

Status pracowniczy osób niepełnosprawnych

The employment status of people with disabilities

mgr Daria A. Łubkowska

E-mail: dar-san@wp.pl

Streszczenie

Osoby niepełnosprawne od zawsze były w społeczeństwach, jednak ich status społeczny i pracowniczy zmieniał się w zależności od okresu w dziejach. Obecnie prawa osób z niepełnosprawnościami są przedmiotem nie tylko regulacji krajowych, ale również międzynarodowych. Przedmiotem niniejszego opracowania jest analiza regulacji prawnych dotyczących statusu pracowniczego osób niepełnosprawnych. W naszym kraju szereg uprawnień w zakresie czasu pracy, urlopów, a także wynagrodzenia za pracę przyznaje ustawa z 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Podkreślić należy, iż dodatkowe uprawnienia przysługują w większym zakresie osobom, które posiadają umiarkowany bądź znaczny stopień niepełnosprawności. Wątpliwości budzi jednak funkcjonowanie przyznanych przez ustawodawcę uprawnień w praktyce.

Słowa kluczowe: niepełnosprawny pracownik, prawo pracy, osoba niepełnosprawna, status pracowniczy, niepełnosprawność.

Summary

People with disabilities have always been in societies, but their social and employment status has changed depending on the period in history. Actually, the rights of people with disabilities are subject not only to national but also international regulations. The subject of this study is the analysis of legal regulations regarding the employment status of people with disabilities. In our country, a number of entitlements in the field of working time, holidays, as well as remuneration for work are granted by the Act of 27 August 1997 on Occupational and Social Rehabilitation and Employment of People with Disabilities. It should be emphasized that additional entitlements are granted to a greater extent to people who have moderate or significant disabilities. However, there are doubts about the functioning of the rights granted by the legislator in practice.

Key words: disabled employee, labor law, disabled person, employment status, disability.

1. Pojęcie niepełnosprawności i osoby niepełnosprawnej

Pojęcie niepełnosprawności i osoby niepełnosprawnej w języku potocznym często stosuje się zamiennie (Sierpowska, Kogut, 2010, s. 32). Niezbędne jest jednak ich rozróżnienie na gruncie prawa. Niepełnosprawnością zajmuje się wiele dziedzin, nie tylko prawo ale również nauki społeczne czy medycyna (Sierpowska, Kogut, 2010, s. 32). Status osoby niepełnosprawnej reguluje wiele krajowych, ale także międzynarodowych aktów prawnych. Na ten temat nie milczy również doktryna i orzecznictwo. Z punktu widzenia nauk społecznych niepełnosprawność to nazwa wyparta przez słowo „inwalidztwo”, oznaczająca niemożność wykonywania rozmaitych czynności (Garbat, 2012, s. 21). Oprócz samego pojęcia „niepełnosprawność” istnieje również pojęcie „osoby niepełnosprawnej” oraz „osoby z niepełnosprawnością”, czyli osoby która posiada niepełnosprawność.

Już po II Wojnie Światowej społeczność międzynarodowa zajęła się problematyką niepełnosprawności. Jednym z pierwszych oficjalnych dokumentów była Deklaracja z 20 grudnia 1971 roku o prawach osób umysłowo opóźnionych. Osiem lat później uchwalono Deklarację praw osób głuchych i niewidomych, a w 1975 roku została przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ Deklaracja o prawach osób niepełnosprawnych. Właśnie na gruncie tego aktu pojawiła się jedna z pierwszych definicji osoby niepełnosprawnej rozumianej jako osoby (...) *niezdolnej, w rezultacie z brakiem wrodzonego lub nie wrodzonego w jej fizycznych lub umysłowych zdolności, do zapewnienia sobie całkowicie lub w części tego, co jest niezbędne do normalnego życia* (Sierpowska, Kogut, 2010, s. 32).

W 1980 roku definicję niepełnosprawności sklasyfikowała, działająca w ramach ONZ, Światowa Organizacja Zdrowia (dalej również jako: World Health Organization - WHO). W Międzynarodowej Klasyfikacji Uszkodzeń, Niepełnosprawności i Upośledzeń (ICIDH) (Barnes, Marcer,

2008, s. 22) termin ten określono biorąc pod uwagę aspekt biologiczny. Tym samym wyodrębniono:

- upośledzenie (ang. *impairment*);
- niepełnosprawność (ang. *disability*);
- inwalidztwo (ang. *handicap*; <http://www.unic.un.org.pl/niepełnosprawnoscd/definicja.php>; (dostęp: 20.11.2018 r.).

