



Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych



PROPOZYCJE ZMIAN

W USTAWIE O REHABILITACJI ZAWODOWEJ

I SPOŁECZNEJ ORAZ ZATRUDNIANIU OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Warszawa 11 czerwca 2015 r.

WPROWADZENIE

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t. j. Dz. U. 2011 r. Nr 127 poz. 721), dalej jako ustawa o rehabilitacji, jest kompleksowym aktem prawnym regulującym problematykę zatrudniania osób niepełnosprawnych na chronionym i otwartym rynku pracy. Osoby niepełnosprawne stanowią szczególną kategorię pracowników, dlatego ustawodawca odmiennie uregulował ich sytuację na rynku pracy poprzez określenie szczególnych uprawnień i obowiązków związanych z ich zatrudnianiem.

Od wielu lat głównym działaniem przyświecającym polskiemu ustawodawcy jest zwiększenie zatrudnienia wśród osób z niepełnosprawnością. Wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności Polski (BAEL) wskazują na znaczną poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy w ciągu ostatnich lat, na którą niewątpliwie wpływ miało duże zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, które wynikało z otrzymywanego przez nich wsparcia w postaci m.in. dofinansowań do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).

Przyglądając się dzisiaj poszczególnym rozwiązaniom systemowym zawartym w ustawie o rehabilitacji można z całą pewnością powiedzieć, że wiele z nich wymaga istotnej korekty, by przywołać tytułem przykładu: system orzecznictwa o niepełnosprawności, sposób oraz wysokość udzielanej pracodawcom pomocy finansowej na wsparcie w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, czy też charakter funkcjonowania zakładów pracy chronionej i ich usytuowanie w rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Wielokrotne zmiany w ustawie o rehabilitacji, jakkolwiek uzasadnione z punktu widzenia podejmowanych prób poprawy skuteczności systemu wspierania osób niepełnosprawnych, miały także niezamierzony, negatywny wpływ na przejrzystość poszczególnych przepisów, a także spowodowały niespójność przepisów tej ustawy z przepisami innych ustaw, regulujących podobną materię. Warto także podkreślić, iż praktyka stosowania ustawy o rehabilitacji oraz związanych z nią przepisów wykonawczych wskazuje także na pojawiające się nieustannie problemy natury interpretacyjnej wynikające z ich niedookreślenia bądź niedoprecyzowania przepisów ustawy.

Negatywne skutki braku spójności tych aktów prawnych i różnorodnej ich interpretacji ponoszą pracodawcy osób niepełnosprawnych. Sytuacja taka nie zachęca do zatrudniania osób niepełnosprawnych czy tworzenia nowych miejsc pracy. Dlatego też wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracodawców Polska Organizacja Pracodawców Osób

Niepełnosprawnych (POPON) przystąpiła do realizacji projektu „Rozwój Dialogu Społecznego poprzez wzmocnienie potencjału Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych”, którego jednym z najważniejszych efektów końcowych jest opracowanie propozycji zmian w systemie wsparcia zatrudniania osób niepełnosprawnych.

W trakcie realizacji projektu Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych zorganizowała w latach 2014-2015 dwa cykle po 10 spotkań konsultacyjno – informacyjnych, w których udział wzięli parlamentarzyści, pracodawcy, przedstawiciele instytucji i organizacji pozarządowych. Spotkania odbyły się w: Krakowie, Wrocławiu, Łodzi, Katowicach, Warszawie, Bydgoszczy, Rzeszowie, Poznaniu, Gdańsku i Szczecinie.

Celem spotkań było:

- ▶ wypracowanie projektu zmian w przepisach związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych;
- ▶ zwiększenie wpływu dialogu społecznego na proces legislacyjny w Polsce;
- ▶ analiza najlepszych rozwiązań polskich i europejskich w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych.

W trakcie przeprowadzonej na spotkaniach dyskusji pojawiły się konkretne postulaty dotyczące zmian w przepisach dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych, które w wielu aspektach różniły się od siebie. Przygotowując analizę zmian przepisów POPON wziął pod uwagę każdą opinię i każde zdanie uczestników spotkania, wypracowując spójną propozycję zmian.

Przedstawione w wymienionych poniżej postulatach propozycje zmian w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t. j. Dz. U. 2011 r. Nr 127 poz. 721) nie mają charakteru kompleksowej regulacji prawnej, która w postaci nowelizacji ustawy o rehabilitacji będzie mogła być uchwalona przez Parlament. Przedstawione postulaty stanowią pewien zbiorczy materiał poglądowy, który polski ustawodawca powinien brać pod uwagę przygotowując kolejne nowelizacje ustawy, a który wynika z szeroko prowadzonych konsultacji z przedsiębiorcami oraz pracownikami niepełnosprawnymi, którzy zainteresowani są jak najlepszym prawem dotyczącym zatrudniania osób z niepełnosprawnością.

Realizacja przedstawionych poniżej postulatów i zmiana wybranych przepisów obecnie obowiązującej ustawy o rehabilitacji powinna przyczynić się m.in. do:

- ▶ bardziej racjonalnego gospodarowania środkami publicznymi;
- ▶ zapewnienia większej przejrzystości obowiązujących przepisów oraz ich spójności z przepisami innych ustaw;



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- ▶ zmiany systemu na bardziej przyjazny dla pracodawców i osób niepełnosprawnych.

Warto podkreślić, iż większość z przedstawionych propozycji nie rodzi żadnych bezpośrednich skutków finansowych dla budżetu albo rodzi je w bardzo ograniczonym zakresie. Wprowadzenie ich w życie stanowiłoby znaczącą pomoc dla pracodawców i zatrudnionych osób niepełnosprawnych, byłoby także dobrym wstępem do prac nad nowym systemem wsparcia zatrudniania osób niepełnosprawnych i nową ustawą o rehabilitacji.

