



III OGÓLNOPOLSKA KONFERENCJA KADROWO-PŁACOWA

24-25 CZERWCA 2025

**Uprawnienia osób niepełnosprawnych
oraz obowiązkowe wpłaty do PFRON
i ulgi**

Edyta Sieradzka



• OSOBA Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ W POLSCE zgodnie z ustawą o rehabilitacji w 2025 r. stopnie, schorzenia, orzeczenia

Obecnie w Polsce występują trzy stopnie niepełnosprawności:

- W przypadku **orzeczenia o stopniu niepełnosprawności** przepisy przewidują rozróżnienie niepełnosprawności poprzez określenie jej **stopni**. Istnieją trzy stopnie niepełnosprawności:
- **znaczny**
- **umiarkowany**
- **lekki.**
- Stopień niepełnosprawności osoby zainteresowanej orzeka się na **czas określony** lub **na stałe**. Decyduje ocena możliwości poprawy funkcjonowania osoby z niepełnosprawnością. Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności wydaje się osobie, która ukończyła 16 rok życia.
- Podczas procedury ubiegania się o orzeczenie o stopniu niepełnosprawności bierze się pod uwagę zakres naruszenia sprawności organizmu spowodowany przez liczne choroby i czynniki. Za każdym razem decyzja o przyznaniu stopnia niepełnosprawności poprzedzona jest dokładną analizą dokumentacji medycznej.

Status osoby niepełnosprawnej w 2025 roku

Osobą niepełnosprawną jest osoba, która posiada odpowiednie orzeczenie. Orzeczenie o niepełnosprawności to dokument, który potwierdza, że dana osoba jest niepełnosprawna. Jest to dokument imienny — wydawany dla jednej, konkretnej osoby.

Od 1 stycznia 1998 r. podstawą do uznania pracownika za osobę niepełnosprawną jest:

- orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o lekkim, umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności, które wydaje miejski, powiatowy lub wojewódzki zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności;
- orzeczenie o częściowej lub całkowitej niezdolności do pracy albo orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji, które wydaje Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Orzeczenia innych organów **wydane przed 1998 rokiem** (np. orzeczenie KRUS lub orzeczenie służb mundurowych) traktuj na równi z odpowiednim orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności, o ile jest ono nadal ważne. Może tak być, gdy orzeczenie z tamtego okresu jest wydane na stałe.

- Zaś orzeczenia innych organów **wydane po 1997 roku** zasadniczo nie potwierdzają niepełnosprawności Twojego pracownika według przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
- Wyjątkiem jest sytuacja, gdy po 1997 roku pracownik otrzymał orzeczenie służb mundurowych, które jest kontynuacją orzeczenia ważnego w dniu 31 grudnia 1997 r. Jeśli np. w dniu 31 grudnia 1997 r. pracownik był osobą niepełnosprawną (czyli został zaliczony do jednej z grup inwalidów), to należy uznać, że jest osobą niepełnosprawną także po tej dacie. Oznacza to, że pracownik na podstawie dotychczasowego orzeczenia służb mundurowych wydanego przed 1998 rokiem (i ważnego w dniu 31 grudnia 1997 r.) i kolejnych orzeczeń służb mundurowych wydawanych po 1997 roku może być uznawany za osobę niepełnosprawną w stopniu równoważnym danej grupie inwalidzkiej.

Stopnie niepełnosprawności orzekane przez miejskie, 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 oraz MON i MSWiA – tzw. Komisje Resortowe (wydane przed 1 stycznia 1998 roku – z wyjątkami)

Orzeczenia Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (wydane przed 1.01.1998 roku)

lekki

częściowa niezdolność do pracy

III grupa inwalidzka

stała lub długotrwała niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym bez prawa do zasiłku pielęgnacyjnego

umiarkowany

częściowa niezdolność do pracy na orzeczeniu wydanym w okresie od 1 stycznia do 16 sierpnia 1998 r. - umiarkowany

II grupa inwalidzka - umiarkowany

brak

obecnie tylko całkowita niezdolność do pracy - umiarkowany

znaczny

całkowita niezdolność do pracy na orzeczeniu wydanym w okresie od 1 stycznia do 16 sierpnia 1998 r. - znaczny

I grupa inwalidzka

stała lub długotrwała niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym z prawem do zasiłku pielęgnacyjnego

obecnie całkowita niezdolność do pracy i do samodzielnej egzystencji - znaczny

obecnie - niezdolność do samodzielnej egzystencji

- **Symbole przyczyny niepełnosprawności występujące na orzeczeniach.**
- **01-U** – upośledzenie umysłowe,
- **02-P** – choroby psychiczne,
- **03-L** – choroby narządu słuchu lub związane z mową,
- **04-O** – choroby narządu wzroku,
- **05-R** – upośledzenie narządu ruchu,
- **06-E** – epilepsja,
- **07-S** – choroby układu oddechowego i krążenia,
- **08-T** – choroby układu pokarmowego,
- **09-M** – choroby układu moczowo-płciowego,
- **10-N** – choroby neurologiczne,
- **11-I** – inne schorzenia, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia,
- **12-C** – symbol oznaczający całościowe zaburzenia rozwojowe, powstałe przed 16 rokiem życia,.
- **WAŻNE - Orzeczenie może zawierać więcej niż jeden symbol przyczyny niepełnosprawności, ale nie więcej niż trzy symbole schorzeń, które w porównywalnym stopniu wpływają na zaburzenie funkcji organizmu.**

• Orzeczenia o niezdolności do pracy – przełożenie na dany stopień niepełnosprawności

• Wydane przez lekarza orzecznika ZUS:

- orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy traktowane jest na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności;
- orzeczenie o częściowej niezdolności do pracy oraz celowości przekwalifikowania traktowane jest na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności.

• Orzeczenia o inwalidztwie wydane przed 1 stycznia 1998 roku (wyjątki * nowości)

- orzeczenie o zaliczeniu do I grupy inwalidów traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- orzeczenie o zaliczeniu do II grupy inwalidów traktowane jest na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności;
- orzeczenie o zaliczeniu do III grupy inwalidów traktowane jest na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności.

Wyroki sądów pracy i ubezpieczeń społecznych

Niepełnosprawność pracownika może potwierdzić także wyrok sądu pracy i ubezpieczeń społecznych. Osoba niepełnosprawna otrzymuje go, jeśli odwoła się do sądu od:

- orzeczenia, które wydał wojewódzki zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności,
- orzeczenia ZUS w sprawie niezdolności do pracy/samodzielnej egzystencji

Jeśli uzyskasz od pracownika wyrok sądowy, który w części modyfikuje orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności, **dokumentami potwierdzającymi status osoby niepełnosprawnej są wyrok sądu oraz orzeczenie zespołu w części nie objętej rozstrzygnięciem sądu zawartym w wyroku.**

Jeżeli dysponujesz np. wyrokiem sądu o przyznaniu renty, to na jego podstawie możesz ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika z niepełnosprawnością, którego ten wyrok dotyczy.

W takiej sytuacji dokumentami, które potwierdzą niepełnosprawność pracownika są:

- kopia wyroku sądowego lub
- decyzja ZUS o przyznaniu bądź kontynuacji renty (wydane na podstawie wyroku sądowego), lub
- zaświadczenie ZUS o niepełnosprawności (wydane na podstawie wyroku sądowego).

- **Czy pracownik ma obowiązek przedstawienia pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności?**
- Ustawa o rehabilitacji (...) nie nakłada na osobę niepełnosprawną obowiązku informowania pracodawcy o posiadaniu orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Korzystanie przez osobę niepełnosprawną z uprawnień pracowniczych przewidzianych w ww. ustawie jest prawem, a nie obowiązkiem danego pracownika.
- Pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania danych osobowych, jeżeli ich podanie jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy. W tej kategorii mieści się również informacja o stopniu niepełnosprawności. Zgłoszenie pracodawcy faktu posiadania przez pracownika dokumentu potwierdzającego niepełnosprawność zależy wyłącznie od decyzji tego pracownika. Osoba niepełnosprawna nie zgłaszając tego faktu, nie ponosi z tego tytułu żadnych konsekwencji.

BARDZO WAŻNE PYTANIE DO PFRON

Czy PFRON wymaga od pracodawców uwierzytelnionych odpisów orzeczeń pracowników? Od jakiego dnia przyjąć wpływ orzeczenia do pracodawcy? WAŻNA odpowiedź PFRON

PYTANIE DO PFRON:

W związku z trwającymi Kontrolami PFRON oraz w związku z tym, iż spora grupa pracowników OzN pracuje zdalnie lub poza siedzibą firmy -pracodawcy obecnie pytają czy wpłynięcie skanu orzeczenia pracownika mailem – mogą traktować i przyjąć ten dzień – za dzień wpływu orzeczenia do pracodawcy? Zdarzają się przypadki, że pracownik od razu po posiedzeniu Komisji – odbiera orzeczenie i w tym samym dniu wysyła je do pracodawcy – czy zatem data wpływu skanu orzeczenia mailem – będzie mogła być wzięta przez pracodawcę pod uwagę i pracodawca na orzeczeniu będzie mógł tą datę wpisać i od tego dnia wliczyć pracownika do wskaźnika OzN i od tego dnia wystąpić do PFRON o dofinansowanie? Oraz w przypadku kolejnego orzeczenia wliczyć go do schorzeń szczególnych na podstawie art. 2a ust. 4 ustawy o rehabilitacji?

Dodatkowo pytanie – czy PFRON wymaga od pracodawców – uwierzytelnionych odpisów orzeczeń pracowników? Ostatnio taka sytuacja pojawiła się podczas jednej z kontroli.

- Edyta Sieradzka – Ekspert FPP ds. Zatrudniania Osób z Niepełnosprawnościami

ODPOWIEDŹ PFRON:

Wliczanie pracowników do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych następuje w oparciu o art. 2a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych¹.

Według tego przepisu wliczanie pracownika do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych zależy od kilku czynników/dat, a mianowicie:

od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności;

- od tego, czy jest to pierwsze czy kolejne orzeczenie przedłożone pracodawcy;
- od terminu, w jakim pracownik wystąpił z wnioskiem o wydanie kolejnego orzeczenia;
- od terminu ustalenia niepełnosprawności wskazanego w orzeczeniu.

Wliczanie do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych nie jest jednoznaczne z możliwością ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, gdyż dla celu wliczania do stanu zatrudnienia wystarczające jest wyłącznie stwierdzenie niepełnosprawności w analizowanym okresie, w pierwszym lub w kolejnym orzeczeniu dostarczonym do pracodawcy, natomiast dla celu ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzeń konieczne jest stwierdzenie w badanym okresie, w pierwszym lub kolejnym orzeczeniu dostarczonym pracodawcy – jednego z trzech stopni niepełnosprawności oraz spełnienie wszystkich niżej wymienionych warunków wynikających z ustawy o rehabilitacji.

Art. 2a ust. 1 ustawy o rehabilitacji dotyczy sytuacji, gdy pracodawcy jest przedstawiane pierwsze orzeczenie potwierdzające niepełnosprawność pracownika. Zgodnie z tym przepisem – osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność. Zgodnie z art. 2a ust. 2 ustawy o rehabilitacji (...) – w przypadku przedstawienia pracodawcy kolejnego orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia złożenia wniosku o wydanie orzeczenia, jeżeli 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. Natomiast art. 2a ust. 3 ustawy o rehabilitacji (...) stanowi, iż bez względu 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, jeżeli z treści tego orzeczenia wynika, że w tym okresie osoba ta była niepełnosprawna.

