

Niepelnospprawność w świetle prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych

1. Wstęp

Tematyka i problematyka zatrudnienia osób z niepełnosprawnością od zawsze wiązała się z pewną kontrowersją. Wynikało to przede wszystkim z pejoratywnego postrzegania osób niepełnosprawnych w oczach społeczeństwa, a także z brakiem wiedzy o rzeczywistych ograniczeniach osób z dysfunkcjami. Pierwszym unormowanym zbiorem prawnym, w którym wspomniano o osobach niepełnosprawnych był Kodeks Justyniana z 530 r., na mocy Kodeksu osoby niepełnosprawne miały zakaz udziału w życiu społecznym². W XIX wieku sytuacja osób niepełnosprawnych i postrzeganie tychże osób znacząco się zmieniły. Obecnie prawo polskie realizujące obowiązki wynikające z Konstytucji i aktów prawa międzynarodowego³, realizuje działania również z zakresu aktywizacji, których zadaniem jest wsparcie osób z dysfunkcjami. W niniejszej pracy podjęto próbę analizy obecnych rozwiązań prawnych oraz orzecznictwa stosowanego w odniesieniu do zatrudnienia osób z dysfunkcjami.

Celem niniejszego referatu jest również przybliżenie korzyści prawnych płynących z zatrudnienia pracownika niepełnosprawnego (korzyści, które odnosią dwie strony rynku pracy – pracodawca zatrudniający osobę niepełnosprawną, jak i pracownik niepełnosprawny świadczący pracę). W pracy omówiono obecne rozwiązania socjalne stosowane wobec osób z orzeczoną niepełnosprawnością, a także skupiono się na obecnej sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

2. Niepełnosprawność w świetle prawa

W pierwszych, międzynarodowych aktach prawnych, trudno doszukać się konkretnych praw, skierowanych stricte do osób z dysfunkcjami. Zarówno w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 10 grudnia 1948 roku (art. 2 tejże Deklaracji) jak i w Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności⁴ (art. 14), zawarto normy przeciwdziałające dyskryminacji ze względu na m.in. płeć, rasę, religię, bądź „jakiegokolwiek inne przyczyny”.

¹ Studentka pierwszego roku studiów II stopnia, na kierunku: Prawo zatrudnienia. Kadry i Płace, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego.

² B. Szczepankowski, *Niesłyszący – Głusi – Głuchoniemi. Wyrównywanie szans*, Warszawa 1999, s. 344.

³ L. Grzonka, *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2010, s. 1.

⁴ Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.

Zatem w obu przedstawionych aktach, dyskryminację ze względu na niepełnosprawność, określono jako „inną przyczynę”. Innym aktem europejskim, który stricte określa prawa osób niepełnosprawnych, jest Europejska Karta Społeczna, ratyfikowana przez Polskę 10 czerwca 1997 roku, która poprzez m.in. art. 9, art. 15 oraz art. 10 ust. 2, reguluje prawa osób niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji, readaptacji zawodowo – społecznej, poradnictwa i szkolenia zawodowego⁵.

Należy wspomnieć również o podstawowym źródle praw i wolności człowieka, i obywatela jakie stanowi w naszym państwie Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej⁶. Artykuł 32 ust. 2 wprost zakazuje dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny. Ustawa zasadnicza wskazuje, iż niedopuszczalne są wszelkie formy dyskryminacji, czy nierównego traktowania wyodrębnionych grup społecznych, bądź pewnej kategorii osób ze względu na cechy psychofizyczne.

Odnosząc się do Konstytucji polskiej można wymienić trzy kluczowe regulacje⁷. Przepis zawarty w art. 65 ust. 5 Konstytucji stanowi, że władze publiczne są zobowiązane do prowadzenia polityki zmierzającej do pełnego, produktywnego zatrudnienia poprzez realizację programów zwalczających bezrobocie, w tym, organizację i wsparcie poradnictwa oraz szkolenia zawodowego, a także robót publicznych i prac interwencyjnych. Z kolei na mocy art. 68 ust. 3, władze publiczne obowiązują się do zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej kobietom ciężarnym, dzieciom, osobom w podeszłym wieku oraz osobom niepełnosprawnym. Należy wspomnieć też o artykule 69, który mówi o tym, że władze publiczne udzielają osobom niepełnosprawnym, pomocy w zabezpieczeniu egzystencji, komunikacji społecznej oraz przysposobieniu do pracy.

