzone są dla osób niepełnosprawnych całkowicie niezdolnych do pracy zarobkowej, dla których terapia zajęciowa jest formą rehabilitacji społecznej.

3. Kwalifikowania osób niepełnosprawnych do warsztatu dokonuje wojewódzki ośrodek do spraw zatrudnienia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych, przy udziale specjalistycznych przychodni służby zdrowia oraz punktów poradnictwa zawodowego.

4. Koszty utworzenia i działalności warsztatu finansowane są ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

5. Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej, w drodze rozporządzenia określa zasady tworzenia, działania i finansowania warsztatów.

¹⁵ W brzmieniu ustalonym przez art. 51 pkt 5 ustawy wymienionej w przypisie 3.

Pośrednictwo pracy oraz świadczenia dla osób niepełnosprawnych pozostających bez pracy

Art. 24. 1. Pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych oraz szkolenie i przekwalifikowywanie prowadzą, na zasadach określonych w ustawie o zatrudnieniu, wyspecjalizowane służby rejonowych biur pracy oraz wojewódzkie ośrodki do spraw zatrudnienia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych, utworzone w ramach wojewódzkich biur pracy, zwane dalej wojewódzkimi ośrodkami.

2. Do zadań wojewódzkich ośrodków należy:

1) opracowywanie wojewódzkich programów zatrudniania osób niepełnosprawnych zdolnych do pracy,

2) organizacja szkolenia i przekwalifikowywania osób niepełnosprawnych oraz określenie rodzaju i czasu trwania szkolenia lub przekwalifikowania,

3) współpraca z rejonowymi biurami pracy oraz organami samorządu terytorialnego w zakresie działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych,

4) doradztwo organizacyjno-prawne i ekonomiczne dla osób niepełnosprawnych w zakresie działalności gospodarczej,

5) doradztwo w zakresie rehabilitacji zawodowej i społecznej,

6) rozpoznawanie potrzeb osób niepełnosprawnych na obszarze województwa w zakresie wyposażenia w pomoce osobiste, sprzęt ortopedyczny, protezy, a także w środki lokomocji dostosowane konstrukcyjnie do potrzeb wynikających z niepełnosprawności oraz przedstawienie wniosków w tym zakresie właściwym podmiotom do realizacji,

7) opracowywanie programu likwidacji barier architektonicznych,

8) analizowanie potrzeb osób niepełnosprawnych i zgłaszanie Pełnomocnikowi do Spraw Osób Niepełnosprawnych problemów wymagających rozwiązań systemowych,

9) przedstawienie wniosków do planu finansowego Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,

10) gospodarowanie środkami finansowymi znajdującymi się w dyspozycji wojewódzkiego ośrodka i przedstawienie Prezesowi Zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych corocznych sprawozdań z wykorzystaniem tych środków.

Art. 25. 1. Świadczenia z tytułu pozostawania bez pracy przysługują osobom niepełnosprawnym na zasadach określonych w ustawie o zatrudnieniu.

2. Świadczenia, o których mowa w ust. 1, są finansowane z Funduszu Pracy.

Art. 26. 1. Zakład zatrudniający osoby niepełnosprawne, skierowane do pracy przez rejonowe biuro pracy, może otrzymać ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych zwrot kosztów:

1) poniesionych w związku z organizacją nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych zdolnych do pracy lub oprzyrządowaniem istniejących miejsc pracy stosownie do potrzeb osób niepełnosprawnych, do wysokości 30-krotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde miejsce pracy,

2) wynagrodzenia wypłacanego osobom niepełnosprawnym, skierowanym jako poszukujący pracy¹⁶ na nowo utworzone miejsca

¹⁶ Dz.U. z 1995 r. nr 1, poz. 1

pracy, w wysokości nie przekraczającej przeciętnego wynagrodzenia oraz składki na ubezpieczenie społeczne od tego wynagrodzenia przez okres 18 miesięcy od dnia zatrudnienia.

