

Igor Zduński*

Regulacje prawne w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych i ich realizacja w pracy

Streszczenie: Wszyscy zgadzamy się, iż zatrudnienie osoby niepełnosprawnej zasługuje na uznanie i rodzi szacunek wobec pracodawcy. Nigdy nie odbywa się to z pominięciem analizy rachunku ekonomicznego. W rozmowach z pracodawcami istotną sprawą jest pytanie o opłacalność takiego przedsięwzięcia. Sporządzenie bilansu ekonomicznego obejmującego z jednej strony korzyści w postaci możliwości redukcji kosztów pracy i płacy oraz z drugiej strony trudności wynikające z barier administracyjnych i braku doświadczenia przedsiębiorcy w tej problematyce może się odbywać dzięki analizie wybranych przepisów. Diagnoza ogólnego stanu obowiązujących regulacji prawnych pozwala na optymistyczne spostrzeżenia. Wraz ze wzrostem świadomości prawnej w tym zakresie wśród pracodawców, przy jednoczesnym wzroście aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, możliwy będzie dalszy wzrost poziomu zatrudnienia.

Słowa kluczowe: rehabilitacja zawodowa, zatrudnienie niepełnosprawnych, indywidualne plany działania, telepracownik

Legal regulations on employment of the disabled and their application at work

Summary: We all agree that the employment of disabled persons deserve recognition and to bring about respect for the employer. I've never done it without the analysis of economic calculation. In conversations with employers is crucial to the question of the profitability of such an enterprise. Preparation of economic balance involving the one hand, the benefits of opportunities to reduce labor costs and wages and other difficulties resulting from the administrative barriers and lack of business experience in this problem can be done through analysis of selected provisions. Diagnosis of the general condition of the existing regulations allow for optimistic insights. With the increase of legal awareness in this field among employers, while increasing the activity of people with disabilities, will be possible to further increase the level of employment.

Key words: vocational rehabilitation, employment disability, individual action plans, teleworker

* Dr Igor Zduński, Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej w Bydgoszczy.

1. Wprowadzenie

Każdy pracodawca prowadząc świadomą politykę doboru osobowego pracowników powinien zapoznać się chociażby z częścią regulacji prawnych stwarzających liczne udogodnienia dla zatrudniania osób niepełnosprawnych. Wszyscy zgadzamy się, iż zatrudnienie osoby niepełnosprawnej zasługuje na uznanie i rodzi szacunek wobec takiego pracodawcy, to jednak nigdy nie odbywa się z pominięciem analizy rachunku ekonomicznego. W rozmowach z pracodawcami istotną sprawą jest pytanie o opłacalność takiego przedsięwzięcia. Sporządzenie bilansu ekonomicznego obejmującego z jednej strony korzyści w postaci możliwości redukcji kosztów pracy i płacy oraz z drugiej strony trudności administracyjne i brak doświadczenia przedsiębiorcy w tym zakresie wynikające z tytułu zatrudnienia osoby niepełnosprawnej może się odbywać dzięki analizie wybranych przepisów. Podnoszenie świadomości prawnej w tym zakresie jest oczywiste. Pozostaje to zadaniem nie tylko prawników specjalizujących się coraz częściej w problematyce osób niepełnosprawnych, pracodawców z sektora rządowego i pozarządowego oraz samych niepełnosprawnych, którzy świadomi swoich praw a zwłaszcza korzyści płynących z ich zatrudnienia, mogą być pierwszym impulsem w procesie rekrutacji dla przyszłych pracodawców, że warto dać im szansę na zatrudnienie.

2. Priorytety dotyczące osób niepełnosprawnych

Poszukując wyznaczonych priorytetów i celów dotyczących osób niepełnosprawnych należy odwołać się do ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz Karty Praw Osób Niepełnosprawnych z dnia 1 sierpnia 1997 roku¹. Już ponad 13 lat temu otrzymaliśmy jednocześnie nie tylko uchwałę, lecz także ustawę stwarzającą podstawy prawne do podjęcia szeregu działań, w szczególności organizacyjnych, leczniczych, psychologicznych, technicznych, szkoleniowych, edukacyjnych i społecznych, zmierzających do osiągnięcia, przy aktywnym uczestnictwie osób niepełnosprawnych, możliwie najwyższego poziomu ich funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej².

Podobnie artykuł 25 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej stanowi: *„Unia uznaje i szanuje prawo osób niepełnosprawnych do korzystania ze środków mających zapewnić im samodzielność, integrację społeczną i zawodową oraz udział w życiu społeczności.” Ponadto art. 21 zakazuje wszelkiej dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. W Traktacie o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej zawarty został wymóg zwalczania przez Unię przy określaniu i realizacji jej polityk i działań wszelkiej dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność*

¹ Dz.U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm. oraz M.P. z 1997 r. Nr 50 poz. 475.

² Art. 7 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U.Nr 123, poz. 776 z późn. zm.).

(art. 10) oraz możliwość dostosowywania w tym celu prawodawstwa Unii (art. 19). Ponadto, Konwencja Praw Osób Niepełnosprawnych ONZ zobowiązuje Państwa Strony w tym Polskę do ochrony wszystkich praw człowieka i praw podstawowych osób niepełnosprawnych.