Aby przejść do dalszych rozważań i weryfikacji orzecznictwa polskiego, należy przedstawić definicję osoby niepełnosprawnej. Zgodnie ze słownikiem języka polskiego osoba niepełnosprawna nie osiąga „pełnej sprawności fizycznej lub psychicznej”, a także jest „ułomna fizycznie lub upośledzona umysłowo”⁸. Natomiast Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, którą sporządzono 13 grudnia 2006 roku i ratyfikowano w Rzeczypospolitej Polskiej w roku 2012, definiuje osoby niepełnosprawne jako „mające długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, zmysłową lub intelektualną, i w związku z oddziaływaniem różnych barier, naruszona sprawność, może utrudniać im udział w życiu społecznym na takich samych zasadach co inni, w pełni sprawni, obywatele”⁹.

⁵ M. Jankowska, *Prawa osób niepełnosprawnych w międzynarodowych aktach prawnych*, file:///C:/Users/Maria/Downloads/03_Maria_Jankowska.pdf (dostęp: 20.10.2016).

⁶ Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483.

⁷ L. Grzonka, *op. cit.*, s. 3.

⁸ Słownik Języka Polskiego, <http://sjp.pl/niepe%C5%82nosprawny> (dostęp: 14.10.2016).

⁹ Rzecznik Praw Obywatelskich, <https://www.rpo.gov.pl/pl/konwencja-o-prawach-osob-niepelnosprawnych> (dostęp: 03.11.2017).

Z kolei obecnie nadal przyjmuje się, że „w świetle prawa” niepełnosprawną jest osoba, która posiada orzeczenie o niepełnosprawności. Wydanie takiego orzeczenia następuje na podstawie decyzji Komisji ds. Orzekania o Niepełnosprawności i stanowi procedury administracyjne, szerzej opisane w Kodeksie postępowania administracyjnego (k.p.a.). Podstawową determinantą do wydania takiego orzeczenia jest wystąpienie u określonej osoby zjawiska niepełnosprawności powodującego trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu naruszenia sprawności organizmu. W art. 3 i 4 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych¹⁰ zawarto trzy definicje określania niepełnosprawności. I tak, ze względu na stopień, niepełnosprawność można określić jako:

- znaczną – do tego rodzaju niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną lub zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej, wymagającej stałej pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji. Niezdolność do samodzielnej egzystencji oznacza naruszenie sprawności organizmu w takim stopniu, iż uniemożliwia on zaspokajanie bez pomocy innych osób, podstawowych potrzeb życiowych;
- umiarkowaną – osoba z naruszoną sprawnością organizmu niezdolną do pracy, albo zdolną do pracy w warunkach pracy chronionej lub wymagającej czasowej bądź częściowej pomocy innych osób przy pełnieniu ról społecznych;
- lekką – osoba mająca naruszoną sprawność organizmu, która powoduje w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności jakie wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością fizyczną i psychiczną lub mająca ograniczenia w pełnieniu ról społecznych, dające się zrekompensować w przedmioty ortopedyczne itd.¹¹

Powyższe definicje w zasadzie ukazują osoby niepełnosprawne jako niesamodzielne życiowo i zawodowo. Pojęcia zastosowane powyżej są bardzo uogólnione. Według definicji zastosowanej przez ustawodawcę, ograniczenia zaledwie w stopniu lekkim niepełnosprawnego pracownika, spowodują „istotne obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności jakie wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością [...]”.

Z kolei w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z 17 grudnia 1998 r.¹², lekarze orzecznicy ZUS (orzecznictwo do celów rentowych), nadają osobom niepełnosprawnym jeden z 3 stopni:

¹⁰ Tekst. jedn.: Dz.U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721.

¹¹ L. Grzonka, *op. cit.*, s. 11–12.

¹² Tekst. jedn.: Dz.U. z 2015 r. Nr 748.

- częściowa niezdolność do pracy – posiada ją osoba, która utraciła – w znacznym stopniu – zdolność do pracy zgodnej z posiadanym poziomem kwalifikacji;
- całkowita niezdolność do pracy – osoba, która utraciła zdolność do wykonywania jakiegokolwiek pracy;
- całkowita niezdolność do pracy i samodzielnej egzystencji – osoba utraciła zdolność do wykonywania pracy oraz posiada naruszenie organizmu w stopniu powodującym konieczność stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innej osoby w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych¹³.

Terminologia powyższych sformułowań jest myląca, ponieważ, zgodnie z prawem można zatrudnić pracownika z każdym z powyżej przedstawionych stopni niepełnosprawności. Fakt ten został potwierdzony przez Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 11 lutego 2011 r.¹⁴, w tymże wyroku SN stwierdził, iż:

Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności nawet znacznym, nie jest równoznaczne z orzeczeniem o niezdolności do pracy jako przesłance prawa do renty z ustawy z 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS.