2. Zakład pracy obowiązany jest zatrudniać osoby niepełnosprawne skierowane przez rejonowe biuro pracy na nowo utworzone miejsca pracy przez okres nie krótszy niż 3 lata. Jeżeli z przyczyn dotyczących zakładu pracy okres zatrudnienia osoby niepełnosprawnej na nowo utworzonym miejscu pracy był krótszy, zakład pracy zwraca środki pobrane na organizację tego miejsca pracy w wysokości równej 1/36 ich części za każdy miesiąc kalendarzowy brakujący do 3 lat, nie mniej niż za 6 miesięcy. Zwrot powinien nastąpić w ciągu 3 miesięcy od zwolnienia z pracy osoby niepełnosprawnej.

Art. 27. 1. Osoba niepełnosprawna podejmująca działalność gospodarczą może otrzymać pożyczkę na rozpoczęcie tej działalności.

2. Pożyczki, o której mowa w ust. 1, udziela wojewódzki ośrodek ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych do wysokości 25-krotnego przeciętnego wynagrodzenia, na zasadach określonych w umowie,

3. Pożyczka przyznana zgodnie z ust. 2 może być umorzona nie więcej niż w 50%, pod warunkiem prowadzenia działalności gospodarczej przez okres co najmniej 24 miesięcy.

Art. 28. Zakład pracy chronionej, w którym konieczna jest zmiana profilu produkcji, może uzyskać środki z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Rozdział 4

Pełnomocnik do Spraw Osób Niepełnosprawnych

Art. 29. 1. Rada Ministrów utworzy w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej stanowisko sekretarza stanu - Pełnomocnika do Spraw Osób Niepełnosprawnych, zwanego dalej Pełnomocnikiem.

2. Do zadań Pełnomocnika należy w szczególności:

1) opracowywanie założeń polityki w zakresie zatrudniania, rehabilitacji oraz warunków pracy osób niepełnosprawnych,

3) opiniowania projektów aktów normatywnych dotyczących zatrudniania, rehabilitacji oraz warunków życia osób niepełnosprawnych,

4) dokonywanie okresowej oceny realizacji zadań w zakresie zatrudniania i rehabilitacji osób niepełnosprawnych.

3. Pełnomocnika powołuje i odwołuje Prezes Rady Ministrów, na wniosek Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.

4. Rada Ministrów określa szczegółowy zakres działań i kompetencji Pełnomocnika.

Rozdział 5

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Art. 30. 1. Tworzy się Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, zwany dalej Funduszem.

2. Fundusz ma osobowość prawną i jest państwowym funduszem celowym w rozumieniu ustawy z dnia 5 stycznia 1991 r. - Prawo budżetowe (Dz.U. nr 4, poz. 18 i nr 34, poz. 150).

Art. 31. 1. Przychodami Funduszu są:

1) wpłaty zakładów pracy, o których mowa w art. 4 ust. 1, art. 6 ust 2., art. 17 ust 3. oraz art. 20 ust. 3 pkt 1,

2) dotacje z budżetu państwa,

3) inne dotacje i subwencje,

4) zapisy i darowizny,

5) dobrowolne wpłaty zakładów pracy i inne wpłaty,

6) dochody z oprocentowania pożyczek i odsetek od zakupionych obligacji oraz otrzymane dywidendy,

7) dochody z działalności gospodarczej.

2. Dochody Funduszu wolne są od podatku dochodowego.

Art. 32. 1. Środki Funduszu przeznacza się na finansowanie rehabilitacji zawodowej, leczniczej i społecznej osób niepełnosprawnych, a w szczególności na:

1) tworzenie nowych i przystosowanie istniejących miejsc pracy do możliwości osób niepełnosprawnych,

2) organizowanie szkolenia i przekwalifikowywania osób niepełnosprawnych,

3) budowę i modernizację obiektów służących rehabilitacji zawodowej, leczniczej i społecznej osób niepełnosprawnych,

4) tworzenie i działalność warsztatów,

5) tworzenie infrastruktury rehabilitacyjno-socjalnej,

6) dofinansowywanie oprocentowania kredytów bankowych, o których mowa w art. 21,

7) udzielanie pożyczek, o których mowa w art. 27,

8) refundację instytucjom ubezpieczeniowym kwoty wynikającej z zastosowania ulg w składkach na obowiązkowe ubezpieczenia komunikacyjne dla inwalidów uprawnionych do tych ulg na podstawie odrębnych przepisów¹⁷.