Obowiązek realizacji wymienionych priorytetów spoczywa nie tylko na politykach, pracownikach organów władzy publicznej oraz organizacji pozarządowych ale na każdym z nas. Nikt nie jest zwolniony z obowiązku ułatwienia osobom niepełnosprawnym dostępu do dóbr i usług umożliwiających pełne uczestnictwo w życiu społecznym³.

Przewodnym celem nadal pozostaje zapewnienie osobom niepełnosprawnym dostępu do leczenia i opieki medycznej, wczesnej diagnostyki, rehabilitacji i edukacji leczniczej, a także do świadczeń zdrowotnych uwzględniających rodzaj i stopień niepełnosprawności, w tym do zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze, sprzęt rehabilitacyjny. Poprawę wymaga dostęp do wszechstronnej rehabilitacji mającej na celu adaptację społeczną. Dzięki między innymi rządowemu Programowi Operacyjnemu Funduszu Inicjatyw Obywatelskich na lata 2009–2013 skierowanemu do organizacji pozarządowych, spółdzielni socjalnych i podmiotów kościelnych oraz Programowi Operacyjnemu Kapitał Ludzki współfinansowanemu z Europejskiego Funduszu Społecznego znacząco poprawiła się dostępność pomocy psychologicznej, pedagogicznej i innej pomocy specjalistycznej umożliwiającej rozwój, zdobycie lub podniesienie kwalifikacji ogólnych i zawodowych. Priorytetem nadal pozostaje zwiększenie poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami. W większych aglomeracjach dostrzegalne są kroki w stwarzaniu środowiska wolnego od barier funkcjonalnych, w tym dostępu do urzędów, punktów wyborczych i obiektów użyteczności publicznej, swobodnego przemieszczania się i powszechnego korzystania ze środków transportu, dostępu do informacji oraz możliwości komunikacji międzyludzkiej. Na plan dalszy zesza prawna możliwość zorganizowania przez osoby niepełnosprawne silnej, samorządnej reprezentacji swego środowiska, z którą ustawodawca mógłby konsultować projekty aktów prawnych, dotyczących osób niepełnosprawnych. Coraz śmieiej realizuje się postulat umożliwienia pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w życiu publicznym, społecznym, kulturalnym, artystycznym, sportowym oraz rekreacji i turystyce.

3. Rehabilitacja lecznicza, społeczna i zawodowa, czyli trzy ścieżki prowadzące do zatrudnienia

Podstawowe regulacje stwarzające ramy prawne do zatrudniania osób niepełnosprawnych stanowią ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji

³ Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. M.P. z 1997 r. Nr 50 poz. 475.

zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz wydane na jej podstawie przepisy wykonawcze⁴. Z całokształtu tych regulacji wynika, iż zadawalające rezultaty poprawiające zatrudnienie osób niepełnosprawnych można osiągnąć podejmując działania w sferze rehabilitacji leczniczej, społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych. Rozdział 3 powołanej ustawy wskazuje na zagadnienie rehabilitacji osób niepełnosprawnych rozumiejąc je jako zespół działań o przykładowo wymienionym charakterze organizacyjnym, leczniczym, psychologicznym, technicznym, szkoleniowym, edukacyjnym i społecznym, zmierzających do osiągnięcia, przy aktywnym uczestnictwie osób niepełnosprawnych, możliwie najwyższego poziomu ich funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej. Rehabilitacja lecznicza, społeczna i zawodowa stanowią trzy zasadnicze fundamenty, na których opierają się działania zmierzające do poprawy jakości codziennego funkcjonowania osoby niepełnosprawnej. Rehabilitacja społeczna ma na celu umożliwianie osobom niepełnosprawnym uczestnictwa w życiu społecznym. Rehabilitacja społeczna realizowana jest przede wszystkim przez wyrabianie zaradności osobistej i pobudzanie aktywności społecznej osoby niepełnosprawnej, wyrabianie umiejętności samodzielnego wypełniania ról społecznych, likwidację barier, w szczególności architektonicznych, urbanistycznych, transportowych, technicznych, w komunikowaniu się i dostępie do informacji, kształtowanie w społeczeństwie właściwych postaw i zachowań sprzyjających integracji z osobami niepełnosprawnymi⁵.

Dążenie do najwyższego poziomu funkcjonowania oraz do odpowiedniej jakości życia i poziomu integracji społecznej w ogromnej mierze uzależnione jest od rezultatów rehabilitacji zawodowej, której celem jest ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego. Rehabilitacja zawodowa ma na celu ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia oraz awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy. Do realizacji tego celu niezbędne jest:

- 1) dokonanie oceny zdolności do pracy, w szczególności przez:
 - a) przeprowadzenie badań lekarskich i psychologicznych umożliwiających określenie sprawności fizycznej, psychicznej i umysłowej do wykonywania zawodu oraz ocenę możliwości zwiększenia tej sprawności,
 - b) ustalenie kwalifikacji, doświadczeń zawodowych, uzdolnień i zainteresowań;

⁴ Zob. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (Dz.U. z dnia 22 marca 2011 r.), rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 marca 2009 r. w sprawie warunków i trybu refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych (Dz.U. z dnia 8 kwietnia 2009 r.), rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej (Dz.U. z dnia 22 marca 2011 r.).

⁵ Art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej (...) zwana dalej ustawą.

