



Polskie Forum Osób z Niepełnosprawnościami
Polish Disability Forum

Rola racjonalnych usprawnień w zatrudnieniu w Polsce

Anna Drabarz

Warszawa, 27.06.2019



Polskie Forum Osób z Niepełnosprawnościami działa od maja 2003 r.

Jest organizacją non-profit o statusie organizacji pożytku publicznego (**OPP**).

Zrzesza stowarzyszenia i związki stowarzyszeń osób z niepełnosprawnościami w Polsce.

Od 2004 roku PFON należy do **Europejskiego Forum Osób Niepełnosprawnych** (European Disability Forum - EDF).





MISJA

Misją Forum jest jednoczenie sił społecznych i instytucjonalnych dla tworzenia warunków wyrównywania szans, równoprawnego uczestnictwa w życiu społecznym oraz walki z wszelkimi przejawami dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami, aby mogły żyć godnie i w pełni korzystać z praw człowieka.



CELE

- tworzenie płaszczyzny współpracy i jednolitej reprezentacji stowarzyszeń osób z niepełnosprawnościami oraz rodzin osób z niepełnosprawnościami, gdy rodzaj niepełnosprawności uniemożliwia samoreprezentację,
- wpływanie na politykę społeczną państwa oraz rozwiązania prawne decydujące o jakości życia osób z niepełnosprawnościami w wymiarze osobowym, społecznym i ekonomicznym oraz o ich równym traktowaniu, a także o wspieraniu ich rodzin,
- zmienianie postaw społecznych wobec ludzi z niepełnosprawnościami - z opiekuńczych o nastawieniu wyłącznie charytatywnym na uznające godność i wartość osoby z niepełnosprawnością, jej pozytywny potencjał oraz prawa równe dla wszystkich,
- umacnianie organizacji pozarządowych osób z niepełnosprawnościami i ich rodzin oraz partnerska współpraca tych organizacji i ich związków z władzą ustawodawczą i wykonawczą szczebla rządowego i samorządowego,
- współpraca z organizacjami pozarządowymi zagranicznymi i międzynarodowymi.



Liczba osób z niepełnosprawnościami w Polsce

według wyników Narodowego Spisu Powszechnego 2011:

- 4,697 mln (12,2% ludności),
- w tym niepełnosprawnych prawnie 3,132 mln

dane średnioroczne BAEL 2018:

- 3,116 mln - osoby niepełnosprawne prawnie w wieku 16 lat i więcej (10% populacji w tym wieku)
- 1,680 mln - osoby niepełnosprawne prawnie w wieku produkcyjnym (18-59/64) (7,6% populacji w tym wieku)