Podobnie zawyrokował SN w dniu 26 maja 2010 r.¹⁵, stwierdzając co następuje:

Dokonując analizy pojęcia „całkowita niezdolność do pracy” należy brać pod uwagę zarówno kryterium biologiczne [...], jak i ekonomiczne. Osobą niezdolną do pracy [...] jest więc osoba, która spełniła obydwa te kryteria. O niezdolności do pracy nie decyduje więc niemożność podjęcia innej pracy, lecz koniunkcja niezdolności do pracy z niezdolnością do przekwalifikowania się do innego zawodu.

Natomiast m.in. z racji pejoratywnego wydźwięku powyższych sformułowań, pracodawcy mają uzasadnione obawy przed zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. W wielu innych krajach, w ramach określenia stopni niepełnosprawności stosuje się terminologię pozytywną. Procesowi orzeczniczemu podlega zdolność do pracy. W konsekwencji, stosowane w orzeczeniu pozytywne nazewnictwo wyklucza aspekt „umniejszający”, czy wręcz „dyskryminujący”.

Intensywną kampanię, na rzecz modyfikacji nazewnictwa, które obecnie funkcjonuje w ustawie o emeryturach i rentach z FUS, rozpoczęła w 2015 roku Fundacja „Integracja”. Przedstawiciele fundacji zaproponowali następującą

¹³ Petycje Obywatelskie, https://secure.avaaz.org/pl/petition/Sprawni_w_Pracy/?pv=21 (dostęp: 15.04.2016).

¹⁴ Wyrok SN z 11 lutego 2011 r., II UK 269/10, Lex nr 794791, cyt. za: G. Szyburska-Walczak, *Ubezpieczenia społeczne*, Warszawa 2015, s. 188.

¹⁵ Wyrok SN z 26 maja 2010 r., II UK 353/09, Lex nr 604226, cyt. za: G. Szyburska-Walczak, *op. cit.*, s. 188.

modyfikację nazewnictwa trzech stopni niepełnosprawności, w kontekście podejmowania pracy:

- lekkie ograniczenia w zatrudnieniu,
- umiarkowane ograniczenia w zatrudnieniu,
- znaczne ograniczenia w zatrudnieniu¹⁶.

Emfazy wymaga fakt, iż proponowane nazewnictwo jest zgodne nie tylko z orzecznictwem do celów pozarentowych, (który także określa stopnie niepełnosprawności: lekki, umiarkowany i znaczny), ale również z ratyfikowaną w Polsce w 2012 r. Konwencją ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych.

Reasumując, należy podkreślić, że uwarunkowania prawne dotyczące osób niepełnosprawnych zapisane w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej nie różnią się zasadniczo od innych aktów międzynarodowych i europejskich. Rolą Konstytucji jest stanowczy sprzeciw wobec dyskryminacji wszelkiego rodzaju oraz wskazanie obowiązku opieki i ochrony nałożonego na państwo, m.in. wobec osób niepełnosprawnych. Zatem niekorzystna dla osób niepełnosprawnych terminologia, przykładowo pierwszy stopień niezdolności do pracy tzw. lekki stopień niepełnosprawności opisywany jako „utrata w znacznym stopniu zdolności do pracy zgodnej z kwalifikacjami”, nie są wynikiem zapisów konstytucyjnych, lecz ustawodawczych. Problemem są również istniejące rozbieżności legislacyjne, bowiem uzyskanie orzeczenia np. o znacznym stopniu niepełnosprawności, niekoniecznie wiąże się z automatycznym przyznaniem stopnia niezdolności do pracy dla celów rentowych z ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

3. Niepełnosprawny pracownik, prawa i przywileje

Zgodnie z określeniem definicyjnym ujętym w pierwszej części pracy, pod pojęciem osoby niepełnosprawnej należy przyjąć, iż jest to osoba obdarzona pewną dysfunkcją zdrowotną – fizyczną lub psychiczną, z powodu której mogą nastąpić pewne utrudnienia. Ustawodawca rozróżnił trzy stopnie niepełnosprawności tj. lekki, umiarkowany i znaczny¹⁷, które również omówiono w części pierwszej. Kwestia stopnia niepełnosprawności jest dosyć istotna, ponieważ od rodzaju i stopnia dysfunkcji będzie zależała możliwość wypełniania przez pracownika niepełnosprawnego obowiązków zawodowych oraz wysokość kwoty przyznawanych świadczeń, czy refundacji wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego.