Jeśli chodzi o zaliczenie pracownika do osób niepełnosprawnych ze schorzeniem szczególnym, to należy zastosować art. 2a ust. 4 ustawy o rehabilitacji (...), tj.: osobę niepełnosprawną z której orzeczenia wynika, że posiada schorzenie szczególne można uwzględnić jako osobę posiadającą takowe schorzenie od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność do końca ważności tego orzeczenia (bez względu na to, czy to jest pierwsze czy kolejne orzeczenie dostarczone pracodawcy).

Jeśli pracodawca otrzymuje od pracownika mail z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności, który pozwala na ustalenie osoby, która ten dokument złożyła i w jakim celu go złożyła, to oznacza, że dniem przedstawienia orzeczenia pracodawcy jest dzień wysłania maila do pracodawcy. PFRON nie wymaga uwierzytelnionych odpisów orzeczeń pracowników.

Zasady dotyczące przechowywania dokumentacji pracowniczej określa Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej². Zgodnie z § 5 tego rozporządzenia pracodawca przechowuje w aktach osobowych, prowadzonych w postaci papierowej, odpisy lub **kopie dokumentów przedłożonych przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie lub pracownika, poświadczone przez pracodawcę lub osobę upoważnioną przez pracodawcę za zgodność z przedłożonym dokumentem. Pracodawca lub osoba przez niego upoważniona poświadcza zgodność z przedłożonym dokumentem, a nie z oryginałem.**

- Dz.U. z 2024 r., poz. 44, ze zm.
- Dz.U. z 2018 r., poz. 2369, ze zm.

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 (wydane na stałe/trwale przed 1.01.1998 roku) również przez tzw. Komisje Resortowe MSWiA, MON (wydane na stałe/trwale przed 1.01.1998 roku) WAŻNE – ZMIANA interpretacji BON od 2024 t. – Wyrok III SA/Wa 3069/18 - jeżeli orzeczenie było <u>ważne w dniu 31.12.1997 roku</u> i było ono wydane na czas określony –to kolejne orzeczenie wydane po 1 stycznia 1998 roku - pracodawcy też mogą wziąć pod uwagę nawet jak były wydane po 1 stycznia 1998 roku i nawet jak były przerwy w orzeczeniach Wyjaśnienie BON – Orzeczenia, o których mowa w art. 62 ustawy o rehabilitacji przekłada się tylko wtedy, gdy w dniu 31.12.1997 r. osoba legitymująca się orzeczeniem była niepełnosprawna. Nie mają znaczenia przerwy w orzeczeniach po tej dacie.	Orzeczenia Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (wydane na stałe/trwale przed 1.01.1998 roku)
lekki	częściowa niezdolność do pracy	III grupa inwalidzka - Zakwalifikowanie przez MSWiA, MON do lekkiego stopnia niepełnosprawności może mieć miejsce tylko wtedy, gdy orzeczenie o III grupie inwalidztwa z tytułu niezdolności do służby mundurowej zawiera równocześnie orzeczenie III grupy inwalidztwa z ogólnego stanu zdrowia. WAŻNE- zmiana interpretacji BON – od 2024 roku W związku z Wyrokiem IIISA/Wa/3073/18 – nawet orzeczenie o niezdolności w służbie może być przełożone na stopień lekki	stała lub długotrwała niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym bez prawa do zasiłku pielęgnacyjnego
umiarkowany	częściowa niezdolność do pracy na orzeczeniu wydanym w okresie od 1 stycznia do 16 sierpnia 1998 r. / <u>obecnie tylko i wyłącznie całkowita niezdolność do pracy</u>	II grupa inwalidzka	brak
znaczny	całkowita niezdolność do pracy na orzeczeniu wydanym w okresie od 1 stycznia do 16 sierpnia 1998 r. / <u>obecnie tylko całkowita niezdolność do pracy i do samodzielnej egzystencji</u> <u>Lub tylko niezdolność do samodzielnej egzystencji</u>	I grupa inwalidzka	stała lub długotrwała niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym z prawem do zasiłku pielęgnacyjnego

Częstochowa,, 2014 r.

(pieczęćka zespołu orzekającego)

Zd.I.

ORZECZENIE O STOPNIU NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

Na podstawie art. 6b ust. 1 w zw. z art. 3 ust. 1 pkt 1, art. 4 ust. 1 i art. 6b ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (j. t. Dz. U. z 2011 r., Nr 127, poz. 721, z późn. zm.) Powiatowy Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności w Częstochowie, po rozpatrzeniu na posiedzeniu w dniu 09.06.2014 r. wniosku z dnia 06.05.2014 r. Pana

Imię i nazwisko

Data i miejsce urodzenia

Numer PESEL

Rodzaj i numer dokumentu tożsamości **dowód osobisty** nr

Adres zamieszkania

postanawia

I. **ZALICZYĆ DO STOPNIA NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI - ZNA CZNEGO** **B**

II. Symbol przyczyny niepełnosprawności - **05-R 10-N** **C**

III. Orzeczenie wydaje się do - **30.06.2019 r.**

IV. Niepełnosprawność istnieje od - **wczesnego dzieciństwa**

V. Ustalony stopień niepełnosprawności datuje się od - **11.12.2002 r.**

D WSKAZANIA DOTYCZĄCE

1) odpowiedniego zatrudnienia - **osoba zdolna do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej**

2) szkolenia, w tym specjalistycznego - **przyuczenie stanowiskowe**

3) zatrudnienia w zakładzie aktywności zawodowej - **nie wymaga**

4) uczestnictwa w terapii zajęciowej - **nie wymaga**

5) konieczności zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze oraz pomoce techniczne, ułatwiające funkcjonowanie danej osoby - **wymaga**

6) korzystania z systemu środowiskowego wsparcia w samodzielnej egzystencji, przez co rozumie się korzystanie z usług socjalnych, opiekuńczych, terapeutycznych i rehabilitacyjnych świadczonych przez sieć instytucji pomocy społecznej, organizacje pozarządowe oraz inne placówki - **wymaga**

7) konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji - **wymaga**

8) konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji - **nie dotyczy**

9) spełniania przez osobę niepełnosprawną przesłanek określonych w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 20 czerwca 1997 r. Prawo o ruchu drogowym (Dz. U. z 2012 r., poz. 1137, z późn. zm.) - **spełnia**

10) prawa do zamieszkiwania w oddzielnym pokoju - **wymaga**

Uzasadnienie

Na podstawie oceny dokumentacji medycznej oraz przeprowadzonych badań i wywiadów skład orzekający stwierdził długotrwałe naruszenie sprawności organizmu dające podstawę zaliczenia Pana Michała Modlowskiego do znacznego stopnia niepełnosprawności. Aktualny stan zdrowia badanego powoduje zdolność do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej oraz konieczność zapewnienia stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.. Zgodnie z art. 4 ust. 1 wymienionej na wstępie ustawy, osobę niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej oraz wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji zalicza się do znacznego stopnia niepełnosprawności. Przy czym przez niezdolność do samodzielnej egzystencji należy rozumieć naruszenie sprawności organizmu w stopniu uniemożliwiającym zaspokojenie bez pomocy innych osób podstawowych potrzeb życiowych, za które uważa się przede wszystkim samoobsługę, poruszanie się i komunikację, zgodnie z art. 4 ust. 4 wymienionej na wstępie ustawy. Powyższe fakty ustalono w oparciu o wszystkie przedłożone przez stronę dokumenty potwierdzające stan zdrowia i naruszenie sprawności organizmu, a w szczególności zaświadczenie o stanie zdrowia z dnia 24.04.2014r. oraz sporządzoną w dniu posiedzenia składu orzekającego oceną stanu zdrowia i oceną zawodową. Wobec powyższego postanowiono jak w sentencji niniejszego orzeczenia.

ORZECZENIE O STOPNIU NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

Na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 44) oraz art. 138 § 1 pkt 1 Kodeksu postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 572) po rozpatrzeniu na posiedzeniu w dniu 2024 r. odwołania z dnia 2024 r. (data wpływu do Wojewódzkiego Zespołu 2024r.) Pani

Imię i nazwisko
Data i miejsce urodzenia
Numer PESEL
Rodzaj i numer dokumentu tożsamości
Adres zamieszkania

od orzeczenia o stopniu niepełnosprawności wydanego przez Miejski Zespół Do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Białymstoku w dniu 2024 r. nr: Wojewódzki Zespół do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Białymstoku

utrzymuje w mocy zaskarżone orzeczenie

Uzasadnienie

Po zapoznaniu się z treścią odwołania, dokonaniu analizy materiału dowodowego oraz na podstawie badań i ocen przeprowadzonych przez biorących udział w postępowaniu specjalistów, skład orzekający Wojewódzkiego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Białymstoku utrzymał w mocy orzeczenie organu I instancji z dnia 2024r., gdyż zostało wydane zgodnie z ustalonym stanem faktycznym oraz dokumentacją medyczną w tej sprawie.

Stwierdzone naruszenie sprawności organizmu kwalifikuje do osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym o charakterze trwałym. Stan zdrowia orzekanej powoduje konieczność zapewnienia jej czasowej pomocy w pełnieniu ról społecznych, co wypełnia znamiona ustawowej definicji umiarkowanego stopnia niepełnosprawności - art. 4 ust. 2 ww. ustawy.

Zakres ograniczeń, wynikający ze stwierdzonego schorzenia nie powoduje jednak całkowitej zależności orzekanej od otoczenia w samodzielnej egzystencji, czyli: czynnościach samoobsługowych, komunikowaniu się z otoczeniem i samodzielnym poruszaniu się, a więc przesłanek, które w świetle art. 4 ust. 1 i 4 ww. ustawy powinny wystąpić łącznie, aby stanowić podstawę do zaliczenia do osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym.

Wobec powyższego, postanowiono jak na wstępie.

Pouczenie

Od niniejszego orzeczenia przysługuje odwołanie do Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku za pośrednictwem Wojewódzkiego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności, który je wydał, w terminie miesiąca od dnia doręczenia orzeczenia.

Wniesienie odwołania do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych nie podlega opłacie sądowej. Strona może domagać się ustanowienia adwokata lub radcy prawnego. Wniosek o ustanowienie adwokata lub radcy prawnego zgłasza się wraz z odwołaniem lub osobno, na piśmie lub ustnie do protokołu, w sądzie, w którym sprawa ma być wytoczona lub już się toczy. Do wniosku o ustanowienie adwokata lub radcy prawnego dołącza się oświadczenie obejmujące szczegółowe dane o swoim stanie rodzinnym, majątku, dochodach i źródłach utrzymania. Oświadczenie sporządza się według ustalonego wzoru. Wniosek o ustanowienie adwokata lub radcy prawnego nie podlega opłacie sądowej.

podpisy członków składu orzekającego

1. PRACOWNIK SOCJALNY
2. członek składu orzekającego
3. Ad. Kramatowska

PRZEWODNICZĄCY
SKŁADU ORZĘKAJĄCEGO
-lekarz-

Bogdan Zonenberg

pieczęć i podpis
przewodniczącego składu orzekającego

ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

I Oddział w Łodzi

Nr akt [REDACTED]

ORZECZENIE LEKARZA ORZECZNIKA ZUS

z dnia 31.03.2025 r.