W 2001 roku podczas 54 Światowego Zgromadzenia Zdrowia WHO uchwaliło Międzynarodową Klasyfikację Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (ang. *International Classification of Functioning, Disability and Health — ICF*). Naturalnym skutkiem tego było uaktualnienie i ujednoczenie pojęcia niepełnosprawności. Tak też według ICF „niepełnosprawność jest szerokim pojęciem obejmującym upośledzenie, ograniczenie aktywności i restrykcje uczestniczenia (https://www.csioz.gov.pl/fileadmin/user_upload/Wytyczne/statystyka/icf_polish_version_56a8f7984213a.pdf; dostęp: 20.11.2018 r.).

Określa ono negatywne aspekty interakcji pomiędzy jednostką (z określonym stanem chorobowym), a czynnikami wpływającymi z kontekstu, w którym znajduje się jednostka (czynniki środowiskowe i osobowe). Niestety definicja ta nie jest już tak precyzyjna jak ta zawarta w akcie prawnym z 1980 roku. Oprócz tego ICF wyodrębnia również upośledzenie, traktując je jako: (...) *utrata lub nieprawidłowość w zakresie struktury ciała lub funkcji fizjologicznej (włącznie z funkcjami umysłowymi). Termin nieprawidłowość stosuje się tu ściśle w odniesieniu do istotnej zmiany w porównaniu do ustalonych norm statystycznych (tzn. jako odchylenie od średniej dla populacji w zakresie mierzonych norm wzorcowych) i powinien być używany wyłącznie w tym znaczeniu* (https://www.csioz.gov.pl/fileadmin/user_upload/Wytyczne/statystyka/icf_polish_version_56a8f7984213a.pdf; dostęp: 20.11.2018 r.).

Kolejną definicję na szczeblu międzynarodowym zaproponowała Międzynarodowa Organizacja Pracy w 1955 roku umieszczając ją w zaleceniu nr 99 odnoszącym się do rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (Kuźnicki, Krupa, 1999, s. 15). Za osobę niepełnosprawną uważa się więc (...) *osobę, której perspektywy zapewnienia sobie i otrzymania odpowiedniego zatrudnienia są, w sposób istotny, zredukowane w rezultacie upośledzenia fizycznego lub umysłowego* (Kuźnicki, Krupa, 1999, s. 16–17). Ta sama organizacja w 1985 roku w art. 1 ust. 1 Konwencji nr 159 wskazała, iż (...) *określenie „osoba niepełnosprawna” oznacza osobę, której możliwości uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia oraz awansu zawodowego są znacznie ograniczone w wyniku właściwie orzeczonego ubytku zdolności fizycznych lub umysłowych* (<http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k159.html>; dostęp: 20.11.2018 r.).

W Polsce już sama ustawa zasadnicza zobowiązuje władze do stworzenia takich regulacji prawnych oraz mechanizmów, aby zrekompensować, wynikające z niepełnosprawności, ograniczenia również w zakresie zatrudnienia (Liszczy, 1999, s. 21). Realizacją tego obowiązku jest ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, która definiuje niepełnosprawność jako (...) *trwałą lub*

okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy (Dz. U. z 2018 poz. 511 ze zm.; dalej: ustawa o rehabilitacji).

Jednak sam fakt posiadania niepełnosprawności nie daje podstaw do korzystania z jakichkolwiek uprawnień, aby było to możliwe należy posiadać tzw. niepełnosprawność prawną, czyli niepełnosprawność stwierdzoną orzeczeniem o niepełnosprawności bądź o stopniu niepełnosprawności lub o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy (Dz. U. z 2018 poz. 511 ze zm.).