- 2) prowadzenie poradnictwa zawodowego uwzględniającego ocenę zdolności do pracy oraz umożliwiającego wybór odpowiedniego zawodu i szkolenia;
- 3) przygotowanie zawodowe z uwzględnieniem perspektyw zatrudnienia;
- 4) dobór odpowiedniego miejsca pracy i jego wyposażenie;
- 5) określenie środków technicznych umożliwiających lub ułatwiających wykonywanie pracy, a w razie potrzeby – przedmiotów ortopedycznych, środków pomocniczych, sprzętu rehabilitacyjnego itp.⁶.

Do podstawowych form aktywności wspomagającej proces rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych zalicza się uczestnictwo tych osób w warsztatach terapii zajęciowej i turnusach rehabilitacyjnych.

Warsztat oznacza wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo placówkę stwarzającą osobom niepełnosprawnym niezdolnym do podjęcia pracy możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywracania umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia. Realizacja przez warsztat celu, odbywa się przy zastosowaniu technik terapii zajęciowej, zmierzających do rozwijania umiejętności wykonywania czynności życia codziennego oraz zaradności osobistej a także psychofizycznych sprawności oraz podstawowych i specjalistycznych umiejętności zawodowych, umożliwiających uczestnictwo w szkoleniu zawodowym albo podjęcie pracy. Terapię realizuje się na podstawie indywidualnego programu rehabilitacji, w którym określa się formy rehabilitacji, zakres rehabilitacji, metody i zakres nauki umiejętności, formy współpracy z rodziną lub opiekunami, planowane efekty rehabilitacji, osoby odpowiedzialne za realizację programu rehabilitacji. W warsztacie działa rada programowa, w skład której wchodzi: kierownik warsztatu, specjaliści do spraw rehabilitacji lub rewalidacji, instruktorzy terapii zajęciowej, psycholog, doradca zawodowy lub instruktor zawodu. Rada programowa dokonuje okresowej, nie rzadziej niż co trzy lata, kompleksowej oceny realizacji indywidualnego programu rehabilitacji uczestnika warsztatu i zajmuje stanowisko w kwestii osiągniętych przez niego postępów w rehabilitacji, uzasadniających podjęcie zatrudnienia i kontynuowanie rehabilitacji zawodowej w warunkach pracy chronionej lub na przystosowanym stanowisku pracy, bądź potrzebę skierowania osoby niepełnosprawnej do ośrodka wsparcia, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej, ze względu na brak postępów w rehabilitacji i złe rokowania co do możliwości osiągnięcia postępów uzasadniających podjęcie zatrudnienia i kontynuowanie rehabilitacji zawodowej w warunkach pracy chronionej lub na rynku pracy po odbyciu dalszej rehabilitacji w warsztacie. Możliwe jest również przedłużenie uczestnictwa w terapii ze względu na pozytywne rokowania co do przyszłych postępów w rehabilitacji, umożliwiających podjęcie zatrudnienia i kontynuowanie rehabilitacji zawodowej w warunkach pracy chronionej lub na rynku pracy, okresowy brak możliwości podjęcia zatrudnienia lub też okresowy brak możliwości skierowania osoby niepełnosprawnej do ośrodka wsparcia.

⁶ Art. 8 ustawy.

Warsztaty mogą być organizowane przez fundacje, stowarzyszenia lub przez inne podmioty. Koszty utworzenia, działalności i wynikające ze zwiększenia liczby uczestników warsztatu są współfinansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz ze środków samorządu powiatowego, lub innych źródeł. Koszty działalności warsztatu są finansowane ze środków samorządu powiatowego w wysokości co najmniej 10% tych kosztów.

Turnus oznacza zorganizowaną formę aktywnej rehabilitacji połączonej z elementami wypoczynku, której celem jest ogólna poprawa psychofizycznej sprawności oraz rozwijanie umiejętności społecznych uczestników, między innymi przez nawiązywanie i rozwijanie kontaktów społecznych, realizację i rozwijanie zainteresowań, a także przez udział w innych zajęciach przewidzianych programem turnusu. Turnusy mogą być organizowane przez osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, osoby prawne i inne jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, które prowadzą co najmniej przez 2 lata działalność na rzecz osób niepełnosprawnych i uzyskały wpis do rejestru organizatorów prowadzonego przez wojewodę. W domach pomocy społecznej lub w innych placówkach opiekuńczych turnusy mogą być organizowane wyłącznie dla osób niepełnosprawnych niebędących stałymi podopiecznymi takich jednostek. Ośrodki, w których organizowane są turnusy, zapewniają osobom niepełnosprawnym odpowiednie warunki pobytu, dostosowane do rodzaju i stopnia niepełnosprawności uczestników turnusu, oraz bazę do prowadzenia rehabilitacji i realizacji określonego programu turnusu. Czas trwania turnusów, wynosi co najmniej 14 dni. Turnusy organizuje się wyłącznie na terenie kraju, w grupach zorganizowanych liczących nie mniej niż 20 uczestników, w formie stacjonarnej lub niestacjonarnej. Program turnusu określa rodzaj i cele turnusu oraz formy rehabilitacji odpowiednie do rodzajów schorzeń osób niepełnosprawnych, rodzaje zajęć kulturalno-oświatowych i sportowo-rekreacyjnych oraz innych zajęć wynikających ze specjalistycznego rodzaju turnusu, z uwzględnieniem zajęć indywidualnych i grupowych oraz kadre odpowiedzialną za realizację programu turnusu. Organizator turnusów jest obowiązany do zabezpieczenia turnusu od strony organizacyjnej, technicznej i kadrowej w sposób gwarantujący osobom niepełnosprawnym bezpieczne warunki uczestnictwa w turnusie, opracowania i realizacji programu turnusu oraz udostępniania właściwemu ze względu na miejsce prowadzenia działalności powiatowemu centrum pomocy rodzinie informacji odnośnie warunków, programów oraz kosztów turnusu.