Wydane w sprawie Pana: [REDACTED]

PESEL [REDACTED]

Data urodzenia: [REDACTED]

I. W oparciu o obowiązujące przepisy ustalono:

- Jest Pan niezdolny do pracy.
- W związku z rokowaniem odzyskania zdolności do pracy, istnieją okoliczności uzasadniające ustalenie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego, na okres 5 miesięcy, licząc od daty wyczerpania zasiłku chorobowego.

- **ZATRUDNIENIE PRACOWNIKA Z
NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ w 2025
roku**
- **UPRAWNIENIA OSÓB Z
NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI W
2025 roku wynikające z ustawy o
rehabilitacji**

• Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w Polsce 2025 r.

- Pracownikowi posiadającemu orzeczenie o niepełnosprawności przysługuje szereg dodatkowych uprawnień wynikających z ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
- Osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności podlegają tym samym zasadom w zakresie podejmowania pracy, jak każda inna osoba ubiegająca się o zatrudnienie. Pracodawca nie może dyskryminować pracowników m.in. ze względu na niepełnosprawność.
- Zaliczenie osoby do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, nie wyklucza możliwości zatrudnienia jej u pracodawcy, niezapewniającego warunków pracy chronionej, w przypadkach:
 - przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej,
 - zatrudnienia w formie pracy zdalnej.

- **Czas pracy osoby niepełnosprawnej**
- Rozkład czasu pracy pracowników niepełnosprawnych, przy zachowaniu zasady pięciodniowego tygodnia pracy, pracodawca może określić na dowolne dni pracy. Rozkład czasu pracy może przewidywać pracę również w weekendy.
- Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, a osoby zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.
- **WAŻNE!** Normy czasu pracy obowiązujące pracowników niepełnosprawnych należy uznać za sztywne.

- **Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona (bez względu na stopień niepełnosprawności):**
 - w porze nocnej,
 - w godzinach nadliczbowych.
- **WYJĄTEK: Wskazana powyżej obniżona norma czasu pracy jak również zakaz zatrudniania w porze nocnej i godzinach nadliczbowych nie dotyczy:**
 - osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz
 - gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.
- Uprawnienia do obniżonej normy czasu pracy przysługują od dnia, od którego osoba niepełnosprawna została wliczona do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych, tym dniem jest dzień przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność.

- **Rozdział 4 – USTAWA O REHABILITACJI**
- [Uprawnienia osób niepełnosprawnych – zatrudnionych u pracodawców zgodnie z KP](#)
- [Art. 15. 1.](#) Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.
- 2. Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.
- 2a. (uchylony)
- 3. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.
- 4. (uchylony)
- [Art. 16. 1.](#) Przepisów art. 15 nie stosuje się:
 - 1) do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz
 - 2) gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.
- 2. Koszty badań, o których mowa w ust. 1 pkt 2, ponosi pracodawca.

- **Art. 17.** Osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy. Nie narusza to przepisu art. 134 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140).
- **Art. 18.** 1. Stosowanie norm czasu pracy, o których mowa w art. 15, nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości.
- 2. Godzinowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające osobistemu zaszeregowaniu lub zaszeregowaniu wykonywanej pracy, przy przejściu na normy czasu pracy, o których mowa w art. 15, ulegają podwyższeniu w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowy wymiar czasu pracy do tych norm.

- **Art. 19. 1. Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności.**
- 2. Urlop, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów.
- 3. Jeżeli wymiar urlopu dodatkowego, o którym mowa w ust. 2, jest niższy niż 10 dni roboczych, zamiast tego urlopu przysługuje urlop dodatkowy określony w ust. 1.

Prawo do urlopu dodatkowego dla pracowników w stopniu znacznym lub umiarkowanym w 2025 roku – przykłady

Prawo do urlopu dodatkowego dla pracowników w stopniu znacznym lub umiarkowanym w 2025 roku

Osobom posiadającym znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności przysługuje więcej przywilejów pracowniczych, m.in. prawo do urlopu dodatkowego.

Zgodnie z art. 19 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych urlop dodatkowy przysługuje osobie, która posiada:

- znaczny stopień niepełnosprawności lub
- umiarkowany stopień niepełnosprawności.

Urlop dodatkowy przysługuje w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Dodatkowy urlop wypoczynkowy udzielany jest na takich samych zasadach jak zwykły urlop wypoczynkowy. Czyli dla osoby zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności całodzienny wymiar urlopu wypoczynkowego będzie wynosił odpowiednio:

- 30 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat (20 dni + 10 dni urlop dodatkowy)
- 36 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat (26 dni + 10 dni urlop dodatkowy)

Urlop dodatkowy nie przysługuje natomiast osobom uprawnionym do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych (np. nauczycielom) lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów (np. sędziom).

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2005 roku, sygn. akt II PK 339/04, prawo do urlopu dodatkowego przysługuje pracownikowi zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, chociażby nie wystąpił do pracodawcy o przyznanie takiego świadczenia.

- **Ponadto warto pamiętać, że opóźnienie w doręczeniu przez pracownika niepełnosprawnego orzeczenia o niepełnosprawności nie ma wpływu na uprawnienia urlopowe. Natomiast roszczenie o dodatkowy urlop wypoczynkowy przedawnia się z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie to stało się wymagalne.**

Pierwszy urlop dodatkowy

Zwykle osobie niepełnosprawnej uprawnienia nabyte w związku z posiadaniem orzeczenia przysługują od dnia, od którego osoba taka została wliczona do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych, czyli od momentu przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność. Jednak w przypadku prawa do pierwszego urlopu dodatkowego nabywa się je dopiero po przepracowaniu roku po dniu przyznania jednego z tych stopni niepełnosprawności. Za dzień przyznania stopnia niepełnosprawności należy uznać dzień posiedzenia zespołu orzekającego (data wydania orzeczenia).

Przykład 1.

Pan Karol zatrudniony od 1 stycznia 2022 roku – 14 kwietnia 2025 roku przedstawił pracodawcy pierwsze jego orzeczenie o zaliczeniu go do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Data posiedzenia Zespołu i data wydania orzeczenia to 1 kwietnia 2025 roku. W związku z powyższym Pan Karol pierwszy urlop dodatkowy nabędzie po przepracowaniu roku tj. Prawo do urlopu dodatkowego nabędzie 1 kwietnia 2026 roku.

- Często problematyczne staje się ustalenie rocznego okresu pracy, po którym pracownik nabywa prawo do pierwszego urlopu z tytułu niepełnosprawności. W tym celu stosuje się regulacje Kodeksu pracy, czyli wlicza się do niego okresy poprzedniego zatrudnienia bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy. W przypadku przerw między kolejnymi zatrudnieniami (nawet u różnych pracodawców) okresy sumuje się, ale – co ważne – liczy się niepokrywające się ze sobą okresy zatrudnienia.
- W chwili, w której pracownik osiąga rok pracy, nabywa prawo do dodatkowego urlopu. Pierwszego urlopu dodatkowego udziela pracodawca, u którego osoba niepełnosprawna pozostaje w zatrudnieniu w chwili osiągnięcia rocznego okresu pracy.

Przykład 2.

Pani Kasia 4 lutego 2024 roku miała wydane pierwsze orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. W firmie X pracowała na umowie o pracę od 1 stycznia 2024 roku do 31 grudnia 2024 roku. W firmie Y pracowała od 1 listopada 2024 roku do 31 stycznia 2025 roku. 1 lutego 2025 roku rozpoczęła pracę w firmie Z. **Prawo do urlopu dodatkowego Pani Kasia nabyła z dniem 4 lutego 2025 roku w firmie Z.**

Istotną kwestią pozostaje fakt, że pierwszy urlop dodatkowy nabywany jest w pełnym wymiarze. W kolejnych latach pracownik uzyskuje prawo do kolejnych urlopów dodatkowych już w pierwszym dniu roku kalendarzowego, w którym pracownik pozostaje w zatrudnieniu i posiada znaczny lub umiarkowany stopień.

Przykład 3.

Pan Robert posiada orzeczenie o zaliczeniu go do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności wydane w dniu 25 listopada 2024 roku. Prawo do 10 dni dodatkowego urlopu nabędzie 25 listopada 2025 roku. 1 stycznia 2026 roku pracownik uzyska prawo do kolejnego urlopu dodatkowego, pod warunkiem że w tym dniu będzie pozostawał w zatrudnieniu.

- **WAŻNE: W przypadku zmiany stopnia niepełnosprawności, np. z umiarkowanego na lekki, a za jakiś czas z powrotem na umiarkowany, pracownik nie musi ponownie przepracować roku dla nabycia prawa do urlopu dodatkowego – wlicza mu się tu wcześniejszy okres zatrudnienia, w którym ma umiarkowany stopień niepełnosprawności.**

Przykład 4.

Pani Aneta zatrudniona jest w firmie X od 1 lutego 2016 roku. W okresie od 1 czerwca 2016 roku (data wydania orzeczenia) do 30 listopada 2019 roku posiadała umiarkowany stopień niepełnosprawności. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego otrzymała po przepracowaniu roku, czyli 1 czerwca 2017 roku.

Od 1 grudnia 2019 roku pani Aneta posiada lekki stopień niepełnosprawności. 1 kwietnia 2025 roku otrzymała ponownie umiarkowany stopień niepełnosprawności i od tego dnia przysługuje jej dodatkowy urlop (nie musi już przepracowywać ponownie 1 roku)

Urlop dodatkowy jest proporcjonalny?

Wymiar urlopu dodatkowego dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.

Dodatkowy urlop pracownika niepełnosprawnego, tak jak zwykły urlop, ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do przepracowanego okresu, jeśli pracownik nie przepracował całego roku kalendarzowego. Wyjątkową sytuacją jest przyznanie pierwszego urlopu dodatkowego – ten przysługuje zawsze w wymiarze 10 dni. Przy czym w przypadku niepełnego etatu wymiar urlopu dodatkowego ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, który obowiązuje pracownika.

- **WAŻNE - Natomiast jeżeli osoba zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności utraci status osoby niepełnosprawnej lub też zostanie zaliczona do lekkiego stopnia niepełnosprawności, nie traci prawa do urlopów, do których nabyła prawo przed utratą tego statusu lub zmianą stopnia niepełnosprawności na lekki. Nie stosuje się tu zasady urlopu w wymiarze proporcjonalnym, a utrata bądź zmiana stopnia niepełnosprawności powoduje wyłącznie utratę prawa do kolejnego dodatkowego urlopu wypoczynkowego.**

Przykład 5.

Pani Maja w 2024 roku 1 stycznia uzyskała 10 dni urlopu dodatkowego, a z 2024 roku pozostało jej 2 dni tego urlopu. 31 marca 2025 roku utraciła status osoby niepełnosprawnej w stopniu umiarkowanym. Otrzymała orzeczenie w stopniu lekkim. W takiej sytuacji pani Maja może wykorzystać urlop dodatkowy zarówno zaległy z 2024, jak i 10 dni z 2025 roku. Dopiero w kolejnym roku tj. w 2026 – nie otrzyma prawa do przyznania kolejnych 10 dni urlopu dodatkowego, jeżeli dalej będzie miała orzeczony lekki stopień.