PROPOZYCJE ZMIAN

1. Wskazanie przejrzystych kryteriów badania kondycji przedsiębiorstwa w trudnej sytuacji ekonomicznej (poprzez szczegółowe uregulowania ustawowe) na potrzeby udzielania pomocy publicznej na dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych

Stan obecny:

Jednym z warunków uzyskania pomocy publicznej w postaci dofinansowań do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych jest legitymowanie się przez przedsiębiorstwo tzw. dobrą kondycją finansową. Od 2009 r., czyli od momentu obowiązywania obecnych przepisów dotyczących refundacji pensji osób z niepełnosprawnością, pracodawcy mają z tym duży problem, gdyż kryteria oceny kondycji finansowej firmy są bardzo nieprecyzyjne.

Od 1 stycznia 2015 r. obowiązuje nowe rozporządzenie Komisji (UE) nr 651/2014 r. z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. U. UE L 187 z 26.6.2014 r. str. 1), dalej rozporządzenia nr 651/2014 r. Zawiera ono nową definicję przedsiębiorstwa znajdującego się w trudnej sytuacji, która zastąpiła definicję „przedsiębiorstwa zagrożonego”, które obowiązywało do końca 2014 r.

Zgodnie z art. 2 pkt 18 rozporządzenia nr 651/2014 r. przedsiębiorstwo znajdujące się w trudnej sytuacji oznacza przedsiębiorstwo, wobec którego zachodzi co najmniej jedna z wymienionych w tym przepisie okoliczności.

Jednocześnie w art. 48a ust. 2 ustawy o rehabilitacji wskazano, iż środki Funduszu przyznane pracodawcy wykonującemu działalność gospodarczą na podstawie m.in. art. 26a (np. pomoc publiczna w postaci dofinansowań do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych) stanowią pomoc na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych w rozumieniu rozporządzenia nr 651/2014. Tym samym, pomoc ze środków PFRON nie może zostać udzielona lub wypłacona pracodawcy wykonującemu działalność gospodarczą i znajdującemu się w trudnej sytuacji



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



ekonomicznej według kryteriów określonych w przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących udzielania pomocy publicznej (art. 48a ust. 3 ustawy o rehabilitacji). Wniosek z obowiązujących przepisów jest taki, że zła kondycja finansowa skutkuje brakiem pomocy w formie dofinansowań dla przedsiębiorcy.

Do tej pory badając płynność finansową przedsiębiorcy, PFRON brał pod uwagę m.in. wskaźnik Z-score, który jest elementem tzw. systemu wczesnego ostrzegania E.I. Altmana. Jednakże nie wynikało to z żadnego przepisu prawa (ustawy o rehabilitacji oraz rozporządzenia wykonawczego). Powodowało także liczne problemy dla przedsiębiorców, którym obligatoryjnie odmawiano wypłacenia pomocy publicznej.

Obecnie (od dnia 1 stycznia 2015 r.) nie zostały określone szczegółowe kryteria badania kondycji przedsiębiorstwa pobierającego dofinansowania do wynagrodzeń z PFRON.

Skutki:

Jak wskazano w stanowisku Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 września 2014 r. (znak: BON-I-0702-12-3-PM/EW/14) przepisy rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 nie precyzują, w jaki sposób ma być dokonywana ocena sytuacji ekonomicznej wnioskodawców ubiegających się o pomoc publiczną (w tym wnioskodawców ubiegających się o pomoc na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych) po 1 stycznia 2015 r. Wskazane rozporządzenie określa jedynie, że nie ma ono zastosowania do pomocy dla przedsiębiorstw znajdujących się w trudnej sytuacji, z wyjątkiem programów pomocy mających na celu naprawienie szkód spowodowanych niektórymi klęskami żywiołowymi i wprowadza definicję „przedsiębiorstwa znajdującego się w trudnej sytuacji ekonomicznej”. Z przepisów tych wynika więc obowiązek nałożony na podmioty udzielające pomocy w zakresie weryfikacji (np. PFRON), czy wnioskodawca w momencie ubiegania się o pomoc nie spełnia definicji art. 2 pkt 18 rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014.

W związku z nowymi przepisami przedsiębiorcy mają duży problem z prawidłową interpretacją poszczególnych zapisów w rozporządzeniu KE nr 651/2014, które odnoszą się do szczegółowej definicji przedsiębiorstwa znajdującego się z trudnej sytuacji.

Pojawiają się liczne problemy natury praktycznej – tytułem przykładu, rozporządzenie nr 651/2014 wskazuje, że przedsiębiorstwem znajdującym się w trudnej sytuacji jest spółka, w której co najmniej niektórzy członkowie ponoszą nieograniczoną odpowiedzialność za jej zadłużenie (...), w przypadku gdy ponad połowa jej kapitału wykazanego w sprawozdaniach finansowych tej spółki została utracona w efekcie zakumulowanych strat. Na gruncie przepisów unijnych trudno np. ocenić, co rozumieć pod pojęciem „zakumulowanych strat”.

Jak wskazał Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów w stanowisku z dnia 20 października 2014 r. (znak: DDO-070-15(2)/14/GP) jeszcze na etapie projektowania władze polskie

wskazywały na konieczność wprowadzenia precyzyjnych definicji poszczególnych kategorii ekonomicznych branż pod uwagę przy ocenie sytuacji oraz zasad ich ustalania. Niestety Komisja Europejska w większości nie uwzględniła tych uwag i postulatów. Stąd problemy interpretacyjne oraz pilna konieczność dokonania zmian w przepisach krajowych.

Proponowana zmiana:

W przepisach ustawy o rehabilitacji (oraz/lub w przepisach rozporządzeń wykonawczych) powinny się znaleźć szczegółowe uregulowania prawne, wskazujące na przesłanki uznania pracodawcy za przedsiębiorcę znajdującego się w trudnej sytuacji. Z przepisów tych powinno wynikać kompleksowe przełożenie definicji unijnej określającej przedsiębiorstwo z złej kondycji, w przepisach powinny być także określone wszelkie obowiązki nakładane na pracodawcę (np. terminu przesłania sprawozdania finansowego za 3 ostatnie lata obrotowe do dnia 30 kwietnia danego roku, czego żąda obecnie PFRON), które obecnie nie mają swojego umocowania prawnego i wynikają bardzo często z komunikatów na stronach internetowych PFRON lub UOKiK.