Osoba niepełnosprawna może ubiegać się o dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) uczestnictwa w turnusie, jeżeli przeciętny miesięczny dochód, w rozumieniu przepisów o świadczeniach rodzinnych, podzielony przez liczbę osób we wspólnym gospodarstwie domowym, obliczony za kwartał poprzedzający miesiąc złożenia wniosku, nie przekracza kwoty 50% przeciętnego wynagrodzenia na osobę we wspólnym gospodarstwie domowym lub 65% przeciętnego wynagrodzenia w przypadku osoby samotnej. W przypadku przekroczenia kwot dochodu, kwotę dofinansowania pomniejsza się o kwotę, o którą dochód ten został prze-

kroczone. W sytuacji uzasadnionej trudną sytuacją materialną lub losową osoby niepełnosprawnej dofinansowanie ze środków PFRON uczestnictwa w turnusie tej osoby lub dofinansowanie uczestnictwa jej opiekuna może zostać przyznane bez pomniejszania kwoty dofinansowania pomimo przekroczenia kwot dochodu. Kwota dofinansowania do uczestnictwa w turnusie przyznana osobie niepełnosprawnej jest przekazywana na rachunek bankowy organizatora turnusu. Wnioski osób niepełnosprawnych o dofinansowanie uczestnictwa w turnusie są składane w powiatowych centrach pomocy rodzinie.

4. Rola wsparcia szkoleniowego i doradczego w aktywizacji osób niepełnosprawnych i ich rodziców lub opiekunów

Wśród priorytetowych działań całej Unii Europejskiej jest między innymi stwarzanie przyjaznych ram prawnych i podstaw ekonomicznych do zatrudniania osób niepełnosprawnych z różnym stopniem niepełnosprawności. Istniejące regulacje prawne umożliwiają wprowadzanie w ramach licznych projektów krajowych i europejskich kompleksowego oraz profesjonalnego wsparcia specjalistycznego, szkoleniowego i doradczego dla osób niepełnosprawnych. Celem wsparcia jest zwiększenie kompetencji społecznych, rozwinięcie umiejętności samodzielnego rozwiązywania problemów dnia codziennego oraz wyrobienie wśród uczestników projektu nawyku samodzielnego i aktywnego poszukiwania pracy. Trenerzy, doradcy zawodowi, prawnicy oraz psychologowie przygotowują osoby niepełnosprawne do aktywnego i skutecznego poszukiwania pracy i samodzielnego kształtowania kariery zawodowej. Warsztaty i indywidualne konsultacje służą temu, aby uczestnicy zajęć po ich zakończeniu potrafili między innymi:

- określić swoje cele zawodowe i edukacyjne,
- określić i skonfrontować własne umiejętności i kwalifikacje oraz dostosować je do oczekiwań pracodawców,
- samodzielnie poszukiwać pracy,
- rozwinąć w sobie zasoby przedsiębiorczości
- redagować dokumenty aplikacyjne,
- umiejętnie przeprowadzać rozmowy z pracodawcami,
- wzmocnić wiarę we własne siły,
- wzbudzać automotywację,
- rozwinąć umiejętności komunikacyjne,
- korzystać z umiejętności asertywności,
- rozwinąć umiejętności radzenia sobie ze stresem,
- określić swoje prawa i obowiązki pracownicze.

Dzięki realizowanym projektom krajowym oraz europejskim zauważalny jest stopniowy wzrost aktywności zawodowej. W 2007 roku współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wyniósł

22,6%, w 2008 r. – 23,9%, to w 2009 roku wzrósł do 24,6%, a w 2010 r. osiągnął poziom 25,9%. Współczynnik aktywności zawodowej osób sprawnych w wieku produkcyjnym wynosi około 76%. Aktywizacja osób niepełnosprawnych ma niebagatelne znaczenie na wzrost poziomu ich zatrudnienia. Nie należy jednak zapominać, iż podobnie jak w sytuacji osób pełnosprawnych, posiadane wykształcenie różnicuje aktywność zawodową. Im wyższy poziom wykształcenia posiadanego przez osoby niepełnosprawne, tym wyższy współczynnik aktywności zawodowej tych osób, jak też wskaźnik zatrudnienia. Najwyższą aktywnością zawodową cechują się osoby z wyższym i średnim poziomem wykształceniem. Udział pracujących wśród osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w 2007 roku wynosił 19,4%. O ile w roku 2008 – po raz pierwszy od 2002 roku – wskaźnik zatrudnienia tych osób przekroczył 20% (wynosił 20,8%), to w 2009 roku wynosił 21,4%, a w roku 2010 osiągnął wartość 21,9%. W ciągu całego roku 2010 wskaźnik ten systematycznie wzrastał, a w okresie pomiędzy II a IV kwartałem utrzymywał się na poziomie wyższym niż 22% (w IV kwartale 2010 roku wynosił 22,3%)⁷.