2. Niepełnosprawność prawna

2.1. Stopnie niepełnosprawności

W Polsce funkcjonuje system orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności (Grzywacz, 2015, s. 13). Możemy go podzielić na ten, który ustala uprawnienia do świadczeń rentowych oraz system orzekania o niepełnosprawności (ie stosowany do celów rentowych; Dz. U. z 2018 poz. 511 ze zm.). Aby uzyskać status osoby niepełnosprawnej należy kumulatywnie spełnić dwie przesłanki:

- musi nastąpić ubytek w stanie zdrowia, który został spowodowany trwałym albo czasowym uszczerbkiem w sferze fizycznej, psychicznej lub umysłowej organizmu. Taki stan musi ponadto uniemożliwiać wykonywanie ról społecznych, w tym utrudniać bądź uniemożliwiać pracę (Cichy, 1998, s. 2);

- należy otrzymać orzeczenie stanowiące o zakwalifikowaniu do jednego z trzech stopni niepełnosprawności lub o częściowej, bądź całkowitej niezdolności do pracy albo orzeczenia stwierdzającego niepełnosprawność nabytą przed ukończeniem 16 roku życia (ustawa o rehabilitacji wymienia i określa trzy stopnie niepełnosprawności: lekki, umiarkowany i znaczny; Sierpowska, Kogut, 2010, s. 35).

Kumulatywność powyższych przesłanek stanowi warunek sine qua non uzyskania statusu osoby niepełnosprawnej w świetle polskiego ustawodawstwa (Sierpowska, Kogut, 2010, s. 35). Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności otrzymuje osoba po ukończeniu 16 roku życia, zaś do ukończenia 16 roku życia wydawane jest orzeczenie o niepełnosprawności, w którym nie wskazuje się stopnia niepełnosprawności (Brząkowski, 2014, s. 13). Orzeczenie o częściowej bądź całkowitej niezdolności do pracy wydawane jest natomiast do celów rentowych na podstawie odrębnych przepisów (ustawa o rehabilitacji, art. 4a). Funkcjonuje również orzeczenie o wskazaniach do ulg i uprawnień, które wydawane jest osobom posiadającym orzeczenie lekarza orzecznika ZUS, albo orzeczenie o zaliczeniu do jednej z grup inwalidzkich albo orzeczenie KRUS wydane przed 1 stycznia 1998 r. Takie orzeczenie zawiera między innymi wskazania dotyczące zatrudnienia osoby, która je posiada (Brząkowski, 2014, s. 14).

2.2. Orzeczenie wydane przez Powiatowy Zespół do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności a niezdolność do pracy orzekana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Osoba niepełnosprawna może oprócz orzeczenia o stopniu niepełnosprawności uzyskać orzeczenie lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na podstawie przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS (Jędrasik-Jankowska, 2002, s. 141). W tym przypadku można orzec o całkowitej bądź częściowej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji (Jędrasik-Jankowska, 2012, s. 283–289). Orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności (Brząkowski, 2014, s. 14). Częściowa niezdolność do pracy kwalifikowana jest jako lekki stopień niepełnosprawności, zaś samo orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy jako umiarkowany stopień niepełnosprawności (ustawa o rehabilitacji, art. 5).

Ustawodawca w artyku 12 ustawy o emeryturach i rentach z FUS definiuje niezdolność do pracy jako częściową, bądź całkowitą utratę zdolności do pracy zarobkowej, wynikającą z naruszenia sprawności organizmu i brak rokowań odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu. W przypadku całkowitej niezdolności do pracy osoba jest niezdolna do jakiegokolwiek pracy, częściowa niezdolność do pracy natomiast oznacza utratę w znacznym stopniu zdolności do pracy zgodnie z poziomem posiadanych kwalifikacji (ustawa o emeryturach i rentach z FUS, art. 12). Jeżeli lekarz orzecznik stwierdzi naruszenie sprawności organizmu w stopniu powodującym konieczność stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innej osoby w zaspakajaniu podstawowych potrzeb życiowych orzeka o niezdolności do samodzielnej egzystencji (Ustawa o emeryturach i rentach z FUS, art. 13).