Tylko dzięki regulacji ustawowej wskazującej przejrzyste kryteria badania kondycji przedsiębiorstwa w trudnej sytuacji ekonomicznej na potrzeby udzielania pomocy publicznej np. dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych, pracodawcy będą mogli w sposób bezpieczny starać się o pomoc finansową z PFRON bez obawy o dowolność oceny organów administracji publicznej.

2. Dokonanie zmiany w art. 22 ustawy o rehabilitacji poprzez modyfikację zasad udzielania ulg we wpłatach na PFRON:

- 1. Maksymalna wysokość ulgi do wykorzystania powinna wynosić 30% wartości faktury z tytułu zakupu u uprawnionego sprzedawcy; lub (wariant II)**
- 2. Maksymalna wysokość ulgi do wykorzystania powinna wynosić 50% wartości faktury z tytułu zakupu u uprawnionego sprzedawcy.**

Stan obecny:

Zgodnie z przepisami art. 22 ust. 1 ustawy o rehabilitacji obowiązkowe wpłaty na PFRON ulegają obniżeniu z tytułu zakupu usługi (z wyłączeniem handlu) lub produkcji pracodawcy (tzw. sprzedający) zatrudniającego co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągniętego wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych będących:

- 1) osobami niepełnosprawnymi zaliczonymi do znacznego stopnia niepełnosprawności lub

- 2) osobami niewidomymi, psychicznie chorymi lub upośledzonymi umysłowo lub osobami z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi lub epilepsją - zaliczonymi do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,

- w wysokości co najmniej 30 %.

Warunkiem obniżenia wpłaty jest terminowe uregulowanie należności za zrealizowaną produkcję lub usługę oraz otrzymanie informacji o kwocie obniżenia.

Z kolei w przypadku gdy kwota obniżenia (ulga we wpłacie na PFRON) przewyższa:

- 1) wartość zrealizowanej produkcji lub usługi, obniżenie wpłaty przysługuje tylko do wysokości kwoty określonej na fakturze;
- 2) wysokość 80 % wpłaty na Fundusz, do której obowiązany jest nabywca w danym miesiącu, różnicę zalicza się na obniżenie wpłaty z tego tytułu w następnych miesiącach.

Skutki:

Obecnie obowiązujące przepisy pozwalają zakładom pracy chronionej, czy firmom z rynku otwartego, jeśli spełniają określone kryteria, na udzielanie ulg we wpłatach na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w zasadzie w nieograniczonej wysokości. Sposób obecnej interpretacji art. 22 ustawa o rehabilitacji może tym samym zaburzać konkurencję i być źródłem nieprawidłowości w obrocie prawnym.

Przepisy dotyczące ulg we wpłatach na PFRON wymagają obecnie gruntownej zmiany. Wynika ona z potrzeby dostosowania możliwości udzielania odpisów przez firmy do obecnych reguł prowadzenia działalności gospodarczej. Przykładem takiej zmiany może być propozycja określenia w przepisach limitu w wysokości udzielanej ulgi. Nie musi ona automatycznie oznaczać, że przedsiębiorca przestanie być konkurencyjny i atrakcyjny dla swoich kontrahentów.

Proponowana zmiana:

Przepis art. 22 ustawy o rehabilitacji dający możliwość udzielania ulgi we wpłacie na PFRON nadal powinien funkcjonować w obrocie prawnym, gdyż jest źródłem wielu korzyści natury gospodarczej dla przedsiębiorców, a tym samym powoduje zwiększenie zatrudnienia osób z niepełnosprawnością ze szczególnymi schorzeniami. Jednakże proponuje się zmianę w art. 22 ustawy o rehabilitacji poprzez modyfikację zasad udzielania ulg we wpłatach na PFRON.

- 1) WARIANT I - Maksymalna wysokość ulgi do wykorzystania powinna wynosić 30% wartości faktury z tytułu zakupu u uprawnionego sprzedawcy;

- 2) WARIANT II - Maksymalna wysokość ulgi do wykorzystania powinna wynosić 50% wartości faktury z tytułu zakupu u uprawnionego sprzedawcy.

Mając na uwadze jak ważne jest wsparcie pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, a w szczególności osoby niepełnosprawne ze schorzeniami specjalnymi nie proponuje się likwidacji ulg a jedynie ich ograniczenie do 30% wartości faktury.

3. Wprowadzenie dodatkowej wyższej kwoty dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych u pracodawców posiadających wysoki wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w postaci dodatkowej procentowej „premi” do podstawowej stawki dofinansowania. Wysokość premii uzależniona będzie od wysokości wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładzie (im wyższy wskaźnik tym wyższe dofinansowanie), dla wszystkich pracodawców (ZPChr, otwarty rynek).

Stan obecny:

Przepis art. 3 ustawy z dnia 8 listopada 2013 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z realizacją ustawy budżetowej (Dz.U.2013 poz. 1645) wprowadził istotne zmiany do ustawy o rehabilitacji w zakresie wysokości dofinansowania do wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych dla pracodawców. Na skutek zmian od dnia 1 kwietnia 2014 roku pracodawcy z otwartego rynku pracy oraz pracodawcy prowadzący zakład pracy chronionej otrzymują dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników w tej samej wysokości. Przysługuje ono w kwocie:

- 1) 1800 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- 2) 1125 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- 3) 450 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Kwoty dofinansowania zwiększa się o 600 zł w przypadku osób niepełnosprawnych, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych (art. 26a ust. 1 i 1b ustawy o rehabilitacji).