¹⁶ Petycje Obywatelskie, https://secure.avaaz.org/pl/petition/Sprawni_w_Pracy/?pv=21 (dostęp: 17.04.2016).

¹⁷ O. Kucharski, *Uprawnienia osoby niepełnosprawnej zatrudnionej na podstawie umowy o pracę*, [w:] *Spoleczne i prawne aspekty funkcjonowania osób z niepełnosprawnością*, E. Widawska, K. Skotnicki (red.), Częstochowa 2014, s. 200.

Ze względu na omawiane zagadnienie, koniecznym jest, przybliżenie przedmiotowych zapisów, ujętych w Kodeksie pracy oraz w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, z dnia 17 grudnia 1998 r.

Warto zatem przywołać art. 11³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy¹⁸, w którym wprowadzono zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, w tym, z powodu niepełnosprawności. Zasada ta podległa uszczegółowieniu w rozdziale drugim dotyczącym równego traktowania zatrudnienia.

W związku z tym przepisy zawarte w artykule 18, w indeksach od *a* do *e* Kodeksu pracy, zakazują nierównego traktowania osoby, ze względu na jej niepełnosprawność na płaszczyznach takich jak: nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy, kształtowanie warunków zatrudnienia, awans, czy dostęp do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe¹⁹.

Nie można również zapominać o prawach osób w pełni sprawnych, które na skutek wypadku stały się niepełnosprawne. Wówczas, pracodawca u którego osoba pracowała przed wypadkiem jest obowiązany wydzielić (zorganizować) odpowiednie stanowisko pracy, nie później niż w okresie 3 miesięcy od daty zgłoszenia przez takiego pracownika gotowości do pracy (przepis ten jest stosowany pod warunkiem, iż pracownik nie był nietrzeźwy w momencie zdarzenia oraz nie naruszył zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, które to naruszenie spowodowało niepełnosprawność). Jednak obowiązek zapewnienia ciągłości zatrudnienia nawet w przypadku uzyskanej niepełnosprawności nie będzie miał miejsca, jeżeli stosunek pracy uległ wcześniej rozwiązaniu²⁰.

Natomiast w przypadku stwierdzenia działania dążącego do „ominięcia prawa” przez pracodawcę, czyli zwolnienia pracownika niepełnosprawnego, jest on obowiązany uiścić wpłatę do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych tzw. PFRON, w dniu rozwiązania stosunku pracy z taką osobą, kwotę piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia pracownika²¹.

Na mocy ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, pracownik z dysfunkcją ma prawo do pewnych udogodnień, przywilejów w zakresie: czasu pracy, urlopów wypoczynkowych, czy dzięki instytucjom takim jak PFRON, gdzie istnieje możliwość zwrotu kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika niepełnosprawnego (dofinansowanie do wynagrodzenia, pokrycie kosztów szkolenia zawodowego, czy dostosowania miejsca pracy), co jest przywilejem nie tylko dla pracownika, ale również pracodawcy, który takiego pracownika zatrudnia.

Czas pracy pracownika z dysfunkcją, zgodnie z wytycznymi zawartymi w ustawie o rehabilitacji i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, nie może

¹⁸ Tekst jedn. Dz.U. z 2014 r., poz. 1502.

¹⁹ O. Kucharski, *op. cit.*, s. 201.

²⁰ L. Grzonka, *op. cit.*, s. 17.

²¹ *Ibidem*, s. 17.

przekraczać: w zależności od stopnia niepełnosprawności 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo dla pracownika o lekkim stopniu niepełnosprawności, natomiast dla pracowników posiadających stopień umiarkowany lub znaczny, czas pracy wynosi 7 godzin dobowo i 35 godzin tygodniowo, przy czym należy uznać, iż jest to zakres pracy na pełny etat zatem wynagrodzenie również będzie liczone, jako za pracę pełnoetatową²².

Natomiast w przypadku czasu pracy stosowanego wobec niepełnosprawnych, może wyniknąć pewny problem przy odpracowaniu dni wolnych przypadających przed lub po dniach świątecznych. W takim przypadku niedopuszczalne jest dopuszczenie do pracy pracownika niepełnosprawnego, ponieważ mimo, iż według k.p. tygodniowa norma czasu pracy wynosząca 40 godzin jest „przeciętna”, to według ustawy o rehabilitacji i zatrudnieniu niepełnosprawnych, już nie. W tym momencie stosuje się przepisy szczegółowe, czyli te, które reguluje przedmiotowa ustawa. Pracodawca może zmienić powyższe normy tylko w dwóch przypadkach – jeżeli pracownik zatrudniony wykonuje pracę związaną z pilnowaniem mienia/dozorowaniem mienia – wówczas podlega przepisom k.p., bądź w przypadku, gdy na wniosek osoby zatrudnionej lekarz wyrazi zgodę na zastosowanie wydłużonego czasu pracy (w przypadku pracownika o umiarkowanym bądź znacznym stopniu niepełnosprawności).

