

# POLSKA ORGANIZACJA PRACODAWCÓW OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Oddziały:

**Dolnośląski**  
50-950 Wrocław, ul. Szewska 6/7  
tel./fax: 071 785 19 80, 071 785 19 81  
e-mail: biuro@wroclaw.popon.pl

**Kujawsko-Pomorski**  
85-039 Bydgoszcz, ul. Hetmańska 38  
tel./fax: 052 348 63 83, 052 373 11 75  
e-mail: biuro@bydgoszcz.popon.pl

**Łódzki**  
93-176 Łódź, ul. Suwalska 16/28  
tel. 042 250 53 65, fax 042 250 53 11  
e-mail: biuro@lodz.popon.pl

**Małopolski**  
31-153 Kraków, ul. Szlak 65  
tel. 012 632 54 16  
e-mail: biuro@krakow.popon.pl

**Mazowiecki**  
90-866 Warszawa, ul. Żelazna 64  
tel./fax: 022 652 25 62  
e-mail: biuro@warszawa.popon.pl

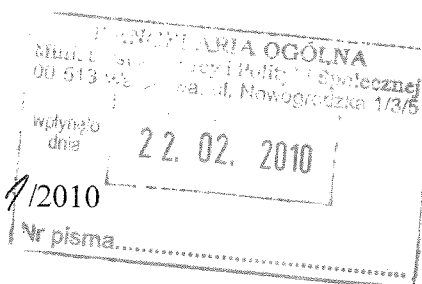
**Podkarpacki**  
35-310 Rzeszów, ul. Rejtana 10  
tel./fax: 017 857 75 56  
e-mail: biuro@rzeszow.popon.pl

**Pomorski**  
80-852 Gdańsk, ul. Dyrekcyjna 6, pok. 310  
tel./fax: 058 721 80 14  
e-mail: biuro@gdansk.popon.pl

**Śląski**  
40-950 Katowice, pl. Grunwaldzki 8/10, pok. 100  
tel./fax: 032 782 60 20, 032 782 60 21  
e-mail: biuro@katowice.popon.pl

**Wielkopolski**  
61-856 Poznań, os. Na Murawie 11/1  
tel. 061 875 09 56, fax 061 858 10 35  
e-mail: biuro@poznan.popon.pl

**Międzypokojowa Przychodnia Lekarska**  
Zakład Rehabilitacji Leczniczej  
61-131 Poznań, ul. Wiankowa 3  
tel./fax: 061 875 26 92, 061 875 26 97



Warszawa, 15 lutego 2010 r.

POPON/129/2010

**Pan**

**Jarosław Duda**

**Sekretarz Stanu**

**Pełnomocnik Rządu**

**Do Spraw Osób Niepełnosprawnych**

*Szanowny Panie Ministrze,*

Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych realizując swoje ustawowe i statutowe zadania zwraca się z uprzejmą prośbą o podanie harmonogramu dalszych prac nad nowelizacją ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, zgodnie z kierunkami wskazanymi w projekcie Założeń do ustawy o zmianie ustawy o rehabilitacji (...).

Ze względu na wagę zagadnień, które mają być przedmiotem zmian, jako reprezentant pracodawców osób niepełnosprawnych, jesteśmy żywo zainteresowani przebiegiem procesu prawotwórczego, w celu wyrażania – na każdym jego etapie - opinii przedsiębiorców.

Publikacja na stronie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dopiero w lutym bieżącego roku drugiego projektu Założeń do ustawy o zmianie ustawy o rehabilitacji (...) – projekt opatrzony datą 22 czerwca 2009 r., uniemożliwiła środowisku pracodawców osób niepełnosprawnych wcześniejsze przedstawienie stanowiska wobec przedłożonych rozwiązań. Mamy nadzieję, że nie przyczyni się to do pominięcia głosu pracodawców w dyskusji nad kształtem naczelnego aktu prawnego regulującego kwestie związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.

W ocenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej przygotowywana nowelizacja przyczyni się do zapewnienia większej przejrzystości obowiązujących regulacji prawnych, wyeliminowania wątpliwości interpretacyjnych oraz zracjonalizowania gospodarki środkami publicznymi, dlatego też, w naszej ocenie, głos pracodawców powinien być szczególnie ważny w dyskusji nad kierunkami zmian.

Zarząd Krajowy  
00-141 Warszawa, al. Jana Pawła II 34/2

tel.: 022 620 32 02, fax: 022 620 32 02 wew. 120  
e-mail: biuro@popon.pl, web: www.popon.pl

NIP: 525-10-71-448  
REGON: 190397010

Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych ma jednak uzasadnione wątpliwości, co do możliwości osiągnięcia wskazanego celu poprzez wdrożenie proponowanych rozwiązań.

Podtrzymujemy nasze negatywne stanowisko, wyrażone w opinii do pierwszego projektu Założeń z dnia 5 marca 2009 r., wobec ukonstytuowania zakazu lokowania środków zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, jako zupełnie nieracjonalnego gospodarczo. Wskazywana w uzasadnieniu potrzeba zapewnienia stałego dostępu do środków, w obliczu możliwości likwidacji lokaty w dowolnym czasie, nie wydaje się przekonująca szczególnie w połączeniu z korzyściami płynącymi z powiększania - poprzez zakładanie lokat - puli środków przeznaczanych na rehabilitację osób niepełnosprawnych.