Skutki:



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



W obecnym stanie prawnym pracodawcy nie są zachęceni do zwiększania zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Wynika to z faktu, że wysoki wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wiąże się z podwyższonymi kosztami i zwiększa ryzyko działalności gospodarczej. Tracą na tym szczególnie zakłady pracy chronionej, gdyż wysoki wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wymagany, aby status utrzymać (50%) nie jest adekwatny do roli w rehabilitacji zawodowej, jaka została na te zakłady nałożona przez ustawodawcę.

Proponowana zmiana:

Pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 etatów, którzy pobierają dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych (czyli ZPChR i otwarty rynek) powinni otrzymać dodatkowe dofinansowanie za podwyższony wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych (za miesiąc którego dotyczy wnioszek o dofinansowanie).

Propozycja nowego brzmienia art. 26a ust. 1c ustawy o rehabilitacji:

Art. 26a ust. 1c. Kwoty, o których mowa w ust. 1 i 1b zwiększa się u pracodawców zatrudniających co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy:

- a) o 3% w przypadku osiągnięcia wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych pomiędzy 25% a 30,00%;
- b) o 4% w przypadku osiągnięcia wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych pomiędzy 30,01% a 35,00%;
- c) o 5% w przypadku osiągnięcia wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych pomiędzy 35,01 a 40,00%;
- d) o 6% w przypadku osiągnięcia wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych pomiędzy 40,01% a 45,00%;
- e) o 7% w przypadku osiągnięcia wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych pomiędzy 45,01% a 50,00%;
- f) o 8% w przypadku osiągnięcia wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych powyżej 50,01%

Kluczowym z punktu widzenia aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest powstawanie nowych miejsc pracy, w szczególności dla osób niepełnosprawnych. Dlatego bardzo ważne jest wprowadzenie instrumentów zachęcających pracodawców do tworzenia nowych miejsc pracy. Istotnym jest także zapewnienie poczucia bezpieczeństwa i gwarancji,

że zatrudnienie większej ilości osób niepełnosprawnych nie wpłynie negatywnie na kondycję ekonomiczną ich firm. Należy także pamiętać, że wysoki wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych to także większe ryzyko działalności gospodarczej przedsiębiorstwa np. z powodu absencji chorobowej, wysokich podwyższonych kosztów zatrudniania osób niepełnosprawnych, itp.

Dlatego w pełni uzasadnione jest dodatkowe premiowanie pracodawców, którzy posiadają odpowiednio wysoki wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych i którzy tworzą nowe miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych. Rolę tę spełniać może dodatkowa rekompensata (premia) w postaci ustalonego procentu podstawowej stawki dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych. Jej wielkość uzależniona powinna być od wielkości osiągniętego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Taki instrument wsparcia (rozwiązanie stosowane np. w Irlandii) zachęcałby pracodawców do tworzenia nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, zarówno na otwartym, jak i chronionym rynku pracy.

4. Dokonanie zmiany w art. 26a ustawy o rehabilitacji poprzez wprowadzenie waloryzacji wielkości kwot dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych w każdym roku kalendarzowym o wskaźnik wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę. Waloryzacja ta powinna zostać wprowadzona poprzez modyfikację obecnego systemu kwotowego tzn. zwiększenie kwot dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych o wskaźnik wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Stan obecny:

Dla pracodawców osób niepełnosprawnych, zarówno z chronionego jak i otwartego rynku pracy, bardzo ważną kwestią do tej pory było powiązanie mechanizmu obliczania wysokości otrzymywanego dofinansowania z wysokością najniższego wynagrodzenia za pracę.

Zgodnie z art. 2 pkt 1 ustawy o rehabilitacji najniższe wynagrodzenie oznacza minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w grudniu roku poprzedniego. Do dnia 31 marca 2014 r. obowiązywała zasada, że maksymalna kwota dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych ustalana była w powiązaniu z wysokością najniższego wynagrodzenia za pracę w rozumieniu ustawy o rehabilitacji (np. dofinansowanie dla na pracownika ze znacznym stopniem to kwota maksymalnie 180% najniższego wynagrodzenia za pracę).

Powiązanie zasad ustalania wysokości dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych z wysokością najniższego wynagrodzenia dawało pracodawcom gwarancję, że wraz z podwyżką minimalnego wynagrodzenia za pracę następować będzie

także proporcjonalna podwyżka dofinansowania do wynagrodzeń.

Ustawa z dnia 8 listopada 2013 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z realizacją ustawy budżetowej (Dz.U.2013 poz. 1645) zrównała wysokość dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych zatrudnionych na chronionym i otwartym rynku pracy. Jednocześnie zlikwidowała mechanizm automatycznej waloryzacji wysokości dofinansowania w zależności od zmiany minimalnego wynagrodzenia za pracę. W wyniku wprowadzonych zmian do ustawy o rehabilitacji wpisano „sztywne” kwoty dofinansowania, uzależnione jedynie od stopnia i rodzaju niepełnosprawności, które nie będą uwzględniać potencjalnych zmian w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w kolejnych latach.

Skutki:

Mimo wzrostu realnych kosztów pracy pracodawca zatrudniający osoby niepełnosprawne może w kolejnych latach (np. 2015, 2016, 2017, ...) otrzymywać maksymalnie taką samą kwotę dofinansowania np. 600 zł na osobę z lekkim stopniem.

Brak waloryzacji wielkości kwot dofinansowania przy jednoczesnym podwyższeniu minimalnego wynagrodzenia za pracę skutkuje realnym wzrostem podwyższonych kosztów zatrudniania osób niepełnosprawnych. Sytuacja taka w bardzo negatywnym stopniu wpływa na sytuację osób niepełnosprawnych i ogranicza możliwości ich rehabilitacji zawodowej.

Proponowana zmiana:

Rekomenduje się powrót do obowiązującej poprzednio zasady ustalania wysokości dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych w zależności od kwoty najniższego wynagrodzenia lub rozważenie możliwości waloryzacji dofinansowania o wskaźnik podwyżki minimalnego wynagrodzenia za pracę. Waloryzacja kwoty dofinansowania o wskaźnik podwyższenia minimalnego wynagrodzenia za pracę zapewni stabilizację miejsc pracy osób niepełnosprawnych.