Zachowanie zdolności do pracy w określonych warunkach nie oznacza braku możliwości orzeczenia o całkowitej niezdolności do pracy przez lekarza orzecznika ZUS (ustawa o emeryturach i rentach z FUS, art. 13). Lekarz orzecznik w formie orzeczenia dokonuje oceny niezdolności do pracy, jej stopnia oraz daty powstania niezdolności, trwałości lub przewidywanego okresu niezdolności do pracy, związku przyczynowego niezdolności do pracy z określonymi okolicznościami, trwałości lub przewidywanego okresu niezdolności do samodzielnej egzystencji, a także celowości przekwalifikowania zawodowego (ustawa o emeryturach i rentach z FUS, art. 14). Od omawianego orzeczenia przysługuje sprzeciw do komisji lekarskiej w ciągu 14 dni od dnia doręczenia tego orzeczenia (ustawa o emeryturach i rentach z FUS, art. 14 ust. 2a). Orzeczenia o stopniu niepełnosprawności oraz o niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji nie są tożsame. Każde z nich uprawnia do innych ulg i zwolnień. Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiedział się w tej kwestii wskazując, że *orzeczenie stwierdzające znaczny stopień niepełnosprawności nie jest równoznaczne z orzeczeniem lekarza orzecznika organu rentowego o całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji*. W wyroku z dnia 11 marca 2008 r. stwierdził natomiast, iż „legi-

tymowanie się orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, jednolity tekst: Dz. U. z 2008 nr 14, poz. 92 ze zm.) nie jest równoznaczne ze spełnieniem przesłanki całkowitej niezdolności do pracy, o której mowa w art. 4 ustawy z dnia 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej (Dz. U. nr 135, poz. 1268 ze zm.). Ponadto same pojęcia osoby niepełnosprawnej oraz osoby niezdolnej do pracy nie są tożsame. Można bowiem być osobą niepełnosprawną (w rozumieniu przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych), a nie być osobą niezdolną do pracy i samodzielnej egzystencji (Jończyk, 2006, s. 121). Co więcej, jeżeli osoba uzyska status osoby niezdolnej do pracy automatycznie uznawana jest za osobę niepełnosprawną. Orzecznictwo sądów w tym przede wszystkim Sądu Najwyższego podkreśla, że (...) *zaliczenie do stopnia niepełnosprawności wiąże się z niezdolnością do wykonywania zatrudnienia, a nie z niezdolnością do pracy* (Postanowienie SN z dn. 16 grudnia 2005r., II UK 77/05, OSNP 2006, nr 23–24, poz. 372).

Niezdolność do prac może mieć wiele przyczyn. Z jednej strony możliwe jest jej powstanie w związku z chorobą, chorobą zawodową bądź wypadkiem przy pracy (Jędrasik-Jankowska, 2012, s. 258). Z drugiej strony może być skutkiem pierwotnej niepełnosprawności (czyli sytuacji gdy osoba jest niepełnosprawna od urodzenia), a także nabycia niepełnosprawności w okresie dzieciństwa, pobierania nauki w szkole, szkole wyższej czy też w trakcie studiów doktoranckich. Przyczyny niepełnosprawności i niezdolności do pracy mają bezpośredni wpływ na świadczenia z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Jeżeli występuje niepełnosprawność pierwotna, bądź też niepełnosprawność nabyta w okresie dzieciństwa (czy też w trakcie nauki w szkole, szkole wyższej oraz podczas studiów doktoranckich) osobie, która uzyska orzeczenie lekarza orzecznika ZUS o całkowitej niezdolności do pracy, przysługuje renta socjalna (Ustawa o rencie socjalnej, art. 4). Inaczej kształtują się uprawnienia osób, które stały się niepełnosprawne, a w konsekwencji niezdolne do pracy (lub także do samodzielnej egzystencji) wskutek wypadku przy pracy czy też choroby zawodowej. Droga do uzyskania orzeczenia o niezdolności do pracy jest bardzo długa (Szpor, 2004, s. 80–89). Co do zasady, w pierwszym etapie osoba zatrudniona otrzymuje zasiłek chorobowy na podstawie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Szpor, 2004, s. 90). Trwa to przez 182 dni bądź 270 dni (w przypadku gruźlicy). Jeżeli niezdolność do pracy utrzymuje się, a są widoki na odzyskanie sprawności i powrót do pracy, przysługuje świadczenie rehabilitacyjne przez okres do 12 miesięcy. Jeżeli natomiast po 182 dniach nie ma pozytywnych rokowań osoba niezdolna do pracy składa wniosek o wydanie orzeczenia do właściwego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Do wniosku należy dołączyć dokumentację medyczną i rentową, zaświadczenie wydane przez lekarza o stanie zdrowia oraz wywiad zawodowy dotyczący charakteru i rodzaju wykonywanej pracy (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. z 2003 nr 100, poz. 927, §1). Jeżeli wnioskodawca uzyska omawiane orzeczenie ma prawo do jednej z trzech rodzajów rent z tytułu niezdolności do pracy: stałej, okresowej bądź też szkoleniowej. Rodzaj przyznawanej renty uzależniony jest od czasu trwania niezdolności do pracy (Jędrasik–Jankowska, 2012, s. 293).