Uważamy również, że niekorzystne konsekwencje dla osób niepełnosprawnych, przyniesie wprowadzenie ograniczenia dofinansowania w związku z zatrudnieniem jednego pracownika u więcej niż jednego pracodawcy w wymiarze przekraczającym pełny wymiar czasu pracy. Brak prawnych możliwości, ze strony pracodawcy, wyegzekwowania informacji o pozostawaniu przez pracownika w zatrudnieniu u innego pracodawcy, będzie rodził jeszcze większe niż obecnie dylematy w procesie angażu osoby niepełnosprawnej.

Za wskazane uznajemy natomiast ustawowe uregulowanie terminu, od którego pracodawca może wliczać pracownika do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Przepisy zawierają bowiem w tym względzie lukę. Niewłaściwym rozwiązaniem jest jednak uniemożliwienie pracodawcom dokonywania odpowiednich korekt (szczególnie w odniesieniu do możliwości ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzeń) w przypadku, gdy pracownik zataił fakt posiadania stosownego orzeczenia o niepełnosprawności. Nietrafiony wydaje się argument Ministerstwa wskazujący na brak dodatkowych kosztów po stronie pracodawcy, który nie wiedział o niepełnosprawności pracownika. Tymczasem brak orzeczenia w dokumentacji pracowniczej nie zmienia faktu, że pracodawca może ponosić skutki zmniejszonej wydajności takiej osoby czy zwiększonej absencji chorobowej.

Przede wszystkim należy jednak zauważyć, że od 1 stycznia 2009 r. pomoc w formie dofinansowań do wynagrodzeń nie stanowi rekompensaty podwyższonych kosztów zatrudniania osób niepełnosprawnych, co jest wynikiem podziału form pomocy na zatrudnianie osób niepełnosprawnych na pomoc w formie subsydiów płacowych i pomoc w formie rekompensaty dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych (odpowiednio art. 41 i 42 rozporządzenia Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 7 lipca 2008 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE uznających niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem).

W pełni popieramy propozycję doprecyzowania przepisów dotyczących uzyskiwania i utraty statusu zakładu pracy chronionej, szczególnie w kontekście zmiany formy prawnej prowadzonej działalności. Obecne rozwiązania ograniczają możliwość rozwoju przedsiębiorstw, a przede wszystkim wywierają negatywne skutki dla pracowników niepełnosprawnych. Podjęcie przez pracodawcę decyzji o zmianie formy prawnej, przy braku możliwości utrzymania statusu zakładu pracy chronionej, niejednokrotnie kończy się zmniejszeniem wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych pozytywnie ocenia również propozycję zdefiniowania w ustawie pojęcia „doraźnej opieki medycznej”, które obecnie nastęrcza wiele trudności interpretacyjnych.

Z zaproponowanego brzmienia definicji doraźnej opieki medycznej wynika możliwość wyboru spośród dwóch alternatywnych form zapewnienia tej opieki, takich jak:

- zorganizowanie w miejscu pracy osób niepełnosprawnych zakładu opieki zdrowotnej albo gabinetu lekarskiego lub pielęgniarstwo - zabiegowego zaopatrzonego w lekki sprzęt do udzielania pierwszej pomocy lekarskiej albo
- zawarcie umowy o świadczenie doraźnej opieki medycznej z zakładem opieki zdrowotnej położonym w odległości od miejsca pracy osób niepełnosprawnych, umożliwiającej dotarcie wykwalifikowanego personelu medycznego na miejscu pracy osób niepełnosprawnych w czasie nie dłuższym niż 15 minut.

Pozostawienie pracodawcy wyboru – spośród dwóch wskazanych w ustawie - sposobów zapewnienia doraźnej opieki medycznej niepełnosprawnym pracownikom, jest jedynym racjonalnym rozwiązaniem. Z uwagi na różnorodność przedsiębiorców ze względu chociażby na rozproszenie miejsc prowadzenia działalności czy branżę w jakiej działają, taka elastyczność w sposobie wypełniania obowiązku z art. 28 ust. 1 pkt 3 ustawy o rehabilitacji (...) jest szczególnie wskazana.

Nie do zaakceptowania jest koncepcja umożliwiająca zawarcie umowy o świadczenie doraźnej opieki medycznej z zakładem opieki zdrowotnej, jedynie wąskiemu gronu pracodawców, których pracownicy świadczą usługi w obiektach zleceniodawcy, a nie w siedzibie zakładu pracy chronionej. Takie rozwiązanie godziłoby przede wszystkim w pracodawców posiadających kilka obiektów, w których osoby niepełnosprawne wykonują pracę. Przykładowo w sytuacji, w której pracodawca prowadzi kilka małych punktów usługowych (przy założeniu, że jest też właścicielem tych obiektów) i w każdym z nich zatrudnia osobę niepełnosprawną, jedynym racjonalnym rozwiązaniem jest wywiązanie się z obowiązku zapewnienia tym pracownikom doraźnej opieki medycznej, poprzez podpisanie stosownej umowy z zakładem opieki zdrowotnej.

Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych wyraża nadzieję na szeroka konsultację z partnerami społecznymi planowanych zmian. Bariery administracyjne i niestabilne oraz niespójne prawo są najczęściej wymienianymi przyczynami niskiego poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W naszej ocenie jedynie konstruktywny dialog całego środowiska pracodawców osób niepełnosprawnych i samych osób niepełnosprawnych, może tę sytuację zmienić. Liczymy zatem na przedstawienia terminarza dalszych prac nad nowelizacją, abyśmy mogli w pełni uczestniczyć w tym procesie.

*Z porroisicem*

*[Signature]*