Dlatego też propozycja zmiany przepisów w tym zakresie powinna wskazywać:

- 1) modyfikację obecnego systemu kwotowego np. poprzez zwiększanie jej o procent wzrostu minimalnego wynagrodzenia z roku poprzedniego lub z roku bieżącego, ewentualnie,
- 2) powrót do przepisów obowiązujących w ustawie o rehabilitacji przed dniem 1 kwietnia 2014 r. (procentowy system ustalania maksymalnej kwoty dofinansowania do wynagrodzenia, biorąc pod uwagę minimalne wynagrodzenie z roku poprzedniego).



5. Dokonanie zmiany w art. 33 ust. 4a ustawy o rehabilitacji poprzez likwidację sankcji wysokości 30 % za nieprawidłowe gromadzenie lub wydatkowanie środków ZFRON.

Stan obecny:

Na podstawie art. 33 ust. 4 ustawy o rehabilitacji środki funduszu rehabilitacji są przeznaczane na finansowanie rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej, w tym na indywidualne programy rehabilitacji osób niepełnosprawnych opracowywane przez powołane przez pracodawców komisje rehabilitacyjne oraz ubezpieczenie osób niepełnosprawnych, zgodnie z zakładowym regulaminem wykorzystania tych środków.

Zgodnie z art. 33 ust. 4a ustawy o rehabilitacji w przypadku niezgodnego z art. 33 ust. 4 ustawy o rehabilitacji przeznaczenia środków ZFRON pracodawca jest obowiązany do dokonania:

- 1) zwrotu 100 % kwoty tych środków na fundusz rehabilitacji oraz
- 2) wpłaty w wysokości 30 % tych środków do PFRON w terminie do 20. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło ujawnienie niezgodnego z ustawą przeznaczenia środków funduszu rehabilitacji. Sankcja ta obowiązuje także w przypadku niedotrzymania 7 – dniowego terminu przekazania środków ze zwolnień podatkowych i opłat na rachunek bankowy ZFRON.

Skutki:

Okolicznościami skutkującymi powstaniem zobowiązania tytułu omawianej wpłaty są:

- ▶ niedotrzymanie 7- dniowego terminu przekazania środków ZFRON na rachunek bankowy tego funduszu, wynikającego z obowiązku wskazanego w art. 33 ust. 3 pkt 3 ustawy o rehabilitacji, lub
- ▶ ujawnienie niezgodnego z art. 33 ust. 4 ustawy o rehabilitacji przeznaczenia środków ZFRON.

Powyższe oznacza, iż pracodawca, w przypadku naruszenia przepisów dotyczących zasad gospodarowania ZFRON, oprócz konieczności zwrotu całości środków wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem, musi także ponieść sankcję za postępowanie niezgodne z ustawą, czyli wpłacić na PFRON karę w wysokości 30% środków, które zostały wykorzystane niezgodnie z przepisami.

Groźba nałożenia przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych tzw. kary 30% (biorąc pod uwagę dość ogólne i niejednolite przesłanki jej nałożenia) powoduje, iż

pracodawcy wstrzymują się z wydatkowaniem środków ZFRON, bojąc się obligatoryjnie nakładanej sankcji przez organ publiczny.

Proponowana zmiana:

Zmiana art. 33 ust. 4a ustawy o rehabilitacji ma polegać na jego modyfikacji w ten sposób, aby wyeliminować tzw. karę 30% w przypadku wydatkowania środków ZFRON niezgodnie z przepisami oraz z powodu tzw. nieterminowego przekazywania środków na zakładowy fundusz rehabilitacji. W przepisie natomiast pozostałaby sankcja za błędne wydatkowanie środków ZFRON w postaci zwrotu tych środków w wysokości 100% z powrotem na fundusz ZFRON.

6. Wprowadzenie przejrzystych zasad ustalania tzw. efektu zachęty metodą ilościową w oparciu o stan zatrudnienia ogółem w danym zakładzie (poprzez m.in. modyfikację objaśnień nr 18 i 19 z wniosku Wn-D) oraz jakościową (poprzez uregulowanie ustawowe w zakresie sposobu ustalania tzw. siatki stanowisk).

Stan obecny:

Od 1 stycznia 2015 r. obowiązuje nowe rozporządzenie Komisji (UE) nr 651/2014 r. Zawiera ono m.in. przepisy dotyczące wykazywania efektu zachęty na poczet uzyskania pomocy finansowej w postaci dofinansowań do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych z PFRON oraz definicji mikro-, małego i średniego przedsiębiorstwa oraz powiązań między nimi.

Jednym z warunków uzyskania refundacji pensji niepełnosprawnego pracownika jest spełnienie tzw. efektu zachęty. Efekt zachęty ustala się jednokrotnie w związku z okresem zatrudnienia pracownika do czasu ustania zatrudnienia lub zmiany statusu pracownika. Efektu zachęty nie wykazują jednak pracodawcy, dla których dofinansowanie do wynagrodzeń nie stanowi pomocy publicznej.

Istnienie efektu zachęty wykazuje się m.in. metodą ilościową poprzez wykazanie wzrostu netto stanu zatrudnienia ogółem w miesiącu podjęcia zatrudnienia przez pracownika, na którego pracodawca zamierza pobierać dofinansowanie, w stosunku do przeciętnego zatrudnienia ogółem w okresie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc podjęcia zatrudnienia przez tego pracownika.

Skutki:

Z objaśnień nr 18 i 19 do nowych wniosków o dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (Wn-D) obowiązujących od 1 stycznia 2015 r. na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 23 grudnia 2014 r. w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (t.j. Dz.U.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



z 2014 r. poz. 1988) wynika, iż stan zatrudnienia wyliczany na poczet ustalenia efektu zachęty należy liczyć nie tylko w obrębie danego zakładu (przedsiębiorstwa), ale z uwzględnieniem przedsiębiorstw partnerskich i powiązanych (i ich stanów zatrudnienia) na podstawie art. 3 Załącznika nr 1 do rozporządzenia nr 651/2014 r.