3. Szczególne uprawnienia pracowników niepełnosprawnych

Osoby niepełnosprawne mogą pracować zarówno na otwartym rynku pracy, jak i w zakładach pracy chronionej czy też zakładach aktywności zawodowej. Wybór rynku pracy uzależniony jest od wielu czynników. Bezpośredni wpływ na wybór rynku pracy ma rodzaj niepełnosprawności, odpowiednie informacje zawiera również orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, które wskazuje czy osoba niepełnosprawna może pracować w warunkach pracy chronionej. Nie jest to jednak obowiązek, który ma wykonać osoba z niepełnosprawnością lecz jej uprawnienie, z którego nie musi skorzystać.

3.1. Czas pracy

Szczególne uprawnienia osoba niepełnosprawna ma również w zakresie czasu pracy. Do 10 lipca 2014 roku czas pracy pracownika niepełnosprawnego (bez względu na stopień niepełnosprawności) wynosił maksymalnie 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo i mógł być skrócony (dla osób legitymujących się orzeczeniem o umiarkowanym bądź znacznym stopniu niepełnosprawności) tylko w przypadku, gdy osoba niepełnosprawna uzyskała zaświadczenia lekarskiego o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy (ustawa o rehabilitacji, art. 15).

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 13 czerwca 2013 r. orzekł natomiast, że takie rozwiązanie jest niezgodne z Konstytucją RP (Wyrok TK z dnia 13 czerwca 2013 r.; Dz. U. poz. 791). Od 10 lipca 2014 r. regulacje prawne określają czas pracy z uwzględnieniem stopnia niepełnosprawności. Osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności mogą pracować do 8 godzin na dobę i do 40 godzin tygodniowo, osoby z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności mogą pracować do 7 godzin na dobę i do 35 godzin w tygodniu. Zaznaczyć tu należy, że w związku z obniżeniem czasu pracy niedozwolone jest obniżenie wynagrodzenia takiemu pracownikowi (Kuźnicki, Krupa, 1999, s. 62). Osoba niepełnosprawna nie może być również zatrudniona w porze nocnej (pora nocna to przedział czasowy między godziną 21.00 a 7.00) oraz w godzinach nadliczbowych (ustawa o rehabilitacji, art. 15). Oprócz skróconego czasu pracy osoba niepełnosprawna ma prawo również do dodatkowej 15 minutowej przerwy w pracy, która

jest wliczana do czasu pracy (ustawa o rehabilitacji, art. 17). Oznacza to, że pracownik legitymujący się orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności będzie korzystał z 30 minutowej przerwy za którą pracodawca obowiązany jest mu zapłacić.

3.2. Urlopy i zwolnienia od pracy

Każdy pracownik ma prawo do urlopu wypoczynkowego. Jego wymiar uzależniony jest od stażu pracy. W przypadku 10-cio letniego stażu pracy pracownikowi przysługuje 26 dni płatnego urlopu, jeżeli jego staż to mniej niż 10 lat wtedy pracownik otrzymuje 20 dni urlopu (Kodeks pracy, art. 154). Pracownik niepełnosprawny (posiadający umiarkowany, bądź znaczny stopień niepełnosprawności) oprócz urlopu pracowniczego ma prawo również do dodatkowego urlopu z tytułu swojej niepełnosprawności w wymiarze 10 dni. Prawo do takiego urlopu nabywane jest po przepracowaniu roku od zaliczenia osoby do jednego ze stopnia niepełnosprawności. Urlop ten nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych, lub do urlopu dodatkowego przysługującego na podstawie odrębnych przepisów. Jeżeli wymiar urlopu dodatkowego jest niższy niż 10 dni roboczych, zamiast tego urlopu należy się urlop dodatkowy w wymiarze 10 dni roboczych (ustawa o rehabilitacji, art. 19). Uprawnienie to przysługuje *ex lege*, tak więc pracownik nie musi występować do pracodawcy o otrzymanie dodatkowego urlopu (Wyrok Sądu Najwyższego z dn. 29 czerwca 2005 r., II PK 339/04, OSNP 2006, nr 9–10, poz. 150).