Źródło: Główny Urząd Statystyczny

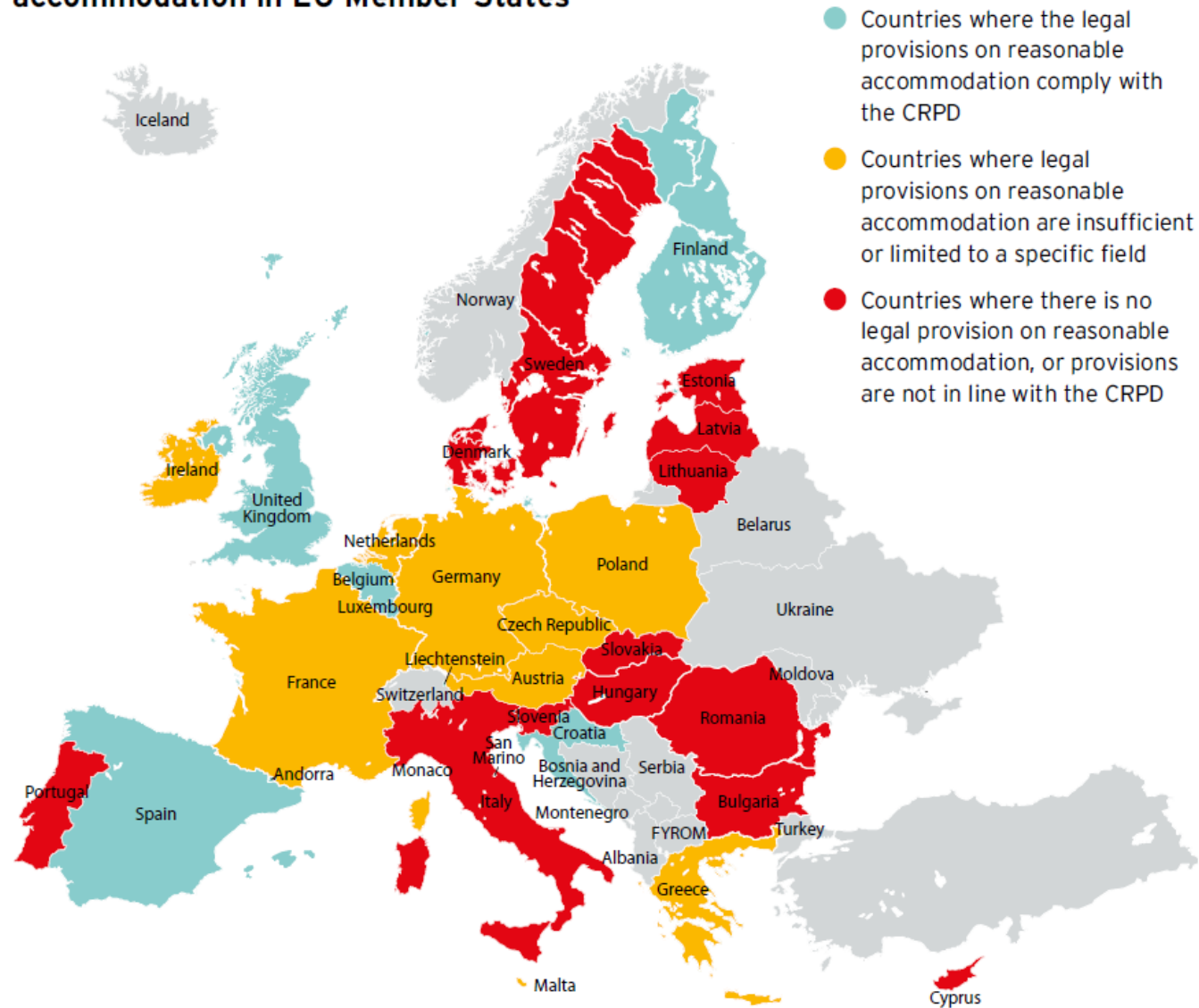


Aktywność ekonomiczna ludności w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata)

Wyszczególnienie	Zestawienie średnioroczne						
	Ogółem	Aktywni zawodowo			Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
		razem	pracujący	bezrobotni			
	w tysiącach				w %		
2018	Ludność ogółem						
	21515	16480	15828	652	76,6	73,6	4,0
	Osoby niepełnosprawne						
	1625	460	426	33	28,3	26,2	7,2
	Osoby sprawne						
19890	16020	15402	627	80,5	77,4	3,9	



Legal provisions on reasonable accommodation in EU Member States



Źródło: EDF, 2019



Obowiązki pracodawcy

- przystosować stanowisko pracy stosownie do potrzeb wynikających z jego niepełnosprawności – mając na uwadze potrzeby, możliwości i ograniczenia konkretnego pracownika;
- zapewnić niezbędne racjonalne usprawnienia, które 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), 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, zmiana miejsca wykonywania pracy albo szkolenia np. z piętra na parter, aby obowiązek racjonalnych usprawnień został spełniony lub zatrudnienie w formie telepracy;
- zapewnić pomoc pracownikom niepełnosprawnym w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez tych pracowników na stanowisku pracy.



Art. 23a. ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.)

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.