Zgodnie z art. 1 Załącznika Nr 1 do rozporządzenia 651/2014 pojęcie przedsiębiorstwa należy rozumieć bardzo szeroko, jest nim bowiem każdy podmiot prowadzący działalność gospodarczą, czyli oferujący na rynku towary lub usługi. Podstawową cechą opisującą przedsiębiorstwo jest jego niezależność w działaniach rynkowych. W konsekwencji przedsiębiorstwem może być grupa podmiotów, które łącznie tworzą jednolity organizm gospodarczy. Załącznik nr 1 do rozporządzenia nr 651/2014 r. zawiera także definicje mikro, małego oraz średniego przedsiębiorstwa. Z kolei art. 3 Załącznika nr 1 do rozporządzenia nr 651/2014 r. określa definicje przedsiębiorstwa samodzielnego, powiązanego oraz partnerskiego.

Zdaniem pracodawców wyliczanie stanu zatrudnienia na poczet określenia, czy przedsiębiorca jest mikro-, małym czy średnim przedsiębiorstwem (oraz czy zachodzi stosunek partnerstwa lub powiązania między przedsiębiorstwami) nie powinno mieć wpływu na stan zatrudnienia konieczny do prawidłowego ustalenia efektu zachęty metodą ilościową. Świadczy o tym przepis art. 2 pkt 32 rozporządzenia nr 651/2014 r., który stanowi, iż „wzrost netto liczby pracowników” to wzrost netto liczby pracowników w danym zakładzie w porównaniu ze średnią w danym okresie. Nie ma więc tutaj mowy o ustalaniu efektu zachęty poprzez łączenie stanów zatrudnienia w przedsiębiorstwach powiązanych. Jednakże interpretacja UOKiK oraz MPiPS jest w tej materii odmienna.

Proponowana zmiana:

W zakresie uzyskiwania tzw. efektu zachęty w celu wypłaty dofinansowań do wynagrodzeń rekomenduje się przede wszystkim zmianę wniosku Wn-D w zakresie objaśnień nr 18 i 19, które w nieuzasadniony sposób obligują pracodawcę do podawania stanu zatrudnienia w przedsiębiorstwie, z uwzględnieniem przedsiębiorstw powiązanych i partnerskich.

Jednocześnie ustawodawca powinien w sposób przejrzysty uregulować prawnie definicję efektu zachęty metodą jakościową, gdyż wywołuje ona dzisiaj uzasadnione wątpliwości interpretacyjne. Ograniczona regulacja prawna w tym zakresie (wskazująca jedynie obowiązek wykazania, że pracownik podjął pracę na wakacie zwolnionym w warunkach określonych w art. 26b ust. 4 pkt 1-6 i ust. 5 ustawy o rehabilitacji) powoduje, iż w praktyce o wykazaniu efektu zachęty tą metodą decyduje urzędnik podczas kontroli u pracodawcy, dodatkowo posługujący się wydanymi przez organ interpretacjami, które w sposób nieuzasadniony zawężają możliwość uzyskania efektu zachęty, a z którymi pracodawca nie miał możliwości się zapoznać (np. w zakresie określania tzw. siatki stanowisk pracy

w przedsiębiorstwie, od którego zależy prawidłowe określenie efektu zachęty).

7. Dokonanie zmiany w przepisach dotyczących warunków prowadzenia zakładu pracy chronionej w zakresie obowiązku zapewnienia opieki medycznej:

- 1. Doprecyzowanie definicji obowiązku zapewnienia doraźnej opieki medycznej w zakładach pracy chronionej (wersja minimum),**
- 2. Likwidacja obowiązku zapewnienia doraźnej opieki medycznej w zakładach pracy chronionej (wersja optymalna).**

Stan obecny:

Zgodnie z art. 28 ust. 1 pkt 3 ustawy o rehabilitacji pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej ma obowiązek zapewnienia niepełnosprawnym pracownikom zakładu doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych. Przepisy ustawy nie precyzują jednak, co m.in. należy rozumieć przez doraźną opiekę medyczną.

Jednocześnie przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2007 r., Nr 245, poz. 1810) pozwalają na finansowanie ze środków ZFRON kosztów podstawowej i specjalistycznej opieki medycznej oraz poradnictwa i usług rehabilitacyjnych, zarówno z tzw. dużego ZFRON jak i w ramach pomocy indywidualnej, na wniosek pracownika.

Skutki:

Warunek zapewnienia doraźnej opieki medycznej jest bardzo niejasny i różnie interpretowany przez organy administracji publicznej. W ustawie nie sprecyzowano bowiem na jakich zasadach ta opieka ma być zapewniona i kto ma jej udzielać. Zgodnie ze stanowiskiem Ministra Zdrowia, podzielonym później przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej, doraźna opieka powinna być świadczona przez wykwalifikowany personel, czyli lekarza lub pielęgniarkę. Spełnienie tego warunku jest szczególnie uciążliwe przez pracodawców prowadzących swoją działalność w różnych miejscach (filiach i oddziałach).

Utrzymanie obecnego stanu naraża pracodawców na negatywne konsekwencje wynikające z różnorodnej interpretacji przepisów oraz zniechęca ich do utrzymania statusu zakładu pracy chronionej.

Proponowana zmiana:

Proponuje się szczegółowe zdefiniowanie „doraźnej opieki medycznej” w przepisach ustawy o rehabilitacji lub zmianę pkt 3 w art. 28 ust. 1 ustawy o rehabilitacji w zakresie usunięcia

obowiązku zapewniania przez ZPChr doraźnej opieki medycznej. Przepis ten nadal więc zobowiązywałby pracodawcę prowadzącego zakład pracy chronionej do zapewniania specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych, ale już bez obowiązkowego warunku zapewniania pomocy „doraźnej”.