Efektywne wsparcie osób niepełnosprawnych na rynku pracy może mieć miejsce pod warunkiem aktywnego włączenia się w ten proces opiekunów lub rodziców osób niepełnosprawnych. Ich doniosła rola jest podkreślana podczas warsztatów i szkoleń. A oto niektóre zadania rodzica lub opiekuna osoby niepełnosprawnej:

- adekwatnie wspierać osobę niepełnosprawną w podejmowanych aktywnościach
- radzić sobie w sytuacjach trudnych i stresogennych
- określić wpływ niepełnosprawności na codzienne funkcjonowanie osoby niepełnosprawnej i jego najbliższego otoczenia
- scharakteryzować formy dofinansowań dla pracodawców osób niepełnosprawnych
- określić uprawnienia osób niepełnosprawnych w miejscu pracy,
- określić przeszkody w poszukiwaniu zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne,
- scharakteryzować formy aktywności społeczno-zawodowej dla osób niepełnosprawnych.

Rodzice, opiekunowie odgrywają istotną rolę w kształtowaniu właściwych postaw człowieka, wpływają na poziom samooceny oraz wiary we własne możliwości. Należy zwrócić uwagę, że wsparcie najbliższych może zarówno zwiększać potencjał aktywności podopiecznej osoby, jak i go ograniczać, zwłaszcza przy podejściu nadopiecznym, tłumiającym inicjatywę i zaradność osób niepełnosprawnych. Rodzice, czy opiekunowie mają opory przed podjęciem aktywności społecznej i zawodowej przez osoby niepełnosprawne. Może to wynikać między innymi ze strachu przed pogorszeniem się stanu zdrowia osoby niepełnosprawnej

⁷ www.niepełnosprawni.gov.pl

w związku ze zwiększeniem jej aktywności, obawy przed utratą świadczeń należnych z tytułu niepełnosprawności czy braku wiary, że osoba niepełnosprawna sprosta wymaganiom i oczekiwaniom pracodawcy.

5. Indywidualne Plany Działania wobec osób niepełnosprawnych

Objęcie indywidualnym planem działania każdej osoby niepełnosprawnej jest niewątpliwie celem pozostającym zawsze aktualnym na rynku pracy. Chcąc zrealizować poprawnie to zadanie zachodzi potrzeba przeprowadzenia badania osoby niepełnosprawnej w zakresie sytuacji rodzinnej, czasu pozostawania bez pracy, wykorzystanych sposobów poszukiwania pracy, uczestniczenia w innych formach rozwoju umiejętności zawodowych, doświadczenia zawodowego oraz oczekiwań w zakresie poszukiwanego zatrudnienia. Indywidualne Plany Działania pozwalają określić zawody najbardziej odpowiednie dla osób niepełnosprawnych oraz umożliwiają im dokonanie wyboru zgodnie z ich wiedzą i możliwościami. Istotne pozostają takie elementy, jak: sytuacja prawna, wykształcenie, umiejętności, doświadczenie zawodowe, uzdolnienia, predyspozycje, zainteresowania, możliwości fizyczne i zdrowotne. Konieczne pozostaje uświadomienie osoby niepełnosprawnej, czy w procesie szukania pracy może zwrócić się do kogoś o pomoc oraz na jakiego rodzaju pomoc może liczyć a także, jakie bariery może napotkać na swojej drodze i jak może je pokonać.

6. Stymulacja przedsiębiorczości osób niepełnosprawnych drogą do samozatrudnienia

Osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu ma prawo korzystać z usług lub instrumentów rynku pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁸. Osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu może również korzystać na zasadach takich jak bezrobotni z następujących usług lub instrumentów w postaci szkoleń, stażu, prac interwencyjnych, przygotowania zawodowego dorosłych, badań lekarskich lub psychologicznych, zwrotu kosztów przejazdu do pracodawcy i powrotu do miejsca zamieszkania, kosztów zakwaterowania, studiów podyplomowych. Wydatki na wskazane instrumenty lub usługi rynku pracy, są finansowane w odniesieniu do osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako bezrobotne – ze środków Funduszu Pracy lub zarejestrowanych jako

⁸ Dz.U. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.

poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu – ze środków PFRON. Osoba niepełnosprawna może otrzymać ze środków PFRON jednorazowo środki na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej w wysokości określonej w umowie zawartej ze starostą, nie więcej jednak niż do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia, jeżeli nie otrzymała bezzwrotnych środków publicznych na ten cel. Osoba niepełnosprawna, która już prowadzi działalność gospodarczą albo własne lub dzierżawione gospodarstwo rolne może otrzymać, ze środków PFRON, dofinansowanie do wysokości 50% oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie tej działalności, jeżeli nie korzystała z pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo pożyczka została w całości spłacona lub umorzona i nie otrzymała bezzwrotnych środków na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo prowadziła tę działalność co najmniej przez 24 miesiące od dnia otrzymania pomocy na ten cel. Dofinansowanie następuje na podstawie umowy zawartej przez starostę z osobą niepełnosprawną. Ze środków Funduszu refundowane są osobie niepełnosprawnej wykonującej działalność gospodarczą obowiązkowe składki, pod warunkiem terminowego opłacenia tych składek w całości, na ubezpieczenia emerytalne i rentowe do wysokości odpowiadającej wysokości składki, której podstawą wymiaru jest kwota określona w art. 18 ust. 8 oraz w art. 18a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych⁹. Refundacja przysługuje w wysokości 100% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – w przypadku osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności; 60% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – w przypadku osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności; 30% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – w przypadku osób zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności. Osoba niepełnosprawna wykonująca działalność gospodarczą składa wniosek o wypłatę refundacji składek na ubezpieczenia społeczne za dany miesiąc. Osoba niepełnosprawna wykonująca działalność gospodarczą, przekazuje wniosek o wypłatę refundacji składek na ubezpieczenia społeczne w formie dokumentu elektronicznego przez teletransmisję danych oraz pobiera drogą elektroniczną potwierdzenie wysłanego wniosku. Wnioskodawca może przekazać wniosek również w formie dokumentu pisemnego. W terminie 14 dni od dnia otrzymania kompletnego i prawidłowo wypełnionego wniosku o wypłatę refundacji składek na ubezpieczenie społeczne Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych przekazuje na rachunek bankowy wnioskodawcy kwoty refundacji składek na ubezpieczenia społeczne oraz informuje wnioskodawcę o sposobie jej ustalenia, jeżeli kwota ta różni się od kwoty wskazanej we wniosku. W przypadku nieterminowego przekazania przez Pełnomocnika kwoty refundacji składek na ubezpieczenia społeczne od kwoty należnej nalicza się odsetki, w wysokości określonej jak

⁹ Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 i Nr 218, poz. 1690 oraz z 2010 r. Nr 105, poz. 668 i Nr 182, poz. 1228.

dla zaległości podatkowych. Jeżeli wnioskodawca posiada zaległości w zobowiązaniach wobec Funduszu przekraczające ogółem kwotę 100 zł, Pełnomocnik wydaje decyzję o wstrzymaniu refundacji składek na ubezpieczenia społeczne do czasu uregulowania zaległości przez wnioskodawcę. Decyzja podlega wykonaniu z dniem wydania.

W 2010 roku nie obserwowano już spadku udziału pracujących na własny rachunek i pracodawców tak jak miało to miejsce w latach wcześniejszych (w latach 2008 i 2007 – o 4,7 i 4,8 pkt. proc. w stosunku do poprzedniego roku), a nawet nastąpił jego minimalny wzrost – o 0,1 pkt. proc. w stosunku do poprzedniego roku. Wzrosła też liczba osób niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą, zarejestrowanych w ewidencji ubiegających się o otrzymanie refundacji składek na ubezpieczenia społeczne – w 2010 roku wynosiła średniomiesięcznie 27.390, podczas gdy w 2009 roku – 25.322. (dane PFRON według stanu z 31.03.2011 r.)¹⁰.

7. Korzyści płynące z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej na otwartym rynku pracy

Zaliczenie do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności osoby, nie wyklucza możliwości zatrudnienia tej osoby u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej, w przypadkach przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej lub zatrudnienia w formie telepracy.

Z tego tytułu pracodawcy przysługuje ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, o ile pracownik ten został ujęty w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych, prowadzonej przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych. Miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, przysługuje w kwocie: 160% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności; 140% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności; 60% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności. Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i nieosiągającemu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%. Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje na pracowników zaliczonych do umiarkowanego lub lekkiego stopnia niepełnosprawności, którzy mają ustalone prawo do emerytury. Wskazane kwoty, zwiększa się o 40% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych, w odniesieniu do których orzeczono

¹⁰ www.niepełnosprawni.gov.pl

chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych. Kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć kwoty 90% faktycznie poniesionych miesięcznych kosztów płacy, a w przypadku pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą, w rozumieniu przepisów o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej, 75% tych kosztów. Pracodawca składa Pełnomocnikowi miesięczne informacje o wynagrodzeniach, zatrudnieniu i stopniach niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych, z uwzględnieniem pracowników, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz pracowników niewidomych oraz wniosek o wypłatę miesięcznego dofinansowania za dany miesiąc. W terminie 14 dni od dnia otrzymania kompletnego i prawidłowo wypełnionego wniosku o wypłatę miesięcznego dofinansowania Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych przekazuje na rachunek bankowy pracodawcy miesięczne dofinansowanie oraz informuje pracodawcę o sposobie jej ustalenia, jeżeli kwota ta różni się od kwoty wskazanej we wniosku. W przypadku nieterminowego przekazania przez Pełnomocnika kwoty miesięcznego dofinansowania od kwoty należnej nalicza się odsetki w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowej.

Pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, może otrzymać ze środków Funduszu zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy. Wysokość zwrotu stanowi iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i ilorazu liczby godzin w miesiącu przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu i miesięcznej liczby godzin pracy pracownika niepełnosprawnego w danym miesiącu. Liczba godzin przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekraczać liczby godzin odpowiadającej 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu.

Pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostającą w zatrudnieniu, może otrzymać, na wniosek, ze środków Funduszu zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia. Zwrotu kosztów, dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą, z tym że zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przed dniem zawarcia umowy. Umowy z pracodawcą, którym jest starosta, zawiera Prezes Zarządu Funduszu. Umowy z pracodawcą, którym jest starosta, zawiera Pełnomocnik. Warunkiem zwrotu kosztów, jest uzyskanie, wydanej na wniosek starosty, pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy odpowiednio o przystosowaniu do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osoby zatrudnionej na wyposażonym stanowisku pracy lub o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na tym stanowisku. Jeżeli okres zatrudnienia osoby niepełnosprawnej będzie

krótszy niż 36 miesięcy, pracodawca jest obowiązany zwrócić Funduszowi za pośrednictwem starosty środki w wysokości równej 1/36 ogólnej kwoty zwrotu za każdy miesiąc brakujący do upływu okresu, jednak w wysokości nie mniejszej niż 1/6 tej kwoty. Pracodawca dokonuje zwrotu w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną. Pracodawca nie zwraca środków, jeżeli zatrudni w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną inną osobę niepełnosprawną, zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna lub poszukująca pracy i niepozostającą w zatrudnieniu.

Pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osoby niepełnosprawne może otrzymać, na wniosek, ze środków Funduszu zwrot kosztów:

- 1) adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- 2) adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;
- 3) zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- 4) rozpoznania przez służby medycyny pracy powyższych potrzeb.

Zwrot kosztów dotyczy osób niepełnosprawnych:

- 1) bezrobotnych lub poszukujących pracy i niepozostających w zatrudnieniu, skierowanych do pracy przez powiatowy urząd pracy;
- 2) pozostających w zatrudnieniu u pracodawcy występującego o zwrot kosztów, jeżeli niepełnosprawność tych osób powstała w okresie zatrudnienia u tego pracodawcy, z wyjątkiem przypadków, gdy przyczyną powstania niepełnosprawności było zawinione przez pracodawcę lub przez pracownika naruszenie przepisów, w tym przepisów prawa pracy.

Zwrot kosztów nie może przekraczać dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej. Zwrotu kosztów dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą, z tym że:

- 1) zwrotowi nie podlegają koszty, poniesione przez pracodawcę przed dniem podpisania umowy;
- 2) kwota zwrotu kosztów poniesionych w związku z rozpoznaniem potrzeb osób niepełnosprawnych nie może przekraczać 15% kosztów związanych z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Warunkiem zwrotu kosztów jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy, wydanej na wniosek starosty, odpowiednio o przystosowaniu lub o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku pracy lub

pomieszczeniach zakładu pracy. Jeżeli okres zatrudnienia osoby niepełnosprawnej będzie krótszy niż 36 miesięcy, pracodawca jest obowiązany zwrócić Funduszu za pośrednictwem starosty środki w wysokości równej $1/36$ ogólnej kwoty zwrotu za każdy miesiąc brakujący do upływu okresu, jednak w wysokości nie mniejszej niż $1/6$ tej kwoty. Pracodawca dokonuje zwrotu w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną. Pracodawca nie zwraca środków, jeżeli zatrudni w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną inną osobę niepełnosprawną, skierowaną do pracy przez powiatowy urząd pracy.

Szkolenie osób niepełnosprawnych może być organizowane także przez pracodawcę. Na wniosek pracodawcy poniesione przez niego koszty szkolenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych mogą być zrefundowane ze środków Funduszu do wysokości 80% tych kosztów, nie więcej jednak niż do wysokości dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę. Zwrotu kosztów, dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych w umowie zawartej z pracodawcą. Zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed datą podpisania umowy.

Refundacja obejmuje następujące koszty szkolenia:

- 1) wynagrodzenia osób prowadzących szkolenie;
- 2) wynagrodzenia tłumacza języka migowego albo lektora dla osób niewidomych lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej ruchowo zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- 3) koszty podróży osób prowadzących szkolenie i uczestników szkolenia;
- 4) koszty podróży przewodnika lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- 5) koszty zakwaterowania i wyżywienia osób prowadzących szkolenie i uczestników szkolenia oraz tłumacza języka migowego albo lektora dla osób niewidomych;
- 6) koszty usług doradczych związanych z danym szkoleniem;
- 7) koszty obsługi administracyjno-biurowej stanowiące wydatki bieżące związane z realizacją szkolenia;
- 8) koszty wynajmu pomieszczeń związanych bezpośrednio z realizacją szkolenia;
- 9) koszty amortyzacji narzędzi i wyposażenia w zakresie, w jakim są one wykorzystywane na potrzeby szkolenia, z wyłączeniem narzędzi i wyposażenia zakupionych w ramach wsparcia ze środków publicznych w okresie siedmiu lat przed realizacją szkolenia;
- 10) koszty materiałów szkoleniowych.

Refundacja nie może przekroczyć:

- 1) 55% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą w przypadku szkoleń specjalistycznych i 80% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą w przypadku szkoleń ogólnych – w odniesieniu do małych przedsiębiorców;

- 2) 45% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą w przypadku szkoleń specjalistycznych i 80% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą w przypadku szkoleń ogólnych – w odniesieniu do średnich przedsiębiorców;
- 3) 35% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą w przypadku szkoleń specjalistycznych i 70% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą w przypadku szkoleń ogólnych – w odniesieniu do dużych przedsiębiorców.

Widoczny w latach 2009–2010 wzrost zainteresowania pracodawców zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, wynikał z wysokiego poziomu wsparcia pracodawców, jakie otrzymywali pracodawcy na mocy obowiązującej ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. Największy wzrost zatrudnienia odnotowano na otwartym rynku pracy kolejno w grupach osób: z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności – o 26,2%, znacznym – o 24,5% i lekkim – o 7,6%. Jeszcze większą dynamikę wzrostu obserwowano wśród tych samych grup osób zatrudnionych na otwartym rynku pracy, ale posiadających jednocześnie schorzenia specjalne. Wśród pracowników otwartego rynku ze schorzeniami specjalnymi o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności nastąpił wzrost zatrudnienia o 39,9%, znacznym – o 23,9%, zaś lekkim – o 22,1%¹¹.