Istotne jest to, że dodatkowy urlop przechodzi na rok następny i należy go udzielić najpóźniej do końca trzeciego kwartału kolejnego roku kalendarzowego.

- **Opracowanie: Edyta Sieradzka**

- **Art. 20.** 1. Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:
- 1) w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku, z zastrzeżeniem art. 10f ust. 1 pkt 2;
- 2) w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.
- 2. Wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy, o których mowa w ust. 1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.
- 3. Łączny wymiar urlopu określonego w art. 19 ust. 1 i zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.
- 4. Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady udzielania zwolnień od pracy, o których mowa w ust. 1 pkt 1.

Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

1. w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku,
2. w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

1. Zwolnienie od pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym

Pracodawca udziela zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, na podstawie wniosku lekarza sprawującego opiekę nad osobą niepełnosprawną, o skierowanie na turnus rehabilitacyjny. Pracownik niepełnosprawny powinien przedstawić pracodawcy skierowanie na turnus rehabilitacyjny w takim terminie, który umożliwi zapewnienie normalnego toku pracy w zakładzie. Natomiast podstawą wypłaty wynagrodzenia – obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy – za czas zwolnienia, jest przedłożony pracodawcy dokument, który potwierdza pobyt na turnusie, wystawiony przez organizatora turnusu.

Łączny wymiar dodatkowego urlopu wypoczynkowego i zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym nie może przekraczać 21 dni roboczych w roku kalendarzowym. Oznacza to, że w przypadku korzystania w danym roku przez osobę niepełnosprawną z dodatkowego urlopu wypoczynkowego, pracodawca ustalając wymiar zwolnienia na turnus, udzielonego w tym samym roku kalendarzowym, bierze pod uwagę wymiar wykorzystanego wcześniej dodatkowego urlopu. Przepis ten stosuje się odpowiednio przy ustalaniu wymiaru dodatkowego urlopu wypoczynkowego, w przypadku gdy najpierw osoba niepełnosprawna korzysta ze zwolnienia na turnus (np. jeśli pracownik wykorzysta na turnus rehabilitacyjny 14 dni roboczych, wówczas w ramach dodatkowego urlopu wypoczynkowego, może wykorzystać jedynie 7 dni). Prawo do zwolnienia od pracy jest całkowicie niezależne od prawa do urlopu wypoczynkowego, w tym dodatkowego. **Pracodawca nie może żądać, aby pracownik niepełnosprawny wyjeżdżał na turnus w okresie urlopu wypoczynkowego.**

- Należy jednocześnie podkreślić, że art. 20 ust. 1 pkt 1 ustawy o rehabilitacji (...) daje prawo do korzystania ze zwolnienia w wymiarze 21 dni roboczych, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, jednak tylko w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym. Osoby skierowane do sanatorium przez lekarza NFZ nie mogą więc, podobnie jak osoby korzystające z prewencji rentowej ZUS, z takiego zwolnienia korzystać.

2. Zwolnienie od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy

Zwolnienie od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy jest zwolnieniem skutkującym usprawiedliwioną nieobecnością pracownika w pracy, w sytuacji, gdy czynności te nie mogły być wykonane poza godzinami pracy. Nieobecność w takim przypadku może trwać cały dzień bądź kilka godzin, a pracodawca nie może wymagać, aby pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego.

Przepisy nie określają szczegółowych zasad udzielania przez pracodawcę zwolnienia od pracy w celu wykonania zabiegów leczniczych lub usprawniających. Do pracodawcy należy więc określenie tych zasad. Zwolnienie to może być udzielone np. na podstawie skierowania lekarza na zabiegi. Należy zauważyć, że w przypadku zwolnienia od pracy w celu wykonania zabiegów leczniczych lub usprawniających, nie ma żadnych ograniczeń dotyczących maksymalnego, łącznego wymiaru liczby dni roboczych tego zwolnienia (w przypadku zwolnienia na turnus jest to 21 dni roboczych). Określony jest tylko jeden warunek, tj. że czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

WAŻNE!!!

W przypadku zwolnienia w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy:

- czas zwolnienia zależy od czasu trwania badania, zabiegu, itp. (oraz ewentualnego czasu niezbędnego na dojazd),
- warunkiem udzielenia zwolnienia jest niemożność wykonania tych czynności poza godzinami pracy,
- pracodawca ma prawo żądać udokumentowania,
- wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Podstawa prawna:

- art. 20 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn.: Dz. U. 2021, Poz. 573),
- rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (Dz. U. 100.927).

- **Art. 20c.** Osobie niepełnosprawnej przysługują uprawnienia pracownicze określone w niniejszym rozdziale odpowiednio od dnia, od którego osoba niepełnosprawna została wliczona do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych na podstawie art. 2a.
- **Art. 2a.** 1. Osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność.
- 2. W przypadku przedstawienia pracodawcy kolejnego orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia złożenia wniosku o wydanie orzeczenia, jeżeli 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, z zastrzeżeniem ust. 3.
- 3. Bez względu 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, jeżeli z treści tego orzeczenia wynika, że w tym okresie osoba ta była niepełnosprawna.
- 4. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do dokumentów potwierdzających wystąpienie u pracownika schorzeń, o których mowa w art. 26a ust. 1b, lub schorzeń określonych na podstawie art. 21 ust. 7.

- **Art. 23.** Jeżeli pracodawca nie wydzieli lub nie zorganizuje w przepisany terminie stanowiska pracy dla osoby, o której mowa w art. 14, obowiązany jest dokonać, w dniu rozwiązania stosunku pracy z tą osobą, wpłaty na Fundusz w wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za pracownika.
- **Art. 14. 1.** Osobie zatrudnionej, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku, pracodawca jest obowiązany wydzielić lub zorganizować odpowiednie stanowisko pracy z podstawowym zapleczem socjalnym, nie później niż w okresie trzech miesięcy od daty zgłoszenia przez tę osobę gotowości przystąpienia do pracy. Zgłoszenie gotowości przystąpienia do pracy powinno nastąpić w ciągu miesiąca od dnia uznania za osobę niepełnosprawną.
- 2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się, gdy wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było naruszenie przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracownika z jego winy lub jego stanu nietrzeźwości – udowodnione przez pracodawcę.

- **Art. 23a.** 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić niezbędne racjonalne usprawnienia dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nim w stosunku pracy, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie. Niezbędne racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby, o ile przeprowadzenie takich zmian lub dostosowań nie skutkowałoby nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń, z zastrzeżeniem ust. 2.
- 2. Obciążenia, o których mowa w ust. 1, nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków publicznych.
- 3. Niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień, o których mowa w ust. 1, uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów art. 183a § 2–5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

- Niezbędne racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby.
- Racjonalne usprawnienia mogą polegać na przystosowaniu pomieszczenia (likwidacja barier architektonicznych), odpowiednim wyposażeniu (np. sprzęt biurowy sterowany głosem – ułatwienie dla osób niewidomych, umożliwienie skorzystania z alternatywnych form komunikacji – zatrudnienie tłumacza języka migowego), jak również ustaleniu czasu pracy, podziału zadań lub oferty kształceniowej lub integracyjnej w zależności od rodzaju niepełnosprawności i zgłoszonych potrzeb. Czasem wystarczające jest przeniesienie stanowiska pracy lub miejsca rekrutacji lub szkolenia z piętra na parter.
- **WAŻNE! Potrzeby muszą być zgłoszone pracodawcy.**
- Pracodawca jest obowiązany do wprowadzenia racjonalnych usprawnień, jeżeli pozwalają na to jego własne możliwości organizacyjne i finansowe, jak również kiedy koszty przeprowadzenia takich zmian lub dostosowań są w wystarczającym stopniu refundowane ze środków publicznych. Ustalenie, czy stopień rekompensaty kosztów ze środków publicznych można w danej sytuacji uznać za dostateczny, ocenia sąd w razie sporu pomiędzy pracodawcą a osobą niepełnosprawną.
- Pracodawca jest obowiązany zapewnić niezbędne racjonalne usprawnienia dla osoby niepełnosprawnej:
 - pozostającej z nim w stosunku pracy,
 - uczestniczącej w procesie rekrutacji
 - odbywającej szkolenie,
 - staż,
 - przygotowanie zawodowe,
 - praktyki zawodowe lub absolwenckie.
- Niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów art. 18^{3a} § 2-5 Kodeksu pracy.

- **Wynagrodzenie za pracę osoby niepełnosprawnej**
- Stosowanie skróconych norm czasu pracy wobec osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może powodować obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości.
- **Przykład:** Jeżeli pracownik, który dotychczas pracował w oparciu o normę 8-godzinną i w umowie o pracę wynagrodzenie określono w stawce miesięcznej, np. 5000,00 zł, po przedłożeniu pracodawcy orzeczenia o zaliczeniu do stopnia niepełnosprawności (znaczny lub umiarkowany), przechodzi na normę 7-godzinną, zachowując prawo do wynagrodzenia miesięcznego w wysokości 5000,00 zł.
- Godzinowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające osobistemu zaszeregowaniu lub zaszeregowaniu wykonywanej pracy, przy przejściu na skrócone normy czasu pracy ulegają podwyższeniu w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowy wymiar czasu pracy do tych norm.
- **WAŻNE!** Powyższe zasady wynagradzania dotyczą wszystkich pracowników niepełnosprawnych, niezależnie od tego, czy rozpoczynają pracę będąc osobami niepełnosprawnymi, czy też uzyskują ten status w trakcie zatrudnienia.

- **Urlop osoby niepełnosprawnej**

- Prawo do dodatkowego urlopu przysługuje pracownikowi, który zaliczony został do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności i wynosi 10 dni roboczych w roku kalendarzowym – oczywiście jest też uzależniony od etatu
- **WAŻNE!** Urlop dodatkowy nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub dodatkowego urlopu na podstawie odrębnych przepisów np. pracownikowi pomocy społecznej.
- Pracownik nabywa prawo po raz pierwszy do dodatkowego urlopu wypoczynkowego po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia go do umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności. **Tu zgodnie z wytycznymi BON i PIP – jest to data wydania przez Powiatowy/Miejski Zespół Orzeczenia.** Przepracowanie jednego roku nie musi mieć miejsca u jednego pracodawcy, a także nie musi być zachowana ciągłość zatrudnienia, tylko sumujemy wszystkie okresy pracy.
- **PAMIĘTAJ!** Osoba, która raz nabyła prawo do dodatkowego urlopu, zachowuje do niego prawo, nawet gdy zmieni pracodawcę.