Propozycja nowego brzmienia art. 28 ust. 1 pkt 3 ustawy o rehabilitacji:

Art. 28 ust. 1. Pracodawca prowadzący działalność gospodarczą przez okres co najmniej 12 miesięcy, zatrudniający nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągający wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych, o których mowa w pkt 1, przez okres co najmniej 6 miesięcy, uzyskuje status pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej, jeżeli: (...)

3) jest zapewniona specjalistyczna opieka medyczna, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne.

W związku z sukcesywnym wycofywaniem się ustawodawcy z uzależniania instrumentów wsparcia zakładów pracy chronionej wyłącznie od legitymowania się statusem zakładu pracy chronionej na rzecz wspierania także tzw. otwartego rynku pracy oraz z występującymi wątpliwościami interpretacyjnymi dotyczącymi sposobu realizacji obowiązków wynikających z art. 28 ust. 1 pkt 3 ustawy – celowe jest ustawowe zdefiniowanie „doraźnej opieki medycznej” albo zaprzestanie wiązania statusu zakładu pracy chronionej z obowiązkowym zapewnieniem doraźnej opieki medycznej.

Usunięcie z ustawy obowiązku zapewniania „doraźnej opieki medycznej” nie spowoduje jednocześnie uchylecia przepisów wykonawczych pozwalających finansowania ze środków zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (ZFRON) podstawowej i specjalistycznej opieki medycznej, w tym poradnictwa i usług rehabilitacyjnych dla niepełnosprawnych (poza regułą de minimis). Należy także pozostawić możliwość dostępu dla osób niepełnosprawnych, do specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych, świadczonej dla pracowników zakładu pracy chronionej przez własne specjalistyczne przychodnie i gabinety rehabilitacji lub zewnętrzne publiczne lub niepubliczne zakłady opieki zdrowotnej.

Zmiana ta w znacznym stopniu zmniejszyłaby zagrożenie dla pracodawców osób niepełnosprawnych z powodu różnorodności interpretacji przepisów dotyczących opieki doraźnej.

8. Zmiana podziału środków ze zwolnień podatkowych na ZFRON (co najmniej 20% na pomoc indywidualna – maksymalnie 80% na tzw. duży zfron) oraz zniesienie obowiązku tworzenia IPR (IPR fakultatywnie).

Stan obecny:

Pracodawcy prowadzący zakłady pracy chronionej (ZPChr) mają obowiązek utworzenia zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (ZFRON). Środki funduszu (pochodzące przede wszystkim z kwot zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych) przeznaczane są na rehabilitację zawodową, społeczną i leczniczą osób niepełnosprawnych.

Zgodnie z art. 33 ust. 3 pkt 4 i 5 ustawy o rehabilitacji zakład pracy chronionej, w związku z obowiązkiem utworzenia zakładowego funduszu rehabilitacji, obowiązany jest do:

- przeznaczania co najmniej 15 % środków funduszu rehabilitacji na indywidualne programy rehabilitacji (IPR);
- przeznaczania co najmniej 10 % środków funduszu rehabilitacji na pomoc indywidualną dla niepełnosprawnych pracowników i byłych niepracujących niepełnosprawnych pracowników tego zakładu.

Biorąc pod uwagę powyższe, pracodawca tworząc fundusz obowiązany jest przeznaczać uzyskane kwoty na ZFRON w następujących proporcjach:

- pula ogólna, tzw. „duży zfron” – maksymalnie 75 proc. środków ZFRON,
- środki przeznaczone na pomoc indywidualną – co najmniej 10 proc. środków ZFRON,
- środki przeznaczone na indywidualne programy rehabilitacji (IPR) – co najmniej 15 proc. środków ZFRON.

Skutki:

W ramach tzw. dużego ZFRON możemy wyróżnić wydatki, które pracodawca musi obligatoryjnie zakwalifikować jako pomoc de minimis (i tym samym obowiązany jest uzyskać stosowane zaświadczenie od odpowiedniego organu) oraz takie, które stanowią pomoc de minimis tylko i wyłącznie w przypadku, gdy pracodawca osiąga z tego powodu przysporzenie korzyści.

Środki funduszu rehabilitacji mogą być przeznaczone także na pomoc indywidualną, która kierowana jest wprost do osób niepełnosprawnych.

Środki funduszu mogą być przeznaczone także na indywidualne programy rehabilitacji (IPR). Są to programy tworzone przez specjalnie do tego powoływaną komisję rehabilitacyjną. Katalog wydatków IPR jest otwartym jednakże każdy poniesiony wydatek musi być uzasadniony „zmniejszeniem ograniczeń zawodowych” osoby niepełnosprawnej.

Proponowana zmiana:

- 1) Uchylenie obowiązku wskazanego w art. 33 ust. 3 pkt 4 dotyczący przeznaczania co najmniej 15 % środków funduszu rehabilitacji na indywidualne programy rehabilitacji

(przy zachowaniu w ustawie IPR).

- 2) Zmiana art. 33 ust. 3 pkt 5 ustawy o rehabilitacji poprzez obowiązek przeznaczania co najmniej 20% środków funduszu rehabilitacji na pomoc indywidualną dla niepełnosprawnych pracowników i byłych niepracujących niepełnosprawnych pracowników tego zakładu.

Po pierwsze - proponuje się zmianę polegającą na uchyleniu w art. 33 w ust. 3 pkt 4 obowiązku przekazywania przez pracodawcę prowadzącego zakład pracy chronionej co najmniej 15% środków zakładowego funduszu rehabilitacji na indywidualne programy rehabilitacji. Propozycja zmiany wynika z niskiego stopnia wykorzystania środków zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych na indywidualne programy rehabilitacji.

Ponadto w bardzo wielu przypadkach pracodawca nie wydatkuje środków ZFRON w ramach IPR z powodu dowolności i nieprzewidywalności interpretacji sformułowania „zmniejszenia ograniczeń zawodowych” przez organy administracji publicznej. W związku z tym, że każdy wydatek musi spełniać jednocześnie ten warunek, organy uprawnione do wydawania zaświadczeń o pomocy de minimis bardzo często odmawiają ich wystawienia, gdyż – ich zdaniem – pracodawca wydatkując środki w ramach IPR nie spowodował, że wydatek ten jednocześnie zmniejsza ograniczenia zawodowe osoby niepełnosprawnej.

