

Zatrudnianie niepełnosprawnych, młodocianych i emerytów – korzyści dla pracodawcy

Wstęp

Osoby niepełnosprawne należą do grupy pracowników szczególnie chronionych przepisami prawa. Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne mogą czerpać z tego tytułu wiele korzyści, ale muszą liczyć się również z obowiązkami wobec niepełnosprawnych podwładnych. Pracodawca musi pamiętać o dodatkowych uprawnieniach pracowniczych tych osób, obejmujących np. normy czasu pracy czy dodatkowy urlop wypoczynkowy.

Nawiązanie współpracy z osobami niepełnosprawnymi może być sposobem na obniżenie kosztów pracy. Pracodawca zatrudniający osobę niepełnosprawną może bowiem starać się np. o:

- zwrot kosztów adaptacji pomieszczeń do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych na przystosowanie tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób,
- miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego,
- refundację kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego osobie niepełnosprawnej,
- zwrot kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych.

Z pracownikami młodocianymi w wieku od 15 do 18 lat można zawrzeć umowę o pracę na wykonywanie prac lekkich. Młodocianych można zatrudnić na stałe, sezonowo albo dorywczo, uwzględniając w każdym przypadku wymagania zawarte w Kodeksie pracy dotyczące zawierania umów z takimi pracownikami. Znacznie mniej warunków do spełnienia jest przy zawieraniu z młodocianymi umów cywilnoprawnych. Zatrudnienie pracownika młodocianego daje pracodawcy możliwość pozyskania zatrudnionego, który nie będzie miał wygórowanych żądań finansowych w zakresie wynagrodzenia za pracę.

Również zatrudnianie emerytów jest korzystne dla pracodawcy. Pozwala bowiem zaoszczędzić na składkach. Wiek ubezpieczonego ma istotny wpływ na obowiązek opłacania za niego składki na Fundusz Pracy (FP), Fundusz Solidarnościowy (FS) oraz na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP). Pracodawca jest zwolniony z tego obowiązku wobec osoby, która ukończyła 55 lat (kobieta) i 60 lat (mężczyzna), również jeśli jest uprawniona do emerytury lub renty. Gdy osiągnięcie wspomnianego wieku następuje w trakcie miesiąca kalendarzowego, zwolnienie z obowiązku opłacania tych składek przysługuje dopiero od następnego miesiąca. Jedynie w przypadku pracowników, których 55 lub 60 urodziny przypadają pierwszego dnia danego miesiąca, składek tych nie trzeba opłacać już od tego miesiąca.

1. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych

Podstawowym aktem prawnym, który reguluje prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika niepełnosprawnego, jest ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (dalej: ustawa o rehabilitacji), a także – jak w przypadku innych pracowników – Kodeks pracy.

Zgodnie z ustawą o rehabilitacji ustala się 3 stopnie niepełnosprawności:

- znaczny,
- umiarkowany,
- lekki.

Tabela 1. Rodzaje stopni niepełnosprawności

Rodzaj stopnia niepełnosprawności	Definicja
Znaczny	Do znacznego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.
Umiarkowany	Do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.
Lekki	Do lekkiego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu ze zdolnością, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną lub mającą ograniczenia w pełnieniu ról społecznych, dające się kompensować za pomocą wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

Orzeczenia o zaliczeniu do grupy inwalidzkiej, wydane przed 1 stycznia 1998 r., traktuje się na równi z odpowiednim orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności, tylko jeżeli są nadal ważne.

WAŻNE Orzeczenie ustalające stopień niepełnosprawności stanowi podstawę do przyznania różnego rodzaju ulg i uprawnień.

Tabela 2. Równoważność zapisów stopni niepełnosprawności w obecnym i byłym systemie orzecznictwa

Stopnie niepełnosprawności orzekane przez powiatowe lub wojewódzkie zespoły do spraw orzekania o stopniu niepełnosprawności	Orzeczenia wydawane przez lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych	Orzeczenia wydawane przez komisje do spraw inwalidztwa i zatrudnienia	Orzeczenia Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego
1	2	3	4
lekki	częściowa niezdolność do pracy	III grupa inwalidzka	stała lub długotrwała niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym bez prawa do zasiłku pielęgnacyjnego

1	2	3	4
umiarkowany	częściowa niezdolność do pracy na orzeczeniu wydanym w okresie od 1 stycznia do 16 sierpnia 1998 r.	II grupa inwalidzka	brak
	całkowita niezdolność do pracy		
znaczny	całkowita niezdolność do pracy i do samodzielnej egzystencji	I grupa inwalidzka	stała lub długotrwała niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym z prawem do zasiłku pielęgnacyjnego

Zaliczenie do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie wyklucza możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej, w przypadkach:

- przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej,
- zatrudnienia w formie telepracy.

Osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność.

Należy dodać, że w związku z przeciwdziałaniem pandemii COVID-19, orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, wydane na czas określony na podstawie ustawy o rehabilitacji, którego ważność:

- upłynęła po 9 grudnia 2019 r. pod warunkiem złożenia w tym terminie kolejnego wniosku o wydanie orzeczenia, zachowuje ważność do upływu 60 dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, jednak nie dłużej niż do dnia wydania nowego orzeczenia o niepełnosprawności albo orzeczenia o stopniu niepełnosprawności;
- upływa w terminie od 8 marca 2020 r., zachowuje ważność do upływu 60 dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, jednak nie dłużej niż do dnia wydania nowego orzeczenia o niepełnosprawności albo orzeczenia o stopniu niepełnosprawności

– art. 15h ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

1.1. Ustalanie i rozliczanie czasu pracy pracownika niepełnosprawnego

Pracownicy niepełnosprawni w stopniu umiarkowanym i znacznym powinni pracować maksymalnie po 7 godzin na dobę i 35 godzin na tydzień. Jedynie pracownicy niepełnosprawni w stopniu lekkim mogą pracować po 8 godzin dziennie i 40 godzin na tydzień. Uprawnienia te przysługują pracownikowi od dnia, od którego został wliczony do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Utrata statusu osoby niepełnosprawnej oznacza,

że pracodawca nie jest już związany szczególnymi przepisami dotyczącymi czasu pracy pracowników niepełnosprawnych.

Pracownika niepełnosprawnego wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych w danej firmie od dnia przedstawienia przez niego pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność (art. 2a ust. 1 ustawy o rehabilitacji).

Inne zasady wliczania niepełnosprawnych do stanu zatrudnienia obowiązują w przypadku otrzymania przez niepełnosprawnego kolejnego orzeczenia o niepełnosprawności. Osobę niepełnosprawną wlicza się wówczas do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych od dnia złożenia przez nią wniosku o wydanie orzeczenia.

Dotyczy to tylko sytuacji, gdy z orzeczenia wynika, że w tym okresie osoba ta była niepełnosprawna, a wniosek o wydanie orzeczenia został złożony nie później niż w dniu następującym po dniu, w którym upłynął termin ważności poprzedniego orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność. Bez względu jednak na datę złożenia wniosku o wydanie kolejnego orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych również w okresie do 3 miesięcy poprzedzających dzień przedstawienia pracodawcy kolejnego orzeczenia. Z treści orzeczenia musi jednak wynikać, że w tym okresie osoba ta była niepełnosprawna.

WAŻNE Osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych poczynawszy od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność.

PRZYKŁAD 1

Pracownik miał orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym z terminem ważności do 23 listopada 2020 r. Następnego dnia po upływie tego terminu (24 listopada 2020 r.) złożył wniosek o wydanie orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym. Otrzymał je 14 grudnia 2020 r. i następnego dnia przedstawił pracodawcy. W tym przypadku pracownik powinien być zaliczony do pracowników niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym od 24 listopada 2020 r.

Szczególne uprawnienia pracownicze (m.in. w zakresie czasu pracy) przysługują pracownikowi niepełnosprawnemu od dnia, od którego został wliczony do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zgodnie z powyższymi zasadami.

1.1.1. Normy czasu pracy pracownika niepełnosprawnego

Czas pracy osoby niepełnosprawnej jest uzależniony od orzeczonego stopnia niepełnosprawności i wynosi maksymalnie:

- 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo – w odniesieniu do osób o lekkim stopniu niepełnosprawności,
- 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo – w stosunku do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności

– art. 15 ust. 1 i 2 ustawy o rehabilitacji.

WAŻNE Dla pracownika o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności tzw. pełnym etatem jest zatrudnienie w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.