Kolejne „udogodnienia” dla pracownika, dotyczące czasu pracy to zakaz zatrudnienia pracownika w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych. Pracownik niepełnosprawny nie może wykonywać takiej pracy również w przypadku odrębnej umowy z pracodawcą, np. zlecenia. Pracownik niepełnosprawny oprócz zwyczajowej przerwy w pracy na mocy art. 134 k.p., ma także prawo do dodatkowej, 15 minutowej przerwy, która wlicza się do czasu pracy.

W zakresie praw urlopowych dla osób niepełnosprawnych, ustawodawca przewidział zwiększenie wymiaru urlopu o dodatkowe (nie wliczając 20 lub 26 dni roboczych rocznie) 10 dni dla pracowników z orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności. Prawo do zwiększonego wymiaru urlopu taki pracownik nabędzie po upływie roku od dnia świadczenia pracy, bądź jeśli uzyskał orzeczenie w późniejszym terminie, po upływie roku od dnia uzyskania takiego orzeczenia.

Ponadto pracownikowi niepełnosprawnemu przysługują również inne zwolnienia od pracy. Osoba z umiarkowanym bądź znacznym stopniem niepełnosprawności nabywa prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

- w wymiarze do 21 dni roboczych, jeżeli uczestniczy w turnusie rehabilitacyjnym (nie więcej niż raz w roku);

²² *Ibidem*, s. 17–22.

– w celu wykonania specjalistycznych badań czy zabiegów lekarskich, jeżeli czynności te nie mogą odbyć się poza godzinami pracy²³.

Jednakże łączny wymiar urlopu dodatkowego i powyższych zwolnień, nie może przekroczyć 21 dni w danym roku kalendarzowym.

Kolejnym udogodnieniem dla niepełnosprawnych, zawartym w art. 25a ustawy o rehabilitacji i zatrudnieniu niepełnosprawnych, jest możliwość refundacji obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, od 30 do 100% w zależności od stopnia niepełnosprawności²⁴.

Badanie przeprowadzone w 2013 r. wykazało, iż pracodawcy mają spore obawy przed zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej²⁵. Obawiają się, że pracownik będzie nagminnie wykorzystywał zwolnienia lekarskie, nie znajdzie porozumienia z zespołem, a także obawiają się, iż niepełnosprawny pracownik będzie mniej kompetentny z racji dysfunkcji. Problem z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej związany jest również z obawą o wzrost kosztów związanych z zatrudnieniem takiej osoby, z nadmierną biurokracją i kontrolą instytucji zewnętrznych. Przede wszystkim opory przed zatrudnieniem niepełnosprawnego wynikają z niewiedzy o systemach wsparcia jakie uzyskują pracodawcy zatrudniający niepełnosprawnych pracowników.

Jedną z podstawowych instytucji wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych, której regulacje zawarte są w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, jest Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, tzw. PFRON, który działa w oparciu o przychody z obowiązkowych wpłat pracodawców.

Zgodnie z art. 26a ust. 1a wyżej wymienionej ustawy pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników (w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy), w tym co najmniej 6% zatrudnionych reprezentują niepełnosprawni pracownicy – jest zwolniony z miesięcznych składek na Fundusz. Natomiast pracodawcy, nie spełniający tego wymogu miesięcznie muszą dokonywać wpłaty w wysokości kwoty stanowiącej iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników, która odpowiada różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych²⁶. Wyjątek stanowią państwowe i niepaństwowe szkoły wyższe, gdzie wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych może wynosić zaledwie 2%.

Warto również zaznaczyć, iż pracodawcy, którzy zatrudnią niepełnosprawnych pracowników, mogą liczyć na różnego rodzaju przywileje:

– pracodawca, który przez co najmniej 36 miesięcy zatrudnia osoby niepełno-

²³ *Ibidem*, s. 20–22.

²⁴ G. Szyburska-Walczak, *Ubezpieczenia społeczne*, Warszawa 2015, s. 114.

²⁵ E. Kryńska (red.), *Wyniki dotychczasowych badań dotyczących aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, w ramach projektu: Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2013, s. 56.