Zaproponowany przepis nie wyklucza możliwości dalszego przeznaczenia środków zfron na indywidualne programy rehabilitacji, bowiem w świetle przepisy art. 33 ust. 4 ustawy środki funduszu będą mogły być nadal przeznaczane na finansowanie rehabilitacji zawodowej, społecznej, leczniczej, w tym na indywidualne programy rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Decyzję w tym zakresie pozostawia się jednak pracodawcy.

Po drugie - zmiana dotycząca przepisu art. 33 ust. 3 pkt 5 jest konsekwencją odstąpienia od zobowiązania pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej do przeznaczania co najmniej 15% środków zakładowego funduszu rehabilitacji na indywidualne programy rehabilitacji. Dlatego też, zobowiązuje się pracodawcę do przeznaczania co najmniej 20% środków funduszu rehabilitacji z przeznaczeniem na pomoc indywidualną (zwiększa się z 10% do 20%).

Potrzeba zwiększenia środków na pomoc indywidualną umożliwi pracodawcom udzielanie jej osobom niepełnosprawnym zatrudnionym w zakładzie pracy. Zapotrzebowanie ze strony osób niepełnosprawnych na indywidualną pomoc jest coraz większe, dlatego też konieczne jest zwiększenie puli środków ZFRON na nią przeznaczonych.

9. Implementacja wiążących interpretacji Komisji Europejskiej w zakresie możliwości wykazania efektu zachęty i otrzymywania dofinansowania na pracownika, który nabył orzeczenie w trakcie zatrudnienia (tzw. stary pracownik).

Stan obecny:

Od 1 stycznia 2015 r. zmieniły się przepisy związane z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych oraz uzyskiwaniem pomocy publicznej na ten cel. Zmiany dotyczą m.in. istotnej modyfikacji zasad wyliczania efektu zachęty przy wnioskowaniu o pomoc w postaci dofinansowań do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych z PFRON. Jednocześnie pojawiły się wątpliwości przedsiębiorców uzyskujących pomoc publiczną w postaci dofinansowań. Dotyczą one możliwości zrefundowania pensji także tych pracowników, którzy uzyskali stopień niepełnosprawności w trakcie zatrudnienia u danego pracodawcy (tzw. starych pracowników niepełnosprawnych).

Jednym z warunków uzyskania refundacji pensji niepełnosprawnego pracownika jest spełnienie tzw. efektu zachęty. Efekt zachęty ustala się jednokrotnie w związku z okresem zatrudnienia pracownika do czasu ustania zatrudnienia lub zmiany statusu pracownika. Efektu zachęty nie wykazują jednak pracodawcy, dla których dofinansowanie do wynagrodzeń nie stanowi pomocy publicznej.

Skutki:

Przepisy rozporządzenia KE nr 651/2014 r. modyfikują sposób wyliczania efektu zachęty, od którego zależy kwota dofinansowania z PFRON. Jednakże modyfikacja ta ma o wiele szerszy charakter, niż pierwotnie zakładano. Z interpretacji Komisji Europejskiej (KE) oraz stanowiska Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów (UOKiK) wynika, iż przedsiębiorcy mogą uzyskać efekt zachęty, a co za tym idzie także dofinansowanie do pensji na tych niepełnosprawnych, którzy uzyskali orzeczenie w trakcie zatrudnienia w tym przedsiębiorstwie.

W swoich stanowiskach Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych do tej pory wskazywało (por. stanowisko z dnia 2 lipca 2010 r., znak: BON-I-52311-240-2-LK/2010), iż na pracownika, który w trakcie zatrudnienia - bez względu na jego datę - przedstawił pracodawcy orzeczenie potwierdzające niepełnosprawność po 1 stycznia 2009 r. nie da się wykazać efektu zachęty. W związku z tym dofinansowanie do wynagrodzenia takiego pracownika nie należy się. Dofinansowanie – zdaniem Biura - dotyczy tylko tych pracowników, którzy zostali zatrudnieni w przedsiębiorstwie jako „nowi” niepełnosprawni, czyli tacy, którzy w momencie zatrudnienia legitymowali się już orzeczeniem o niepełnosprawności.

Jednocześnie w piśmie z dnia 24 kwietnia 2015 r. (znak: DDO-52-170(2) /15/RR) Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów na pytanie w sprawie możliwości wykazanie tzw. efektu zachęty na „starych” pracowników wskazał, że efekt zachęty jest spełniony również w przypadku osób, które stały się niepełnosprawne w trakcie trwania zatrudnienia.

Proponowana zmiana:

Na chwilę obecną pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne czekają na dalsze wyjaśnienia w kwestii wyliczania efektu zachęty na tzw. starych pracowników. Jednakże stanowisko Komisji Europejskiej jest tutaj klarowne i wymaga jedynie implementacji w zakresie procedury technicznej uzyskiwania przez pracodawców dofinansowania do pensji pracowników z niepełnosprawnością.

Ustawa o rehabilitacji wymaga szczegółowych uregulowań w zakresie wykazywania przez pracodawcę efektu zachęty. W związku z opinią Komisji Europejskiej oraz UOKiK, że uzyskanie efektu zachęty na tzw. starego pracownika jest możliwe, ustawodawca powinien dostosować do tego przepisy wykonawcze (wniosek Wn-D oraz załączniki INF-D-P), ewentualnie wprowadzając szczegółowe zmiany w ustawie o rehabilitacji.

Jednakże obecnie PFRON przede wszystkim powinien uznać, że efekt zachęty na pracownika, który przedstawił orzeczenie o niepełnosprawności w trakcie zatrudnienia, był możliwy do uzyskania po dniu 1 stycznia 2009 r.