2. Nadwyżki środków Funduszu mogą być przeznaczone na:

1) udzielanie pożyczek,

2) wnoszenie udziałów do spółek,

3) nabywanie obligacji i akcji.

Art. 33. 1. Organami Funduszu są Rada Nadzorcza i Zarząd.

2. Prezesem Rady Nadzorczej jest Pełnomocnik. Członków Rady w liczbie 6 osób powołuje i odwołuje Minister Pracy i Polityki Socjalnej.

3. Do zadań Rady Nadzorczej należy:

1) uchwalanie planów działalności i projektu planu finansowego Funduszu,

2) ustalanie kryteriów wyboru przedsięwzięć finansowanych ze środków Funduszu,

3) zatwierdzanie wniosków Zarządu w sprawach zaciągania pożyczek,

4) dokonywanie kontroli i oceny działalności Zarządu,

5) zatwierdzanie rocznych sprawozdań Zarządu z działalności Funduszu.

¹⁷ Dodany przez art. 10 pkt 1 ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o zmianie ustawy - Prawo budżetowe oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 21, poz. 85).

4. Minister Pracy i Polityki Socjalnej określa szczegółowe zadania Rady Nadzorczej oraz ustala wynagrodzenia dla jej członków.

Art. 34. 1. Zarząd Funduszu stanowią Prezes i jego zastępca. Prezesa Zarządu, na wniosek Pełnomocnika, powołuje i odwołuje Minister Pracy i Polityki Socjalnej.

3. Do zadań Zarządu należy:

1) opracowywanie planów działalności Funduszu i projektu planu finansowego,

2) dokonywanie wyboru przedsięwzięć do finansowania ze środków Funduszu,

3) gospodarowanie środkami Funduszu, z zastrzeżeniem uprawnień Rady Nadzorczej,

4) kontrolowanie wykorzystania pożyczek udzielanych ze środków Funduszu,

5) składanie Radzie Nadzorczej sprawozdań z działalności,

6) zatrudnianie pracowników Biura Funduszu i ustalanie warunków ich pracy i płac.

4. Zarząd udostępnia na żądanie Rady Nadzorczej dokumenty i materiały dotyczące działalności Funduszu.

5. Techniczno-organizacyjną obsługę Rady Nadzorczej i Zarządu sprawuje Biuro Funduszu.

Art. 35. 1. Prezes Zarządu reprezentuje Fundusz na zewnątrz.

2. Prezes Zarządu może powołać pełnomocników, ustalając granice ich umocowania.

3. Do składania oświadczeń w zakresie praw i obowiązków majątkowych Funduszu są upoważnieni:

1) Prezes Zarządu lub jego zastępca - samodzielnie,

2) dwaj pełnomocnicy działający łącznie.

Art. 36. Koszty działalności Funduszu są pokrywane z jego przychodów.

Art. 37. Minister Pracy i Polityki Socjalnej składa Radzie Ministrów corocznie informację o działalności Funduszu.

Rozdział 6 Przepisy szczególne

Art. 38. Zakład pracy podejmujący produkcję wyrobów ortopedycznych, protetycznych lub sprzętu rehabilitacyjnego oraz usługi w tym zakresie może skorzystać z dotacji Funduszu na ich uruchomienie¹⁸

Rozdział 7 Przepisy przejściowe i końcowe

Art. 39. 1. Spółdzielnie inwalidów i spółdzielnie niewidomych są zakładami pracy chronionej, w rozumieniu niniejszej ustawy, do dnia 30 czerwca 1992 r., jeżeli spełniają warunki określone w art. 19 ust. 1 pkt 1 i 3.

2. W uzasadnionych przypadkach Pełnomocnik może zwolnić spółdzielnie, o których mowa w ust. 1, od spełnienia warunków, o których mowa w art. 19 ust. 1 pkt 1.