8. Telepraca przyjazna dla osób niepełnosprawnych

Obecnie co czwarte ogłoszenie o pracę zamieszczane na internetowych portalach z ofertami pracy adresowane jest do telepracowników. Najczęściej do pracy na odległość zatrudniani są graficy komputerowi, specjaliści do tworzenia stron WWW, księgowi, tłumacze i prawnicy, specjaliści do spraw telemarketingu, pracownicy call centers. Wśród atutów telepracy wymienia się: oszczędność przestrzeni biurowej, oszczędność czasu nawet do dwóch godzin dziennie, skrócenie lub eliminacja kosztów dojazdu do pracy, zmniejszenie zużycia paliwa, zwiększenie produktywności, ograniczenie stresu, większą elastyczność w wykonywaniu zadań i co najistotniejsze, jest to forma przyjazna dla osób niepełnosprawnych.

Praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca). Telepracownikiem jest pracownik, który wykonuje pracę w powyższych warunkach i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Warunki stosowania telepracy przez pracodawcę określa się w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa

¹¹ www.niepelnosprawni.gov.pl

– w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, warunki stosowania telepracy określa pracodawca w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Uzgodnienie między stronami umowy o pracę, że praca będzie wykonywana w warunkach telepracy, może nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia. W trakcie zatrudnienia zmiana warunków wykonywania pracy, może nastąpić na mocy porozumienia stron, z inicjatywy pracownika lub pracodawcy. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy w formie telepracy. W terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy w formie telepracy, każda ze stron może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. Jeżeli wniosek telepracownika zostanie złożony po upływie wskazanego terminu, pracodawca powinien – w miarę możliwości – uwzględnić ten wniosek. Brak zgody pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy, w przypadku określonym, a także zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy, nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.

Jeżeli podjęcie pracy następuje w formie telepracy, informacje, które otrzymuje pracownik obejmują dodatkowo co najmniej:

- 1) określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy telepracownika,
- 2) wskazanie osoby lub organu u pracodawcy, odpowiedzialnych za współpracę z telepracownikiem oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy.

Na pracodawcy spoczywają następujące obowiązki:

- 1) dostarczyć telepracownikowi sprzęt niezbędny do wykonywania pracy w formie telepracy, spełniający wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego kodeksu pracy,
- 2) ubezpieczyć sprzęt,
- 3) pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu,
- 4) zapewnić telepracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu.

Odrębna umowa zawarta pomiędzy pracodawcą i pracownikiem może modyfikować powyższe obowiązki. Pracodawca i telepracownik mogą, w odrębnej umowie, określić w szczególności:

- 1) zakres ubezpieczenia i zasady wykorzystywania przez telepracownika sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy w formie telepracy, stanowiącego własność telepracownika, spełniającego wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego kodeksu pracy,

- 2) zasady porozumiewania się pracodawcy z telepracownikiem, w tym sposób potwierdzania obecności telepracownika na stanowisku pracy,
- 3) sposób i formę kontroli wykonywania pracy przez telepracownika.

Pracodawca określa zasady ochrony danych przekazywanych telepracownikowi oraz przeprowadza, w miarę potrzeb, instruktaż i szkolenie w tym zakresie. Telepracownik potwierdza na piśmie zapoznanie się z zasadami ochrony danych oraz jest obowiązany do ich przestrzegania. Telepracownik i pracodawca przekazują informacje niezbędne do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków komunikacji elektronicznej albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość. Pracodawca ma prawo kontrolować wykonywanie pracy przez telepracownika w miejscu wykonywania pracy. Jeżeli praca jest wykonywana w domu telepracownika, pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę:

- 1) wykonywania pracy,
- 2) w celu inwentaryzacji, konserwacji, serwisu lub naprawy powierzonego sprzętu, a także jego instalacji,
- 3) w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy
– za uprzednią zgodą telepracownika wyrażoną na piśmie, albo za pomocą środków komunikacji elektronicznej, albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość. Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy i charakteru pracy. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności telepracownika i jego rodziny ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych, w sposób zgodny z ich przeznaczeniem. Pierwszą kontrolę, w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przeprowadza się, na wniosek telepracownika, przed rozpoczęciem przez niego wykonywania pracy.

Telepracownik nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, uwzględniając odrębności związane z warunkami wykonywania pracy w formie telepracy. Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu podjęcia pracy w formie telepracy. Pracodawca umożliwia telepracownikowi, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej.

9. Zakończenie

Na postawione we wstępie pytanie odnośnie nie jedynej ale istotnej ekonomicznej opłacalności zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, po analizie regulacji prawnych dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych, należy udzielić

pozytywnej odpowiedzi. Diagnoza ogólnego stanu obowiązujących regulacji prawnych pozwala na optymistyczne spostrzeżenia. Wraz ze stopniowym wzrostem świadomości prawnej w tym zakresie wśród pracodawców, przy jednoczesnym wzroście aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, możliwy będzie dalszy wzrost poziomu zatrudnienia.