- **Czy pracownik z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności, który posiada zgodę lekarza na pracę w nadgodzinach może korzystać z przywileju krótszej normy dobowej i tygodniowej?**
- Wszystko zależy od decyzji lekarza medycyny pracy lub lekarza prowadzącego, gdyż może on dokonać częściowego wyłączenia stosowania art. 15 ustawy o rehabilitacji. To z zaświadczenia lekarskiego musi dokładnie wynikać, w jakim zakresie lekarz wyraził zgodę na niestosowanie przepisów dotyczących rehabilitacji. Jeżeli dotyczyć to będzie tylko nadgodzin, to oznacza, że w pozostałym zakresie, tj. m.in. w odniesieniu do normy pracy wynoszącej 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo, przepisy ustawy nadal obowiązują.
- Podsumowując osoby z niepełnosprawnością w większości przypadków nie mogą pracować ani w nadgodzinach, ani w porze nocnej. Przepis ten nie dotyczy jednak osób zatrudnionych przy pilnowaniu mienia. Natomiast niepełnosprawni jeżeli sami wystąpią do pracodawcy z propozycją zastosowania wobec nich norm Kodeksu pracy, a pracodawca wyśle ich na badania do lekarza i ten wystawi odpowiednie zaświadczenie, wówczas mogą pracować w nadgodzinach.

- **WAŻNE – wyjaśnienie MRiPS z 2022 roku dot. wydanego zaświadczenia od lekarza na niestosowanie art. 15 ustawy o rehabilitacji**
- Uzyskanie przez osobę niepełnosprawną zaświadczenia, o którym mowa w art. 16 ustawy, wyłącza, co do zasady, w całości przepisy art. 15 tej ustawy, w związku z czym osoba niepełnosprawna, w zakresie czasu pracy, traktowana jest jak pracownik pełnosprawny i w stosunku do niej mają zastosowanie przede wszystkim przepisy ustawy (...) - Kodeks pracy (...).
- Skierowanie do lekarza medycyny pracy, a w przypadku jego braku lekarza sprawującego opiekę nad daną osobą, wydaje na wniosek pracownika niepełnosprawnego pracodawca. **Zatem zgoda lekarza na wyłączenie stosowania art. 15 w stosunku do danego pracownika niepełnosprawnego obowiązuje u tego pracodawcy, na danym stanowisku pracy.**
- Obowiązujące przepisy nie określają wzoru ani treści zaświadczenia wydawanego na podstawie art. 16 ustawy o rehabilitacji (...). O treści tego zaświadczenia decyduje więc lekarz medycyny pracy, a w przypadku jego braku lekarz sprawujący opiekę nad daną osobą.
- **Jeżeli jednak pracownik wnioskował o wyłączenie w stosunku do niego tylko części przywilejów określonych w art. 15 ustawy o rehabilitacji (...), a otrzymał od lekarza zaświadczenie wyłączające wszystkie te przywileje, to zdaniem Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej - pracodawca powinien uwzględnić to zaświadczenie jedynie w zakresie, o który wnioskował pracownik. Ponadto, jeśli np. zmienił się stan zdrowia pracownika, może on wnioskować do pracodawcy o powtórne skierowanie do lekarza w celu modyfikacji treści zaświadczenia".**
- **Odpowiedź Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lutego 2022 r.**

- **Przykład 1.**
- Szymon ma status osoby niepełnosprawnej w stopniu lekkim i pracuje jako ochroniarz w Banku. Jego pracodawca chce, aby przychodził on do pracy w godzinach nocnych od godz. 20 do 8 rano (łącznie na 12 godzin na dobę). Zatrudniający chce, aby Szymon świadczył swoją pracę w ramach równoważnego systemu czasu pracy, w zamian za co będzie otrzymywał dodatkowe dni wolne od pracy w ciągu każdego tygodnia. Pracownik nie musi uzyskiwać dodatkowej zgody lekarza w tym zakresie, ponieważ ma lekki stopień niepełnosprawności, a jego obowiązki ograniczają się do pilnowania.
- **Przykład 2.**
- Andrzej ma status osoby niepełnosprawnej w stopniu umiarkowanym i pracuje jako grafik komputerowy. Jego pracodawca chce, aby mężczyzna wykonywał swoje obowiązki w ramach równoważnego systemu czasu pracy, tj. przez 11 godzin przez 3 dni w tygodniu, za co otrzyma dodatkowy 1 dzień wolnego w każdym tygodniu. W tej sytuacji konieczne jest uzyskanie zgody właściwego lekarza, ponieważ praca Andrzeja nie polega na pilnowaniu i jednocześnie posiada on umiarkowany stopień niepełnosprawności.

- **Przykład 3.**

- Leszek ma status osoby niepełnosprawnej w stopniu umiarkowanym, a jego obowiązki ograniczają się do pilnowania mienia w firmie. Jego pracodawca chce, aby mężczyzna wykonywał swoją pracę w ramach równoważnego systemu czasu pracy przez 12 godzin na dobę, w zamian za co zyska 2 dni wolnego w każdym tygodniu. Pomimo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, Leszek nie musi uzyskać zgody lekarza na wykonywanie pracy w takim systemie, ponieważ polega ona na pilnowaniu mienia – zgoda na podjęcie pracy w omawianym systemie następuje z mocy samego prawa.

• Podsumowanie

- Posiadanie statusu pracownika niepełnosprawnego może uprawniać do wykonywania pracy w ramach równoważnego systemu czasu pracy. Jeśli obowiązki zatrudnionego polegają na pilnowaniu (osób lub mienia) system ten może być stosowany z mocy samego prawa i nie jest wymagane dopełnienie dodatkowych obowiązków.
- Jeżeli jednak zadania niepełnosprawnego pracownika polegają na czymś zupełnie innym, równoważny system czasu pracy może być wykorzystywany wyłącznie wtedy, gdy zatrudniony na swój wniosek a uzyska na to zgodę właściwego lekarza.

- **Ustalenie stanu zatrudnienia w 2025 roku, w tym zatrudnienia osób niepełnosprawnych**

Ustalenie stanu zatrudnienia w 2025 roku, w tym zatrudnienia osób niepełnosprawnych

- Poziom zatrudnienia pracodawca musi obliczać każdorazowo po zakończeniu miesiąca. Liczbę etatów oblicza stosując średnią arytmetyczną z dziennych stanów zatrudnienia w danym miesiącu. Czyli – sumuje stan zatrudnienia z każdego dnia w miesiącu w przeliczeniu na etaty, a następnie dzieli uzyskany wynik przez liczbę dni w danym miesiącu. W obliczeniu stanu zatrudnienia uwzględnia również dni wolne od pracy, dla których przyjmuje stan zatrudnienia z dnia poprzedniego lub następnego – jeżeli miesiąc rozpoczyna się takim dniem. Należy pamiętać, że stany te muszą być rzeczywiste.
- •Dlatego, gdy zatrudnienie pracownika ustaje w piątek (np. rozwiązuje umowę o pracę, śmierć pracownika itp.), to nie należy go uwzględniać w stanach zatrudnienia w sobotę i niedzielę.
- •Stan zatrudnienia wylicza się z dokładnością do dwóch miejsc po przecinku stosując zaokrąglenie w dół, jeżeli pierwsza odrzucona cyfra należy do przedziału od 0 do 4 albo w górę, jeżeli pierwsza odrzucona cyfra należy do przedziału od 5 do 9. Do liczby pracowników, w przeliczeniu na etaty wlicza się osoby zatrudnione na podstawie:
 - umowy o pracę,
 - powołania,
 - wyboru,
 - mianowania
 - spółdzielczej umowy o pracę.

- **Wyjątki – kogo nie należy wliczać do stanów zatrudnienia wg Ustawy o rehabilitacji art. 21 ust. 5**
- Wobec powyższego wymogu również nie każdą zatrudnioną osobę należy wliczać do stanu zatrudnienia. W stanach zatrudnienia nie uwzględniamy bowiem:
 - **osób niepełnosprawnych, które przebywają na wszystkich urloпах bezpłatnych (czyli urloпах bezpłatnych, które wynikają z Kodeksu pracy oraz urloпах bezpłatnych, których obowiązek udzielania określają inne przepisy),**
 - **osób pełnosprawnych, które:** są zatrudnione na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego,
 - przebywają na urlopie rodzicielskim,
 - przebywają na urloпах wychowawczych,
 - nie świadczą pracy w związku z odbywaniem służby wojskowej oraz służby zastępczej,
 - są uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy,
 - nie świadczą pracy w związku z uzyskaniem świadczenia rehabilitacyjnego,
 - przebywają na urloпах bezpłatnych, których obowiązek udzielenia określają odrębne ustawy (innym urloпах bezpłatnych niż te wynikające z Kodeksu pracy).
- To istotne wytyczne, których należy przestrzegać, gdy jest się pracodawcą tzw. otwartego rynku pracy. Nieco inaczej sprawa ma się w przypadku pracodawców prowadzących Zakład Pracy Chronionej. Te firmy do stanu zatrudnienia zaliczyć powinny również osoby niepełnosprawne wykonujące pracę nakładczą, pod warunkiem jednak, iż ich wynagrodzenie zostało ustalone co najmniej w wysokości:
 - najniższego wynagrodzenia - w stosunku do wykonawców, dla których praca nakładczą stanowi jedyne źródło utrzymania,
 - połowy najniższego wynagrodzenia - w stosunku do pozostałych wykonawców.
- Wymiar czasu pracy osób niepełnosprawnych wykonujących pracę nakładczą ustala się jako iloraz wysokości ustalonego wynagrodzenia i najniższego wynagrodzenia.

- **Art. 2a ust. 1-4 ustawy o rehabilitacji Zasady wliczania osoby niepełnosprawnej do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych w 2025 roku.**
- 1. Osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność.
- 2. W przypadku przedstawienia pracodawcy kolejnego orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia złożenia wniosku o wydanie orzeczenia, jeżeli 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, z zastrzeżeniem ust. 3.
- 3. Bez względu 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, jeżeli z treści tego orzeczenia wynika, że w tym okresie osoba ta była niepełnosprawna.
- 4. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do dokumentów potwierdzających wystąpienie u pracownika schorzeń, o których mowa w **art. 26a dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego**, ust. 1b, lub schorzeń określonych na podstawie **art. 21 wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych**, ust. 7.
- 26

- **Pamiętaj** – Wliczanie pracowników do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych następuje w oparciu o art. 2a ustawy o rehabilitacji (...). W świetle wskazanego przepisu wliczanie pracownika do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych zależy od kilku czynników/dat, a mianowicie:
 - od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności;
 - od tego, czy jest to pierwsze czy kolejne orzeczenie przedłożone pracodawcy;
 - od terminu, w jakim pracownik wystąpił z wnioskiem o wydanie kolejnego orzeczenia;
 - od terminu ustalenia niepełnosprawności/stopnia niepełnosprawności wskazanego w orzeczeniu.
- Wliczanie do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych nie jest jednoznaczne z możliwością ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, gdyż dla celu wliczania do stanu zatrudnienia wystarczające jest wyłącznie stwierdzenie niepełnosprawności w analizowanym okresie, w pierwszym lub w kolejnym orzeczeniu dostarczonym do pracodawcy, natomiast dla celu ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzeń konieczne jest stwierdzenie w badanym okresie, w pierwszym lub kolejnym orzeczeniu dostarczonym pracodawcy - jednego z trzech stopni niepełnosprawności oraz spełnienie wszystkich warunków wynikających z ustawy rehabilitacji.