²⁶ L. Grzonka, *op. cit.*, s. 22.

sprawne, może otrzymać m.in. refundację kosztów związanych z adaptacją pomieszczeń zakładu pracy, z wyposażeniem zakładu, nabyciem urządzeń, które wspomogą pracę osobie niepełnosprawnej, czy zakupu sprzętu technologicznego, który będzie służył do pracy takiemu pracownikowi;

- pracodawca ma również prawo do dofinansowania wynagrodzeń z Funduszu, dotyczy to również pracodawców, którzy zatrudniają mniej niż 25 pracowników. PFRON pokrywa pełne koszty związane z zatrudnieniem niepełnosprawnego, wynagrodzenie brutto oraz pozapłacowe koszty pracy finansowane przez pracodawcę. Wówczas takie dofinansowanie może wynieść 160% minimalnego wynagrodzenia w przypadku osób o znacznym stopniu niepełnosprawności, 140% wynagrodzenia dla pracownika o stopniu umiarkowanym oraz 60% w przypadku osoby o lekkim stopniu niepełnosprawności;
- pracodawca może również zatrudnić asystenta jeżeli pracownik niepełnosprawny będzie tego wymagał i wówczas otrzyma z Funduszu zwrot kosztów zatrudnienia takiej osoby;
- ustawodawca przewidział również możliwość dofinansowania szkoleń specjalistycznych lub ogólnych, dla osób niepełnosprawnych jako formę wsparcia dla pracodawców. Refundacja może objąć nawet 80% kosztów szkolenia i obejmuje pełen zakres kosztów m.in. wynagrodzenie dla osób prowadzących szkolenie, wynagrodzenie ewentualnych tłumaczy np. języka migowego, koszty administracyjne, koszt wynajmu pomieszczenia, koszty podróży, czy materiałów szkoleniowych.

Ponadto pracodawcy zatrudniający pracowników niepełnosprawnych mogą liczyć również na pozytywny odbiór społeczny, różnego rodzaju ulgi podatkowe, a przede wszystkim zyskują kompetentnego i oddanego pracownika.

W przypadku, gdy pracodawca prowadzi zakład pracy chronionej, dotacje będą automatycznie wyższe, jednak niniejsza praca skupia się jedynie na przedsiębiorstwach publicznych oraz prywatnych, nie posiadających statusu zakładu pracy chronionej.

W ramach ustawy o promocji zatrudnienia, pracodawca może uzyskać m.in. refundację części kosztów związanych z zatrudnieniem bezrobotnej osoby z orzeczeniem, w ramach „prac interwencyjnych”. Wówczas, jeżeli pracodawca zatrudniłby takiego pracownika na okres do 6 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy, może otrzymać częściowy zwrot kosztów wynagrodzenia. Dodatkowo pracodawca może również liczyć na jednorazową refundację z tytułu zatrudnienia bezrobotnego niepełnosprawnego w wysokości do 150% przeciętnego wynagrodzenia. Kolejnym rodzajem wsparcia dla pracodawców zatrudniających bezrobotnych niepełnosprawnych jest również refundacja kosztów wynagrodzenia w przypadku organizacji stażów, robót publicznych, czy szkoleń²⁷.

²⁷ *Ibidem*, s. 50–64.

Podsumowując, ustawodawca kierując się interesem dwóch stron rynku pracy – popytowej i podażowej, wprowadził pewne rozwiązania legislacyjne, które w zamierzeniu wspomagałyby i promowały zatrudnienie osób z niepełnosprawnością. Należy zauważyć, iż przywileje zawarte w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych a także przepisy Kodeksu pracy zapewniają pracownikom niepełnosprawnym nie tylko funkcję ochronną, ale uwzględniają również odmienny niż w przypadku osoby całkowicie sprawnej, stan zdrowia pracowników. Ponadto ustawa o rehabilitacji społecznej, zawodowej i zatrudnianiu niepełnosprawnych wprowadziła pewnego rodzaju zachętę, oferując pracodawcom dofinansowania, przysługujące im w ramach zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością.