¹⁸ W brzmieniu ustalonym art. 43 pkt 2 ustawy wymienionej w przypisie 10.

Art. 40. 1. Osoby zaliczone do jednej z grup inwalidów przed dniem wejścia w życie ustawy są osobami niepełnosprawnymi w rozumieniu ustawy.

2. Osoby o ograniczonej sprawności do pracy, stwierdzonej orzeczeniem lekarskim wydanym przed dniem wejścia w życie ustawy na podstawie § 1-5 zarządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 20 lipca 1987 r. (Monitor Polski nr 24, poz. 198), są traktowane jako osoby niepełnosprawne, w rozumieniu niniejszej ustawy, do dnia 31 grudnia 1991 r.

Art. 41. 1. Państwowe i gminne jednostki sfery budżetowej dokonują wpłat, o których mowa w art. 4, począwszy od wpłaty należnej za styczeń 1995 r.¹⁹

Art. 42. 1. W ustawie z dnia 29 grudnia 1989 r. o zatrudnieniu (Dz.U. nr 75, poz. 446 oraz z 1990 r. nr 9, poz. 57 i nr 56, poz. 323 oraz z 1991 r. nr 7, poz. 24) wprowadza następujące zmiany:

1) w art. 2 ust. 1:

a) w pkt. 8 na końcu dodaje się zdanie w brzmieniu: „Za osobę gotową do podjęcia pracy uznaje się również osobę niepełnosprawną mogącą podjąć pracę co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione sytuacją zdrowotną lub rodzinną.”

b) w pkt. 12 dodaje się lit. c) i d) w brzmieniu:

c) absolwentów specjalnych szkół podstawowych w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły,

¹⁹ W brzmieniu ustalonym art. 5 ustawy z dnia 6 marca 1993 r. o zmianie niektórych ustaw regulujących zasady opodatkowania oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 28, poz. 127).

d) osoby niepełnosprawne w okresie 12 miesięcy od dnia uzyskania uprawnień do wykonywania określonego zawodu, poszukujące pracy po raz pierwszy,

2) art. 23-25 skreśla się.

2. Zobowiązania wynikające ze skreślonego art. 24 ustawy, o której mowa w ust. 1, dotyczące spraw rozpoczętych i będących w toku, są realizowane na podstawie tego przepisu do czasu ich wygaśnięcia.

Art. 43 Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1991 r.

**ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY
I POLITYKI SOCJALNEJ
z dnia 2 października 1991 r.**

w sprawie określenia organów właściwych do orzekania o istotnym ubytku zdolności fizycznych, psychicznych lub umysłowych, ograniczających zdolność do wykonywania pracy zarobkowej, a także o stopniu zdolności osoby niepełnosprawnej do pracy zarobkowej (Dz.U. nr 90, poz. 406)

Na podstawie art. 1 ust. 3 z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (Dz.U. nr 46, poz. 201 i nr 80, poz. 350) zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. O istotnym ubytku zdolności fizycznych, psychicznych lub umysłowych, ograniczającym zdolność do wykonywania pracy zarobkowej, a także o stopniu zdolności osoby niepełnosprawnej do pracy zarobkowej orzekają obwodowe i wojewódzkie komisje lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia działające na podstawie przepisów w sprawie składu komisji lekarskich do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, trybu postępowania, trybu kierowania na badania przez te komisje oraz szczegółowych zasad ustalania inwalidztwa.

2. Orzekania o istotnym ubytku zdolności fizycznych, psychicznych lub umysłowych ograniczającym zdolność do wykonywania pracy zarobkowej następuje w formie orzeczenia o inwalidztwie z ustaleniem wskazań i przeciwwskazań dotyczących przeszkolenia zawodowego i zatrudnienia danej osoby niepełnosprawnej.

§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 lipca 1991 r.