- **1. Konieczne jest wliczanie pracownika ON w przeliczeniu na etaty licząc jego przeciętny miesięczny wymiar czasu pracy** - dlatego jeżeli pracownik jest zatrudniony u Państwa np. od 8.05.2025 r. (umowa o pracę na 1,000 etat) to za maj jego pmwczp - przeciętny miesięczny wymiar czasu pracy będzie liczony: ilość dni pozostawania w zatrudnieniu w maju razy jego etat z umowy o pracę i dzielony przez liczbę dni kalendarzowych tj. $24 \text{ dni} * 1,000 \text{ etat} / 31 \text{ maj} = 0,77419 \text{ etatu}$ w zaokrągleniu wychodzi 0,77 etatu - tyle od tego pracownika bierzecie do wyliczenia stanu zatrudnienia ogółem w maju i osób z niepełnosprawnych wyliczając dane na DEK-1-0 czy INF-U, czy INF-1. Tak samo będzie z pracownikiem, który zostanie w trakcie miesiąca zwolniony - również musicie wyliczyć jego pmwczp. Takie wyliczenie dotyczy zarówno pracowników pełnosprawnych jak i niepełnosprawnych.

WYDŁUŻANIE WAŻNOŚCI ORZECZEŃ – art. 6bb ustawy o rehabilitacji po 3.08.2024 r.

- **USTAWA**

- z dnia 24 lipca 2024 r.

- **o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych**

- **Art. 1.** W ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 44, 858 i 1089) wprowadza się następujące zmiany:
- 1) po art. 6b dodaje się art. 6ba i art. 6bb w brzmieniu:
- „Art. 6ba. 1. Osoba niepełnosprawna posiadająca orzeczenie o niepełnosprawności albo o stopniu niepełnosprawności wydane na czas określony może wystąpić do powiatowego zespołu z wnioskiem o wydanie kolejnego orzeczenia o niepełnosprawności albo o stopniu niepełnosprawności **nie wcześniej niż 2 miesiące przed upływem terminu ważności posiadanego orzeczenia.**
- 2. Osoba niepełnosprawna posiadająca orzeczenie o niepełnosprawności może wystąpić do powiatowego zespołu z wnioskiem o wydanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności nie wcześniej niż 3 miesiące przed upływem terminu ważności orzeczenia o niepełnosprawności.

- 3. W przypadku zmiany stanu zdrowia osoba niepełnosprawna posiadająca orzeczenie o niepełnosprawności albo o stopniu niepełnosprawności może w okresie ważności tego orzeczenia wystąpić do powiatowego zespołu z wnioskiem o wydanie orzeczenia uwzględniającego zmianę stanu zdrowia.
- 4. Wnioski, o których mowa w ust. 1–3, mogą składać również przedstawiciele ustawowi, ośrodki pomocy społecznej albo centra usług społecznych, o których mowa w art. 6b ust. 1
- Art. 6bb. 1. Jeżeli wniosek o wydanie kolejnego orzeczenia o niepełnosprawności albo o stopniu niepełnosprawności został złożony w okresie ważności odpowiednio orzeczenia ustalającego niepełnosprawność albo orzeczenia ustalającego stopień niepełnosprawności, **to zachowuje ono ważność do dnia wydania kolejnego ostatecznego orzeczenia, nie dłużej jednak niż do ostatniego dnia szóstego miesiąca** następującego po dacie określającej tę ważność.

- 3. Po otrzymaniu wniosku, o którym mowa w ust. 1, przewodniczący powiatowego zespołu wydaje niezwłocznie zaświadczenie potwierdzające złożenie tego wniosku oraz określające termin ważności dotychczasowego orzeczenia o niepełnosprawności albo o stopniu niepełnosprawności.”;
- 2) w art. 6b5 po ust. 3 dodaje się ust. 3a w brzmieniu:
- „3a. Jeżeli wniosek o wydanie kolejnej decyzji ustalającej poziom potrzeby wsparcia został złożony w okresie ważności decyzji ustalającej poziom potrzeby wsparcia, to zachowuje ona ważność do dnia, w którym kolejna decyzja ustalająca poziom potrzeby wsparcia stanie się ostateczna, nie dłużej jednak niż do ostatniego dnia szóstego miesiąca następującego po dacie określającej tę ważność.”.

- **Art. 2.** Do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, które dotyczą postępowań o ustalenie niepełnosprawności albo stopnia niepełnosprawności, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.
- **Art. 3.** Karty parkingowe, o których mowa w art. 8 ust. 4 ustawy z dnia 20 czerwca 1997 r. – Prawo o ruchu drogowym (Dz. U. z 2023 r. poz. 1047, z późn. zm.1)), których termin ważności upływa do dnia 30 września 2024 r., zachowują ważność do dnia 31 marca 2025 r.
- **Art. 4.** Ustawa wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.
- MARSZAŁEK SEJMU
- (-) Szymon Hołownia

- **PYTANIE DO PFRON**
- **Czy można przedłużyć poprzednie orzeczenie bez zaświadczenia, które określa termin ważności dotychczasowego orzeczenia?**
- •Wydane przez przewodniczącego zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności zaświadczenie, które określa termin ważności dotychczasowego orzeczenia, pozostaje podstawowym dokumentem, dzięki któremu na bieżąco potwierdza się, że poprzednie orzeczenie jest przedłużone.
- •Jednocześnie Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych w ostatnich wyjaśnieniach wskazało, że ocena możliwości przedłużenia poprzedniego orzeczenia może **być również dokonana w oparciu o treść poprzedniego i nowego orzeczenia o niepełnosprawności/ stopniu niepełnosprawności**. Na podstawie tych dokumentów da się określić ważność poprzedniego orzeczenia oraz termin złożenia wniosku o wydanie nowego orzeczenia.

- **Jeżeli z treści obu dokumentów: poprzedniego i nowego orzeczenia o stopniu niepełnosprawności będzie wynikać, że:** wniosek o wydanie nowego orzeczenia został złożony przed upływem ważności poprzedniego orzeczenia oraz
- nowe ostateczne orzeczenie zostało wydane przed upływem ostatniego dnia szóstego miesiąca, następującego po dacie określającej ważność poprzedniego orzeczenia – to poprzednie orzeczenie może być przedłużone – w oparciu o posiadane dokumenty (czyli oba orzeczenia) – do dnia wydania nowego ostatecznego orzeczenia.
- **Jeżeli z treści obu dokumentów: poprzedniego i nowego orzeczenia o stopniu niepełnosprawności będzie wynikać, że:** wniosek o wydanie nowego orzeczenia został złożony przed upływem ważności poprzedniego orzeczenia oraz
- nowe ostateczne orzeczenie zostało wydane po upływie ostatniego dnia szóstego miesiąca, następującego po dacie określającej ważność poprzedniego orzeczenia – to poprzednie orzeczenie może być przedłużone – w oparciu o posiadane dokumenty (czyli oba orzeczenia) – do ostatniego dnia szóstego miesiąca, następującego po dacie określającej ważność poprzedniego orzeczenia.

• WPŁATY OBOWIĄZKOWE do PFRON w 2025 roku i sprawozdawczość w PFRON

- **Kogo dotyczą wpłaty na PFRON w 2025?**
- **Wielkość zatrudnienia** jest podstawowym kryterium powstania obowiązku wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
- **Zobowiązany do wpłat**
- Jeśli jesteś pracodawcą, który:
- osiąga w danym miesiącu zatrudnienie, co najmniej 25 osób w przeliczeniu na etaty,
- i nie zatrudnia osób niepełnosprawnych albo poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest mniejszy niż 6 % (pracodawca nie będący publiczną lub niepubliczną uczelnią, szkołą, przedszkolem, inną formą wychowania przedszkolnego, placówką opiekuńczo-wychowawczą, regionalną placówką opiekuńczo-terapeutyczną, interwencyjnym ośrodkiem preadopcyjnym, placówką resocjalizacyjną, żłobkiem a także klubem dziecięcym) wśród ogólnego stanu zatrudnienia, albo jest mniejszy niż 2% (pracodawca będący publiczną lub niepubliczną uczelnią, szkołą, przedszkolem, inną formą wychowania przedszkolnego, placówką opiekuńczo-wychowawczą, regionalną placówką opiekuńczo-terapeutyczną, interwencyjnym ośrodkiem preadopcyjnym, placówką resocjalizacyjną, żłobkiem a także klubem dziecięcym) wśród ogólnego stanu zatrudnienia,
- to masz **obowiązek dokonywania wpłat** na PFRON.

- **Zwolniony z wpłat na PFRON w 2025 roku?**

- Jeśli jesteś pracodawcą, który:
- osiąga w danym miesiącu zatrudnienie co najmniej 25 osób w przeliczeniu na etaty i poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest co najmniej 6% albo co najmniej 2% wśród ogólnego stanu zatrudnienia,
- albo jesteś niedziałającym w celu osiągnięcia zysku domem pomocy społecznej lub hospicjum,
- albo jesteś zakładem opiekuńczo-leczniczym (ale dopiero od 1 lipca 2016 roku),
- albo jesteś publiczną lub niepubliczną jednostką organizacyjną działającą w celu osiągnięcia zysku, której wyłącznym przedmiotem prowadzonej działalności jest rehabilitacja społeczna i lecznicza, edukacja osób niepełnosprawnych lub opieka nad osobami niepełnosprawnymi,
- albo prowadzisz zakład pracy co do którego ogłoszono upadłość,
- albo jesteś placówką dyplomatyczną, urzędem konsularnym lub przedstawicielstwem i misją zagraniczną
- to jesteś **zwolniony z wpłat** na PFRON.

- **Przykład wyliczenia stanu zatrudnienia ogółem:**
- **Dane o zatrudnieniu w maju 2025 r.**
- od 1 do 10 maja zatrudnienie wynosiło 21 etatów,
- od 11 do 31 maja zatrudnienie zwiększyło się o 6 etatów.
- Wyliczenie zatrudnienia ogółem w marcu:
- $ZOG = [(10 \text{ dni} \times 21 \text{ etatów}) + (21 \text{ dni} \times 27 \text{ etatów})] / 31 \text{ dni} = 25,06$ etatów – czyli występuje obowiązek wpłaty na Fundusz za maj do 20 czerwca 2025 r.).

- **Jak wyliczyć wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych? Wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych – 6%**
- Jeżeli jesteś pracodawcą nie będącym publiczną lub niepubliczną uczelnią, szkołą, przedszkolem, inną formą wychowania przedszkolnego, placówką opiekuńczo-wychowawczą, regionalną placówką opiekuńczo-terapeutyczną, interwencyjnym ośrodkiem preadopcyjnym, placówką resocjalizacyjną, żłobkiem a także klubem dziecięcym) wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyliczasz według następującego wzoru:
- **$W = ZON / ZOG$**
- gdzie:
- W - wskaźnik (uzyskaną wartość należy wykazać z dokładnością do czterech miejsc po przecinku).
- ZON - stan zatrudnienia osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy (z miesiąca sprawozdawczego - etaty).
- ZOG - stan zatrudnienia ogółem w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy (z miesiąca sprawozdawczego - etaty).
- **Przykład wyliczenia**
- Dane o zatrudnieniu w styczniu:
- od 1 do 10 stycznia zatrudnienie wynosiło 45 etatów,
- od 11 do 31 stycznia zatrudnienie zwiększyło się o 5 etatów,
- od 1 do 31 stycznia zatrudniano 2 osoby niepełnosprawne w stopniu lekkim w pełnym wymiarze czasu pracy.
- **Wyliczenie wskaźnika w styczniu**
- $ZOG = [(10 \text{ dni} \times 45 \text{ etatów}) + (21 \text{ dni} \times 50 \text{ etatów})] / 31 \text{ dni} = 48,39 \text{ etatów.}$
- $ZON = (31 \text{ dni} \times 2 \text{ etaty}) / 31 \text{ dni} = 2,00 \text{ etaty.}$
- **$W = ZON / ZOG = 2,00 \text{ etaty} / 48,39 \text{ etatów} = 0,0413 (4,13\%)$** – czyli występuje obowiązek wpłaty na Fundusz za styczeń.