4. Uprawnienia i przywileje osób niepełnosprawnych na gruncie ubezpieczeń społecznych

Prawo ubezpieczeń społecznych stanowi jeden z obszarów, segmentów, prawa zabezpieczeń społecznych. Rolą prawa zabezpieczeń społecznych, „jest ustanowienie prawnych form ochrony, na wypadek ziszczenia się socjalnego ryzyka [...]”²⁸. Jak wyjaśnia K. Antonów prawo ubezpieczeń społecznych, jest szczególną, wyodrębnioną gałęzią prawa, odpowiedzialną za „łagodzenie, a nie wyrównywanie skutków zajścia niekorzystnych i niepewnych sytuacji życiowych w stosunku do osób narażonych na [...] zagrożenia”, podmioty te, solidarnie finansując koszty ubezpieczenia społecznego, przyczyniają się, poprzez różne formy wsparcia finansowego (emerytury, renty), do poprawy sytuacji osób znajdujących się z różnych przyczyn, w niekorzystnej, niepewnej sytuacji życiowej.

W niniejszej pracy wyodrębniono osoby niepełnosprawne, jako grupę osób, z racji różnych stopni niepełnosprawności, znajdujących się w niekorzystnej lub niepewnej sytuacji życiowej. W ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, ustawodawca przewidział konieczność wprowadzenia renty, świadczeń rehabilitacyjnych oraz dodatkowych subwencji, z racji orzeczenia całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy. Zgodnie z art. 57 ust. 1 u.e.r., renta z tytułu niezdolności do pracy, będzie przysługiwała ubezpieczonemu, jeżeli: jest niezdolny do pracy, ma wymagany okres składkowy i nieskładkowy oraz niezdolność do pracy powstała w okresach wspomnianych w omawianej ustawie. Wyjątek od tej zasady, będzie obowiązywał, jeżeli niezdolność do pracy jest wynikiem wypadku w drodze do pracy lub z pracy (art. 57a u.e.r.)²⁹.

²⁸ K. Antonów, *Zagadnienia ogólne prawa ubezpieczeń społecznych*, [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2015, s. 656.

²⁹ *Ibidem*, s. 738.

Ustawodawca wprowadził 3 rodzaje rent:

- renta stała – w przypadku trwałej niezdolności do pracy,
- renta okresowa – w przypadku okresowej niezdolności do pracy,
- renta szkoleniowa – konieczność przekwalifikowania się, niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy (maksymalnie 30 miesięczny okres pobierania renty)³⁰.

Ponadto ustawodawca kierując się potrzebą ewentualnego zabezpieczenia bytowego, przewidział możliwość ponownego wznowienia renty, jeżeli ubezpieczony, w ciągu 18 miesięcy od ustania prawa do renty, ponownie stał się niezdolny do pracy.

W artykułe 62 u.e.r. określono wysokość wymiaru renty z tytułu niezdolności do pracy, co więcej, dla osoby częściowo niezdolnej do pracy, ustalono rentę w wysokości 75% renty dla osoby całkowicie niezdolnej do pracy, zaś dla osoby korzystającej z renty szkoleniowej (z racji konieczności przekwalifikowania się) uwzględniono 75% podstawy wymiaru renty.

Osoba niepełnosprawna, zgodnie z art. 75 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, o ile została uznana za całkowicie niezdolną do pracy oraz do samodzielnej egzystencji albo ukończyła 75 lat życia (z zastrzeżeniem ust. 4.), może liczyć na dodatek pielęgnacyjny w wysokości 208,17 zł (stan prawny z 2015 r.).

W analizowanej ustawie zawarto również obowiązki pracodawcy względem pracownika, z tytułu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz obowiązki pracodawcy wobec pracownika z podejrzeniem choroby zawodowej. Jeżeli, w momencie świadczenia pracy dojdzie do wypadku, bez winy pracownika i pracownik stanie się niepełnosprawny – niezdolny do pracy, bądź w przypadku rozpoznania choroby zawodowej, pracodawca naruszy lub zaniedba swój obowiązek (przykładowo: nie przeniesie pracownika do innej pracy, gdzie szkodliwy czynnik nie występuje, bądź nie zgłosi w odpowiednim momencie właściwemu organowi, podejrzenia o zaistnienie choroby zawodowej), wówczas, z tytułu wypadku przy pracy, czy choroby zawodowej przewidziane są świadczenia wypłacane z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, pod postacią: zasiłku chorobowego, świadczeń rehabilitacyjnych, zasiłku wyrównawczego, odszkodowania jednorazowego, renty (niezdolność do pracy, rodzinna, szkoleniowa), dodatku do renty rodzinnej, dodatku pielęgnacyjnego oraz pokrycia kosztów leczenia (w zakresie stomatologii, szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne)³¹.

³⁰ *Ibidem*, s. 739.

³¹ *Ibidem*, s. 773–778.