**ROZPORZĄDZENIE MINISTRA FINANSÓW
z dnia 30 września 1991 r.**

w sprawie szczegółowych zasad obniżania wpłat zakładów pracy na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Dz.U. nr 88, poz. 401)

Na podstawie art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (Dz.U. nr 46, poz. 201 i nr 80, poz. 350) zarządza się co następuje:

§ 1. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o:

1) ustawie - rozumie się przez to ustawę z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (Dz.U. nr 46, poz. 201 i nr 80, poz. 350),

2) funduszu - rozumie się przez to Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,

3) zakład pracy chronionej - rozumie się przez to zakłady, o których mowa w art. 19 ust. 1 ustawy,

4) wynagrodzeniu - rozumie się przez to koszty wynagrodzeń obciążające koszty działalności gospodarczej,

5) wskaźniku udziału przychodów - rozumie się przez to iloraz przychodu ze sprzedaży własnej produkcji lub usług zakładu pracy chronionej na rzecz zakładu pracy zobowiązanego do wpłat na fundusz do przychodów ogółem zakładu pracy chronionej ze sprzedaży własnej produkcji lub usług w danym miesiącu.

§ 2. 1. Zakładom pracy, o których mowa w art. 4 ust. 1 ustawy, obniża się wpłaty na fundusz należne za miesiąc, w którym powstał taki obowiązek, o kwoty wynagrodzeń wypłaconych w danym miesiącu pracownikom w zakładzie pracy chronionej z tytułu

realizacji przez nich produkcji lub usług na rzecz zakładu obowiązującego do dokonywania wpłat.

2. Kwotę wynagrodzeń i wskaźnika udziału przychodów.

3. Informację o kwotach wynagrodzeń wyliczonych według zasad, o których mowa w ust. 2, zakład pracy chronionej przekazuje właściwym zakładom pracy do dnia 10 każdego miesiąca za miesiąc poprzedni.

4. W przypadku gdy kwota wynagrodzeń, o której mowa w ust. 2, przewyższa wysokość wpłaty na fundusz, do której obowiązany jest zakład pracy w danym miesiącu, różnicę zalicza się na obniżenie wpłaty z tego tytułu w następnych miesiącach.

§ 3. Informacje, o których mowa w § 2 ust. 3, za okres od dnia 1 lipca do dnia 30 września 1991 r. powinny być przekazane w terminie do 10 listopada 1991 r.

§ 4. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 lipca 1991 r.

**ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY
I POLITYKI SOCJALNEJ
z dnia 21 kwietnia 1992 r.**

w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz zasad i trybu jego obniżenia (Dz.U. nr 46, poz. 207)

Na podstawie art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (Dz.U. nr 46, poz. 201, nr 80, poz. 350 i nr 100, poz. 472 oraz z 1992 r. nr 21, poz. 85) zarządza się co następuje:

§ 1. Do schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych zalicza się:

- 1) chorobę Parkinsona,
- 2) stwardnienie rozsiane,
- 3) paraliż, tetraplegię, hemiplegię,
- 4) znaczne upośledzenie widzenia (ślepotę) oraz niedowidzenie,
- 5) głuchotę,

- 6) głuchoniemotę,
- 7) nosicielstwo wirusa HIV oraz chorobę AIDS,
- 8) epilepsję,
- 9) upośledzenie umysłowe i przewlekłe choroby psychiczne.

§ 2. 1. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych obniża się w następujący sposób:

1) liczba zatrudnionych pracowników ze schorzeniami, o których mowa w § 1, w przeliczeniu na pełne etaty mnoży się przez współczynnik wynoszący:

a) dla zakładów pracy sfery budżetowej (państwowych i samorządowych) - 4

b) dla pozostałych zakładów - 3,

2) otrzymaną wielkość ustaloną według zasad określonych w pkt. 1 dzieli się przez liczbę pracowników zatrudnionych w przeliczeniu na pełne etaty, a otrzymany iloraz mnoży się przez 100%,

3) ustaloną według zasad określonych w pkt. 1 i 2 wartość obniżenia wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych odejmuje się od 6%.