- Jeżeli zatrudniasz osoby niepełnosprawne ze schorzeniami szczególnie utrudniającymi wykonywanie pracy, możesz obniżyć wskaźnik uprawniający do zwolnienia z wpłaty.
- **Inaczej mówiąc, jeżeli zatrudniasz osobę niepełnosprawną w stopniu znacznym lub umiarkowanym, dodatkowo posiadającą tzw. szczególne schorzenie, etat takiej osoby liczy się potrójnie w przypadku stopnia znacznego i podwójnie w przypadku stopnia umiarkowanego. W takich sytuacjach wskaźnik ustalany jest według następującego wzoru:**
- **$WO = (3 \times ZS + 2 \times US + ZON) / ZOG$**
- gdzie:
- WO - wskaźnik (uzyskaną wartość należy wykazać z dokładnością do czterech miejsc po przecinku).
- ZS - liczba pracowników niepełnosprawnych w stopniu znacznym ze szczególnymi schorzeniami, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy (z miesiąca sprawozdawczego - etaty).
- US - liczba pracowników niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym ze szczególnymi schorzeniami, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy (z miesiąca sprawozdawczego - etaty).
- ZON - stan zatrudnienia osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy (z miesiąca sprawozdawczego - etaty).
- ZOG - stan zatrudnienia ogółem w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy (z miesiąca sprawozdawczego - etaty).
- **Przykład wyliczenia**
- Dane o zatrudnieniu w styczniu:
- od 1 do 10 stycznia zatrudnienie wynosiło 45 etatów,
- od 11 do 31 stycznia zatrudnienie zwiększyło się o 5 etatów,
- od 1 do 31 stycznia zatrudniano 1 osobę niepełnosprawną w stopniu lekkim w pełnym wymiarze czasu pracy,
- od 1 do 31 stycznia zatrudniano 1 osobę niepełnosprawną w stopniu znacznym ze szczególnym schorzeniem w pełnym wymiarze czasu pracy.
- Wyliczenie wskaźnika w styczniu: $ZOG = [(10 \text{ dni} \times 45 \text{ etatów}) + (21 \text{ dni} \times 50 \text{ etatów})] / 31 \text{ dni} = 48,39 \text{ etatów}$. $ZON = (31 \text{ dni} \times 2 \text{ etaty}) / 31 \text{ dni} = 2,00 \text{ etaty}$. $ZS = 1$ $US = 0$ $OWO = (3 \times ZS + 2 \times US + ZON) / ZOG = (3 \times 1 + 2 \times 0 + 2,00 \text{ etaty}) / 48,39 \text{ etatów} = 0,1033 (10,33\%)$ – zwolnienie z wpłaty na Fundusz za styczeń.
- **PAMIĘTAJ** – aby uwzględnić pracownika niepełnosprawnego musisz posiadać w aktach ważne orzeczenie o niepełnosprawności wraz z datą jego wpływu do firmy

- **Jeżeli zatrudnia się pracownika niepełnosprawnego ze schorzeniem szczególnie utrudniającym wykonywanie pracy, pracodawca może obniżyć wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Do schorzeń szczególnych zalicza się:**
 - chorobę Parkinsona,
 - stwardnienie rozsiane
 - paraplegię, tetraplegię, hemiplegię,
 - znaczne upośledzenia widzenia (ślepota) oraz niedowidzenie,
 - głuchotę i głuchoniemotę,
 - nosicielstwo wirusa HIV oraz choroba AIDS,
 - epilepsję,
 - przewlekłe choroby psychiczne,
 - upośledzenie umysłowe,
 - miastenię
 - późne powikłania cukrzycy.
- **NALEŻY PAMIĘTAĆ, że dla potrzeb obliczania stanów zatrudnienia i wskaźników niezbędnych do wyliczenia wysokości wpłaty w przypadku zatrudnienia osób niepełnosprawnych legitymujących się orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu znacznym lub umiarkowanym ze schorzeniem szczególnie utrudniającym wykonywanie pracy pracodawca powinien uzyskać od pracownika zaświadczenie od lekarza specjalisty potwierdzające posiadanie takiego schorzenia. Wyjątkiem są orzeczenia, które jednoznacznie potwierdzają wystąpienie schorzeń szczególnych ze wskazanym symbolem niepełnosprawności 01-U (upośledzenie umysłowe), 04-O (znaczne upośledzenie widzenia-ślepota oraz niedowidzenie) oraz 06-E (epilepsja). Obecnie PFRON również wskazuje na kod 02-P – jednakże tylko w przypadku kiedy orzeczenie z kodem 02-P zostało wydane na stałe!!!**

SCHORZENIA OBNIŻAJĄCE WPŁATY OBOWIAZKOWE na PFRON - Schorzenia szczególne – z rozporządzenia z 1998 roku.

1. chorobę Parkinsona; (musi być przedstawione pracodawcy orzeczenie w stopniu znacznym lub umiarkowanym wraz z zaświadczeniem od lekarza specjalisty)
2. stwardnienie rozsiane; (musi być przedstawione pracodawcy orzeczenie w stopniu znacznym lub umiarkowanym wraz z zaświadczeniem od lekarza specjalisty)
3. paraplegię, tetraplegię, hemiplegię; (musi być przedstawione pracodawcy orzeczenie w stopniu znacznym lub umiarkowanym wraz z zaświadczeniem od lekarza specjalisty)
4. [znaczne upośledzenie widzenia \(ślepotę\) oraz niedowidzenie; \(musi być przedstawione pracodawcy orzeczenie w stopniu znacznym lub umiarkowanym i jeżeli na orzeczeniu będzie wykazany symbol schorzenia 04-O ono wystarczy\)](#)
5. głuchotę i głuchoniemotę; (musi być przedstawione pracodawcy orzeczenie w stopniu znacznym lub umiarkowanym wraz z zaświadczeniem od lekarza specjalisty)
6. nosicielstwo wirusa HIV oraz chorobę AIDS; (musi być przedstawione pracodawcy orzeczenie w stopniu znacznym lub umiarkowanym wraz z zaświadczeniem od lekarza specjalisty)
7. [epilepsję; \(musi być przedstawione pracodawcy orzeczenie w stopniu znacznym lub umiarkowanym i jeżeli na orzeczeniu będzie wykazany symbol schorzenia 06-E ono wystarczy\)](#)
8. przewlekłe choroby psychiczne; (musi być przedstawione pracodawcy orzeczenie w stopniu znacznym lub umiarkowanym wraz z zaświadczeniem od lekarza specjalisty o przewlekłej chorobie psychicznej, symbol schorzenia 02-P na orzeczeniu nie jest wystarczającym) –WYJĄTKIEM będzie sytuacja, w której kod 02-P będzie na wydanym orzeczeniu na stałe – wówczas sam kod na orzeczeniu będzie wystarczającym. **WAŻNE** - Orzeczenie z symbolem przyczyny niepełnosprawności 02-P (choroba psychiczna), które nie jest wydane na stałe, nie potwierdza występowania schorzenia szczególnego jakim jest przewlekła choroba psychiczna. Występowanie tego schorzenia szczególnego należy potwierdzić zaświadczeniem lekarza specjalisty lub opinią lekarską z której w sposób nie budzący żadnych wątpliwości powinno wynikać rozpoznanie schorzenia.
9. [upośledzenie umysłowe; \(musi być przedstawione pracodawcy orzeczenie w stopniu znacznym lub umiarkowanym i jeżeli na orzeczeniu będzie wykazany symbol schorzenia 01-U ono wystarczy\)](#)
10. miastenię; (musi być przedstawione pracodawcy orzeczenie w stopniu znacznym lub umiarkowanym wraz z zaświadczeniem od lekarza specjalisty)
11. późne powikłania cukrzycy. (musi być przedstawione pracodawcy orzeczenie w stopniu znacznym lub umiarkowanym wraz z zaświadczeniem od lekarza specjalisty)

Te schorzenia szczególne pozwalają obniżyć wpłaty na PFRON dla pracodawców zatrudniających powyżej 25 etatów ogółem i nie osiagającym 6% wskaźnika osób niepełnosprawnych.

- **Wyjaśnienie PFRON - PAMIĘTAJ**, że dla potrzeb obliczania stanów zatrudnienia i wskaźników niezbędnych do wyliczenia wysokości wpłaty w przypadku zatrudnienia osób niepełnosprawnych legitymujących się orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu znacznym lub umiarkowanym ze schorzeniem szczególnie utrudniającym wykonywanie pracy powinniśmy uzyskać od pracownika zaświadczenie od lekarza specjalisty potwierdzające posiadanie takiego schorzenia. Wyjątkiem są orzeczenia, które jednoznacznie potwierdzają wystąpienie schorzeń szczególnych ze wskazanym symbolem niepełnosprawności 01-U (upośledzenie umysłowe), 04-O (znaczne upośledzenie widzenia-ślepota oraz niedowidzenie) oraz 06-E (epilepsja).

Występowanie schorzenia szczególnego może być dokumentowane:

- orzeczeniem potwierdzającym niepełnosprawność w rozumieniu ustawy
- zaświadczeniem lekarza specjalisty.
- Zaświadczenie powinno zawierać pieczęć podmiotu leczniczego, imię i nazwisko oraz PESEL osoby niepełnosprawnej (lub inny numer identyfikacyjny), pieczęć i podpis lekarza specjalisty oraz informację, że u osoby tej stwierdzono co najmniej jedno ze schorzeń określonych w Rozporządzeniu z dnia 18 września 1998 r.
- Orzeczenie z symbolem przyczyny niepełnosprawności 02-P (choroba psychiczna) wydane na czas określony - nie potwierdza występowania schorzenia szczególnego jakim jest przewlekła choroba psychiczna. Występowanie tego schorzenia szczególnego należy potwierdzić zaświadczeniem lekarza specjalisty.
- **Wyjątek stanowi orzeczenie z symbolem 02-P wydanym na stałe. Do tych orzeczeń pracodawcy nie muszą posiadać dodatkowego zaświadczenia od lekarza specjalisty.**