5. Podsumowanie

Dokonując podsumowania powyższej pracy warto uwzględnić pewne propozycje *de lege ferenda* dotyczące obecnego systemu prawnego i regulacji prawnych mających zastosowanie wobec osób niepełnosprawnych. Podkreślić należy, iż obecne rozważania są jedynie propozycją, skupiającą się, na określonych sformułowaniach zastosowanych przez ustawodawcę, które należałoby zmodyfikować, ze względu na pewne uogólnienia.

Propozycja zmian odnosi się szczególnie do definicji „lekkiego stopnia niepełnosprawności” zawartego w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z 1997 r., bowiem określanie zaledwie lekkiego stopnia mianem „istotnego obniżenia zdolności do wykonywania pracy”, nie wydaje się adekwatne do powyższego stopnia niepełnosprawności. Według wytycznych Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, osoba z orzeczeniem w stopniu lekkim powinna „samodzielnie egzystować, pełnić role społeczne oraz powinna zostać zatrudniona w odpowiednich warunkach”³².

Należałoby również zastanowić się, nad wprowadzeniem słownictwa „pozytywnego” w miejsce obecnie funkcjonującego w ustawie o FUS. Zamiast pojęć: częściowa niezdolność do pracy, całkowita niezdolność do pracy, całkowita niezdolność do pracy i samodzielnej egzystencji, mogłyby funkcjonować pojęcia: lekkie ograniczenia w zatrudnieniu, umiarkowane ograniczenia w zatrudnieniu, znaczne ograniczenia w zatrudnieniu.

Warto podkreślić pozytywne działania na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych w zakresie ochrony osób (w tym osób niepełnosprawnych), znajdujących się w niekorzystnych i niepewnych sytuacjach życiowych, która to ochrona realizowana jest m.in. poprzez wypłatę świadczeń, jak również funkcję ochronną prawa pracy, szczególnie w kontekście pracowników z niepełnosprawnością. Pracownik niepełnosprawny cieszy się większymi przywilejami niż w pełni sprawni pracownicy, jednakże ustawodawca, aby zapobiec sytuacji, w której zbyt duża ochrona pracownika niepełnosprawnego oraz rzeczywista dysfunkcja doprowadziłyby do spadku zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, wprowadził szereg przywilejów i ulg dla pracodawców, promujących i zatrudniających osoby niepełnosprawne, dzięki czemu mają one szansę odnalezienia się na rynku pracy.

³² Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/art,13,instytucje-orzekajace-procedury-orzekania-tryb-i-zasady> (dostęp: 20.04.2016).

Bibliografia

Literatura

- Antonów K., *Zagadnienia ogólne prawa ubezpieczeń społecznych*, [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Baran K.W. (red.), Warszawa 2015.
- Grzonka L., *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2010.
- Kryńska E. (red.), *Wyniki dotychczasowych badań dotyczących aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*, [w:] *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2013.
- Kucharski O., *Uprawnienia osoby niepełnosprawnej zatrudnionej na podstawie umowy o pracę*, [w:] *Spoleczne i prawne aspekty funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami*, Wiśniewska E., Skotnicki K. (red.), Częstochowa 2014.
- Szczepankowski B., *Niesłyszący – Głusi – Głuchoniemi. Wyrównywanie szans*, Warszawa 1999.
- Szyburska-Walczak G., *Ubezpieczenia społeczne*, Warszawa 2015.

Akty prawne

- Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, Dz.U. z 1993 Nr 61, poz. 284 ze zm.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r. Nr 78 poz. 483, ze zm.
- Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r. poz. 748.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r., poz. 1502.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, tekst jedn. Dz.U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721.

Wyroki sądów

- Wyrok SN z dnia 11 lutego 2011 r., II UK 269/10, Lex nr 794791.
- Wyrok SN z dnia 26 maja 2010 r., II UK 353/09, Lex nr 604226.

Źródła internetowe

- Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/art,13,instytucje-orzekajace-procedury-orzekania-tryb-i-zasady> (dostęp: 20.04.16).
- Jankowska M., *Prawa osób niepełnosprawnych w międzynarodowych aktach prawnych*, file:///C:/Users/Maria/Downloads/033_Maria_Jankowska.pdf (dostęp: 20.10.2016).
- Petycje Obywatelskie, https://secure.avaaz.org/pl/petition/Sprawni_w_Pracy/?pv=56709721 (dostęp: 15.04.16).
- Rzecznik Praw Obywatelskich, <https://www.rpo.gov.pl/konwencja-o-prawach-osob-niepelnospprawnych> (dostęp: 03.11.2017).
- Słownik Języka Polskiego, <http://sjp.pl/niepe%C5%8822nosprawny> (dostęp: 14.04.2016).