Instrumenty wsparcia kierowane do pracodawców

- miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego;
- zwrot kosztów związanych z przystosowaniem stanowisk pracy i pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb niepełnosprawnego pracownika;
- zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej;
- zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego;
- zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy;
- zwrot kosztów szkolenia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu;
- zwolnienie z wpłat na PFRON



Niezbędne racjonalne usprawnienia w orzecznictwie Sądu Najwyższego

- Wyrok SN z dnia 12 listopada 2014 r., Sygn. akt I PK 74/14

Pracodawca ma obowiązek wprowadzenia racjonalnych usprawnień dla niepełnosprawnego pracownika, o ile nie będą one stanowiły nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia. **Ocena tych okoliczności należy do sądu** i musi ona uwzględniać całokształt okoliczności danego przypadku. W każdym razie pojęcie usprawnień powinno być interpretowane szeroko i uwzględniać zarówno **środki materialne, jak i organizacyjne**.

Art. 23a Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych należy interpretować w ten sposób, że przez przyjęcie właściwych to znaczy **skutecznych i praktycznych** środków w celu przystosowania miejsca pracy z uwzględnieniem niepełnosprawności należy rozumieć nie tylko przystosowanie pomieszczeń lub wyposażenia, ale również czasu pracy i podziału obowiązków.

Konieczne jest **rozważenie wszelkich możliwych zmian** z uwzględnieniem racjonalności ich wprowadzenia w aspekcie obciążenia pracodawcy. Niepodjęcie przez pracodawcę żadnych działań i ograniczenie się wyłącznie do stwierdzenia, że stanowią one nadmierne obciążenie trudno uznać za wypełnienie obowiązku wynikającego z art. 23a Ustawy. Należy także pamiętać, że istnieje możliwość uzyskania przez pracodawcę środków publicznych na wprowadzenie zmian umożliwiających dalsze zatrudnianie niepełnosprawnego pracownika.



Niezbędne racjonalne usprawnienia w orzecznictwie Sądu Najwyższego

- Wyrok SN z dnia 12 maja 2011 r., sygn. Akt II PK 276/10

Przepis art. 5 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r., ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, który odnosi się do obowiązku zapewnienia osobie z niepełnosprawnością racjonalnych usprawnień, nie ustanawia szczególnej ochrony osób niepełnosprawnych przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Art. 5 dyrektywy, który znalazł swój odpowiednik w prawie krajowym - art. 23a Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych - **nie gwarantuje szczególnej ochrony stosunku pracy osób niepełnosprawnych**, ale przewiduje wprowadzenie racjonalnych usprawnień uwzględniających potrzeby takich osób w miejscu pracy w celu **wyrównania występujących na ich niekorzyść dysproporcji w zakresie dostępu do pracy i jej wykonywania**, nie nakładając jednocześnie wymagania, aby – przy nienaruszeniu wskazanego wyżej obowiązku - osoba, która nie jest kompetentna ani zdolna bądź dyspozycyjna do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku była przyjmowana do pracy, awansowana lub dalej zatrudniana.



Niezbędne racjonalne usprawnienia w orzecznictwie Sądu Najwyższego

- **Wyrok SN z dnia 7 grudnia 2017 r., Sygn. akt I PK 334/16**

Wyeliminowanie z zakresu czynności obowiązków podstawowych dla danego stanowiska nie stanowi racjonalnego usprawnienia umożliwiającego jego zajmowanie.

W rezultacie zwolnienie z powodu niepełnoprawności, na skutek której została utracona zdolność do wykonywania zawodu (zajmowania określonego stanowiska) nie stanowi niedozwolonego aktu dyskryminacji (por. wyrok z dnia 12 kwietnia 2012 r., II PK 218/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 105).





Zapraszamy do współpracy!

Polskie Forum Osób z Niepełnosprawnościami

www.pfon.org

<https://www.facebook.com/PFOzN>

https://twitter.com/PFON_OzN

biuro@pfon.org

Anna Drabarz anna.drabarz@gmail.com

0048 504 006 548