- **Deklaracje i informacje**

- Niezależnie - czy jesteś pracodawcą zobowiązanym czy zwolnionym z wpłat na PFRON - masz obowiązek złożenia odpowiedniego dokumentu potwierdzającego m.in. wielkość zatrudnienia ogółem i zatrudnienia osób niepełnosprawnych.
- Jeśli jesteś pracodawcą zobowiązanym do wpłat, to musisz składać „deklaracje”, a jeśli pracodawcą zwolnionym z wpłat, to musisz składać tzw. „informacje”.
- **Deklaracje**
- **DEK-1-0** (deklaracja miesięczna) – składasz, jeśli nie osiągasz wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6% oraz nie jesteś pracodawcą wymienionym w punktach poniżej.
- **DEK-1-a** (deklaracja miesięczna) – składasz, jeśli nie osiągasz wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6% i jesteś państwową i samorządową jednostką organizacyjną będącą jednostką budżetową, zakładem budżetowym albo gospodarstwem pomocniczym, instytucją kultury oraz jednostką organizacyjną zajmującą się statutowo ochroną dóbr kultury uznanych za pomnik historii.
- **DEK-1-b** (deklaracja miesięczna) – składasz, jeśli nie osiągasz wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 2% i jesteś publiczną i niepubliczną uczelnią, szkołą, przedszkolem, żłobkiem, inną formą wychowania przedszkolnego, placówką opiekuńczo-wychowawczą, regionalną placówką opiekuńczo-terapeutyczną, interwencyjnym ośrodkiem preadopcyjnym, placówką resocjalizacyjną, a także klubem dziecięcym.
- **DEK-1-u** (deklaracja – załącznik do deklaracji miesięcznych DEK-1-0, DEK-1-a albo DEK-1-b) – składasz, jeśli korzystasz z obniżenia wpłat.
- **DEK-2-a** – składasz, jeśli jesteś pracodawcą, który prowadzi zakład pracy chronionej.
- **DEK-2-b** – składasz, jeśli jesteś pracodawcą, który prowadzi zakład aktywności zawodowej.
- **DEK-2-u** – składasz, jeśli jesteś sprzedającym wystawiającym informacje o kwocie obniżenia wpłat na PFRON z naruszeniem obowiązujących przepisów.
- **DEK-W** – składasz, jeśli jesteś pracodawcą, który nie wydzielił lub zorganizował stanowiska pracy dla pracownika, który w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utracił zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku.
- **DEK-R** (deklaracja roczna) – składasz, jeśli w ciągu roku kalendarzowego miałeś obowiązek złożyć przynajmniej jedną deklarację.
- **DEK-Z** (deklaracja ewidencyjna) – składasz, jeśli rejestrujesz się w PFRON jako zobowiązany do wpłat lub jeśli zmieniłeś dane ewidencyjne – nazwę, adres itp.

Przeciętne wynagrodzenie

Wyliczając zobowiązanie na PFRON należy zastosować przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego - komunikat w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, w sprawie przeciętnego wynagrodzenia, na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

- **za Czerwiec 2025, Lipiec 2025, Sierpień 2025: 8 962, 28 zł - Monitor Polski z 09.05.2025 r. - poz. 444**
- **Zatem Wpłata na PFRON za czerwiec 2025 roku, lipiec i sierpień 2025 r. przy zatrudnieniu 100 etatów ogółem i braku zatrudnienia w ogóle osób z niepełnosprawnościami wynosi:**
- **$K = 0,4065 * 8.962,28 \text{ zł} * [(100 * 0,06) - 0,00] = 3.643,17 * 6 \text{ etatów ON}$
 $= 21.859,02 \text{ zł}$**

- **$K = 0,4065 \times PW \times [(ZOG \times 0,06) - ZON]$**
- gdzie: K – kwota wpłaty.
PW – Przeciętne wynagrodzenie.
ZON – stan zatrudnienia osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy (z miesiąca sprawozdawczego – etaty).
ZOG – stan zatrudnienia ogółem w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy (z miesiąca sprawozdawczego – etaty).
- **Warto zauważyć, że obciążenie finansowe może być niższe dla tych pracodawców, którzy aktywnie angażują się w rehabilitację społeczną i zawodową, zatrudniając pracowników z niepełnosprawnościami. Proces ten, choć może wydawać się skomplikowany, jest istotnym elementem wspierania integracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami i przestrzegania obowiązujących przepisów.**

- **Zatrudnienie pracownika wspomagającego**

- Jeśli zatrudniasz osobę niepełnosprawną i dostrzegasz, że niektóre czynności sprawiają jej trudność, możesz pomóc zatrudniając pracownika wspomagającego. Koszty pracy takiego asystenta zostaną Ci zwrócone.
- **Rodzaj pomocy (wsparcia)**
- Aby otrzymać zwrot kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy ze środków Fundusz najpierw trzeba złożyć wniosek. Asystent może pomagać w zakresie:
 - czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem,
 - czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy.

- **Wysokość pomocy**
- Wysokość zwrotu miesięcznych kosztów stanowi iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i ilorazu liczby godzin w miesiącu przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu oraz miesięcznej liczby godzin pracy pracownika niepełnosprawnego w miesiącu. Liczba godzin przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekraczać liczby godzin odpowiadającej 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu. Zwrot obejmuje również koszty szkolenia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy (do 100% kosztów szkolenia, nie więcej jednak niż równowartość kwoty najniższego wynagrodzenia).

• DOFINANSOWANIE Z PFRON DO WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

• Warunki ubiegania się o dofinansowanie

- Jesteś pracodawcą i chcesz uzyskać dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego? Musisz spełnić poniższe warunki:
- **1. Zatrudniać osobę niepełnosprawną zgodnie z przepisami prawa pracy.**
- Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Dofinansowanie nie przysługuje na osoby, z którymi zawarto umowy cywilnoprawne (o dzieło, umowa zlecenia). Dofinansowanie nie przysługuje również na pracownika, który ma ustalone prawo do emerytury i został zaliczony do umiarkowanego lub lekkiego stopnia niepełnosprawności.
- **Pamiętaj** - żeby ubiegać się o dofinansowanie w przypadku zatrudnienia co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, musisz zatrudniać co najmniej 6 % osób niepełnosprawnych. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych liczony jest w następujący sposób:
- **liczba etatów osób niepełnosprawnych/ liczba etatów ogółem X 100**

- 2. Posiadać dokument potwierdzający status pracownika jako osoby niepełnosprawnej od pierwszego dnia zatrudnienia (z wyjątkiem przypadków nabycia przez pracownika niepełnosprawności w trakcie zatrudnienia u Ciebie).
- 3. Wykazać efekt zachęty na nowozatrudnionych pracowników niepełnosprawnych
- 4. Wypłacać wszystkie elementy kosztów płacy pracownika niepełnosprawnego w terminie bądź z uchybieniem terminu nieprzekraczającym 14 dni (dopuszczalna jest dopłata składek ZUS z uchybieniem terminu powyżej 14 dni, o ile nie przekroczy ona 2% należnych składek za dany okres sprawozdawczy).
- 5. Wypłacać wynagrodzenie pracownika niepełnosprawnego ze środków innych niż środki publiczne.
- 6. Wypłacać wynagrodzenie pracownika na jego rachunek bankowy lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej albo na adres zamieszkania tego pracownika, za pośrednictwem osób prawnych prowadzących działalność w zakresie doręczania kwot pieniężnych.
- 7. Nie mieć zaległości wobec PFRONu na więcej niż 100 zł.
- 8. Być w dobrej sytuacji ekonomicznej

- DZIĘKUJĘ PAŃSTWU ZA UWAGĘ I ZA OBECNOŚĆ NA
DZIESIEJSZEJ KONFERENCJI .
- POZDRAWIAM SERDECZNIE

Edyta Sieradzka

PEFRON – Praca, Edukacja, Finansowanie,
Rozwój Osób Niepełnosprawnych
www.sieradzka-pefron.pl

KONTAKT I STRONA INTERNETOWA – Edyta Sieradzka

**PEFRON - PRACA, EDUKACJA, FINANSOWANIE,
ROZWÓJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH**

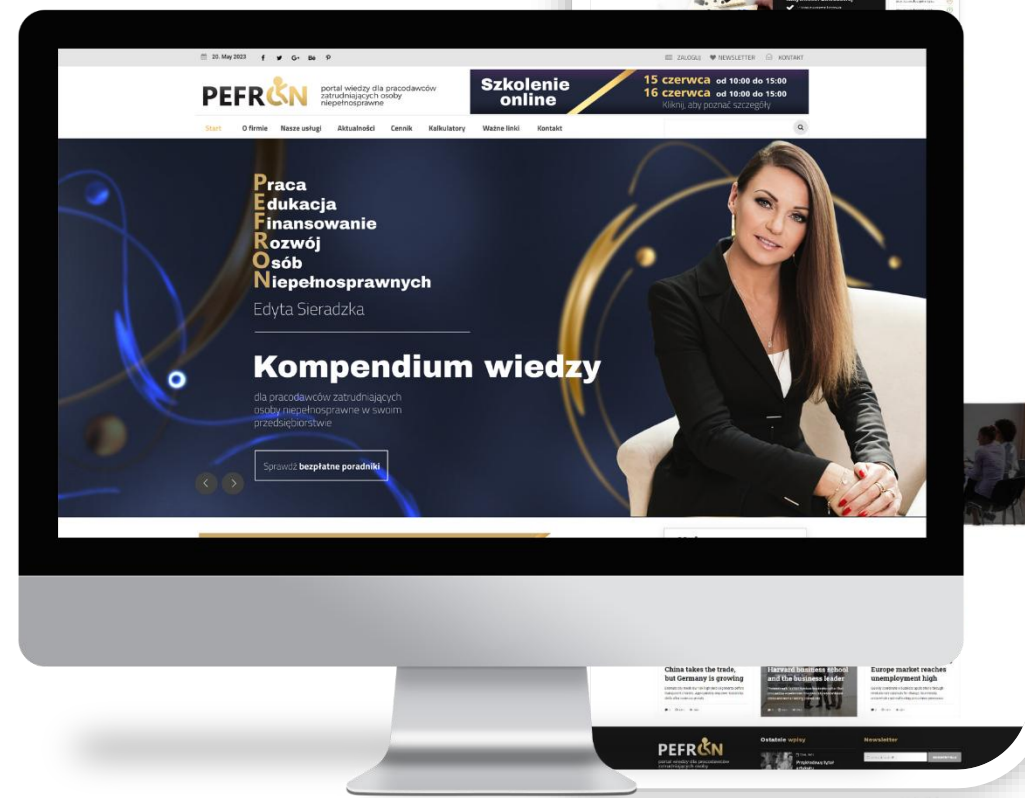
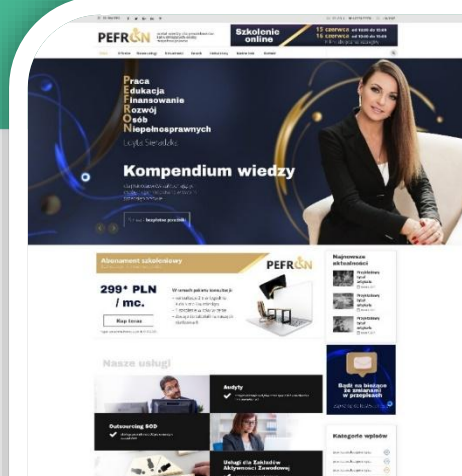
– Edyta Sieradzka

* [Telefon do biura: +48 692627572](tel:+48692627572)
(czynny od poniedziałku do piątku
w godzinach 9.00 do 15.00)

* [Mail: biuro@sieradzka-pefron.pl](mailto:biuro@sieradzka-pefron.pl)

• www.sieradzka-PEFRON.pl

• <https://www.facebook.com/sieradzka.pefron>





Dziękujemy za uwagę!

Verte Centrum Szkoleń

ul. Mieszczańska 29/13
50-201 Wrocław

☎ 71 321 56 41

✉ biuro@centrumverte.pl

🌐 www.centrumverte.pl