2. Otrzymana różnica stanowi obniżony wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

§ 3. Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

ZARZĄDZENIE MINISTRA FINANSÓW z dnia 16 czerwca 1993 r.

w sprawie zaniechania poboru podatku od towarów i usług od zakładów pracy chronionej (Dz.U. nr 32, poz. 330)

Na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 19 grudnia 1980 r. o zobowiązaniach podatkowych (Dz.U. nr 27, poz. 111, z 1982 r. nr 45, poz. 289, z 1984 r. nr 52, poz. 268, z 1985 r. nr 12, poz. 50, z 1988 r. nr 41, poz. 325, z 1989 r. nr 4, poz. 23, nr 33, poz. 176, nr 35, poz. 192 i nr 110, poz. 475, z 1992 r. nr. 21, poz. 86 i nr 53, poz. 251 oraz z 1993 r. nr 28, poz. 127) zarządza się co następuje:

§ 1. 1. Zarządza się zaniechanie poboru przypadającego od zakładów pracy chronionej podatku od towarów i usług w wysokości stanowiącej różnicę pomiędzy podatkiem należnym a naliczonym w rozumieniu art. 19 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 8 stycznia 1993 r. o podatku od towarów i usług oraz o podatku akcyzowym (Dz.U. nr 11, poz. 50 i nr 28, poz. 127).

2. Przez zakłady pracy chronionej, o których mowa w ust. 1, rozumie się zakłady pracy spełniające warunki określone w art. 19 ustawy z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (Dz.U. nr 46, poz. 201, nr 80, poz. 350 i nr 110, poz. 472, z 1992 r. nr 21, poz. 85 oraz z 1993 r. nr 11, poz. 50 i nr 28, poz. 127).

§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się do wyrobów opodatkowanych podatkiem akcyzowym.

§ 3. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 5 lipca 1993 r.

**ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY
I POLITYKI SOCJALNEJ
z dnia 17 czerwca 1992 r.**

w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 1992 r. nr 52, poz. 240)

Na podstawie art. 22 ust. 4 ustawy z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnieniu i rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. nr 46, poz. 201, nr 80, poz. 350, nr 110, poz. 472 i z 1992 r. nr 21, poz. 85) zarządza się co następuje:

§ 1. 1. Środki zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, zwanego dalej funduszem rehabilitacji, zakład pracy chronionej przeznaczają na rehabilitację zawodową, społeczną i leczniczą osób niepełnosprawnych:

1) zatrudnionych w tym zakładzie w ramach stosunku pracy lub umowy o pracę nakładczą,

2) z którymi zatrudnienie w tym zakładzie ustało wskutek przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką i nie są zatrudnione w innym zakładzie pracy,

3) przebywających na urloпах bezpłatnych oraz urloпах wychowawczych,

4) będących uczniami pobierającymi praktyczną naukę zawodu w tym zakładzie.

2. Środki funduszu rehabilitacji wykorzystuje się na finansowanie:

1) poradnictwa zawodowego,

2) szkolenia zawodowego,

3) przygotowania miejsca pracy

4) podstawowej i specjalistycznej opieki medycznej oraz poradnictwa rehabilitacyjnego,

5) dodatkowego wynagrodzenia pracowników za znajomość i posługiwanie się językiem migowym oraz wynagrodzenie lektorów dla niewidomych zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych,

6) wynagrodzeń za dodatkowy urlop wypoczynkowy,

7) wynagrodzeń za czas zwolnień od pracy osoby niepełnosprawnej skierowanej:

a) na turnus zorganizowany w celu rehabilitacji,

b) w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających,

c) w celu uzyskania zaopatrzenia w sprzęt ortopedyczny lub jego naprawy,

8) kosztów utrzymania bazy rehabilitacyjno-wypoczynkowej i socjalnej (np. internaty, hotele, stołówki),

9) kosztów dowożenia do pracy i z pracy osób niepełnosprawnych mających trudności w korzystaniu z publicznych środków transportu,

10) świadczeń na:

a) częściową odpłatność za pobyt w sanatoriach, placówkach leczniczo-sanatoryjnych, rehabilitacyjno-szkoleniowych i leczniczo-opiekuńczych,

b) leki niezbędne do stosowania stale lub okresowo przez osoby niepełnosprawne,

c) zakup i naprawę indywidualnego sprzętu rehabilitacyjnego i ortopedycznego, urządzeń i narzędzi technicznych niezbędnych w

rehabilitacji oraz ułatwiających wykonywanie czynności życiowych, stosownie do potrzeb wynikających z niepełnosprawności,

d) adaptację i wyposażenie mieszkań, budynków mieszkalnych oraz obiektów zamieszkałych lub przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych stosownie do potrzeb wynikających z niepełnosprawności,

e) usprawnianie fizyczne,

f) opłacanie częściowe lub całkowite pobytu osoby niepełnosprawnej na turnusie rehabilitacyjno-usprawniającym, wczasach lub wypoczynku zorganizowanym w innych formach,

g) kolonie oraz obozy dla młodzieży niepełnosprawnej, a także dla dzieci osób, o których mowa w ust. 1,

h) opiekę socjalno-bytową, w tym opiekę pielęgnacyjną w domu nad osobą niepełnosprawną w okresie przewlekłej choroby uniemożliwiającej poruszanie się, jeśli nie korzysta z innego źródła pomocy tego rodzaju,

i) utrzymanie przez osoby niewidome psa przewodnika,

j) zakup wydawnictw i pomocy dydaktycznych stosownie do potrzeb wynikających z niepełnosprawności,

k) opłacanie przewodników towarzyszących samotnym osobom niewidomym zaliczonym do inwalidów I lub II grupy oraz osobom z niepełnosprawnością narządu ruchu zaliczanym do inwalidów I grupy,

l) opłacanie tłumacza języka migowego,

ł) konieczny przewóz osoby niepełnosprawnej na niezbędne zabiegi leczniczo-rehabilitacyjne.

§ 2. 1. Świadczenia, o których mowa w § 1 ust. 2 pkt. 10, mogą być udzielane w formie bezzwrotnej lub w formie nie oprocentowanej pożyczki.

2. Nie oprocentowana pożyczka, o której mowa w ust. 1, może być częściowo umorzona, nie więcej jednak niż do wysokości 50%.

§ 3. 1. Kierownik zakładu pracy ustala regulamin funduszu rehabilitacji, który określa w szczególności:

1) rodzaje wydatków i zadań zakładu, które są finansowane z funduszu rehabilitacji,

2) rodzaje świadczeń określonych w § 1 ust. 2 pkt. 10, które mogą być udzielane w formie bezzwrotnej lub formie nie oprocentowanej pożyczki, a także częstotliwość i kryteria udzielania tych świadczeń,

3) zasady, warunki i wysokość częściowego umorzenia nie oprocentowanej pożyczki.

2. Projekt regulaminu funduszu rehabilitacji wymaga opinii działających w zakładzie pracy związków zawodowych oraz służb rehabilitacyjno-medycznych.

3. regulamin funduszu rehabilitacji podaje się do wiadomości pracowników zakładu pracy przez ogłoszenie w miejscu ogólnie dostępnym.

§ 4. Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

SPIS TREŚCI

Wstęp	3
1. Pojęcie osoby niepełnosprawnej	4
2. Pośrednictwo pracy	10
3. Zadania wojewódzkich ośrodków do spraw zatrudnienia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych w zakresie pomocy udzielanej niepełnosprawnym przy poszukiwaniu pracy	14
a) tworzenie i przystosowanie miejsc pracy	16
b) udzielanie pożyczek na rozpoczęcie działalności gospodarczej	20
4. Przywileje ekonomiczne przysługujące pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne.	24
a) ulgi podatkowe	24
b) ulgi w zakresie składki ubezpieczeniowej	25
5. Zakłady pracy chronionej	28
6. Szczególne prawa i obowiązki pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne	31
7. Szczególne uprawnienia niepełnosprawnych pracowników	36
a) ulgi w podatku dochodowym od osób fizycznych	40
b) uwagi końcowe	41
8. Zbiór aktów prawnych powołanych w opracowaniu	43