Oprócz dodatkowego urlopu osoba niepełnosprawna (o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności) ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia 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;
- uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym w wymiarze do 21 dni roboczych, maksymalnie raz w roku.

Wymienione powyżej zwolnienia nie mogą przekraczać 21 dni w roku kalendarzowym. Osoba niepełnosprawna zachowuje w takiej sytuacji prawo do wynagrodzenia w wysokości ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (Ustawa o rehabilitacji, art. 20). Jeżeli zainteresowany chce skorzystać z tych uprawnień musi przedstawić pracodawcy wniosek lekarza sprawującego opiekę nad nim o skierowanie na turnus rehabilitacyjny. Podstawą wypłaty wynagrodzenia za czas zwolnienia jest natomiast dokument, który potwierdza pobyt na turnusie, wystawiony przez organizatora turnusu (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. z 2003 nr 100, poz. 927, § 1).

3.3. Wynagrodzenie za pracę

Osoby niepełnosprawne będące niezdolne do pracy, mają prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy bądź do renty socjalnej. Nie oznacza to jednak, że nie mogą one podjąć jakiegokolwiek pracy. Muszą liczyć się jednak z tym, że przyznane im świadczenie może ulec zmniejszeniu, a nawet zawieszeniu. Renta z tytułu niezdolności do pracy ulega zmniejszeniu jeżeli przychód osoby niepełnosprawnej przekroczy 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Jeżeli natomiast przychód osiągnie kwotę wyższą niż 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, to prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy ulega zawieszeniu (ustawa o emeryturach i rentach z FUS, art. 104). W przypadku renty socjalnej ustawodawca przewidział bardziej surowe reguły. Nie jest możliwe zmniejszenie kwoty renty lecz jedynie jej zawieszenie w przypadku gdy przychód osoby uprawnionej przekroczył 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy ostatnio ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego do celów emerytalnych (ustawa o rencie socjalnej, art. 10 ust. 6).

Osoba niepełnosprawna ma również uprawnienia w sferze prawa podatkowego. Może ona skorzystać z wielu ulg i zwolnień w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych. Jednak musi ona mieć swoją niepełnosprawność udokumentowaną:

- orzeczeniem o zakwalifikowaniu przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności, określonych w odrębnych przepisach, lub
- decyzją przyznającą rentę z tytułu całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy, rentę szkoleniową albo rentę socjalną (ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych, art. 26 ust. 7d).

Osoba niepełnosprawna może również skorzystać z wielu ulg i zwolnień w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych, odliczając wydatki od przychodu poniesione w roku podatkowym m.in. na adaptację i wyposażenie mieszkań, przystosowanie pojazdów mechanicznych bądź też opłacenie tłumacza języka migowego.

4. Uprawnienia i obowiązki pracodawcy niebędącego zakładem pracy chronionej bądź zakładem aktywności zawodowej

Polityka aktywizacji osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy sprowadza się głównie do tworzenia rozmaitych regulacji prawnych, które mają zachęcić pracodawcę do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Należy jednak rozgraniczyć uprawnienia pracodawcy, który chce zatrudnić osobę niepełnosprawną od uprawnień pracodawcy zatrudniającego pracownika, który stał się niepełnosprawny w związku z wypadkiem przy pracy bądź w wyniku choroby zawodowej.

4.1. Wsparcie pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne

Pracodawca zatrudniający osoby niepełnosprawne może otrzymać wsparcie ze środków publicznych w formie: zwrotu kosztów adaptacji pomieszczeń czy też zakupu urządzeń, dofinansowania wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy, zwrotu kosztów zatrudnienia i szkolenia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy, jak i kosztów szkoleń pracowników niepełnosprawnych oraz zwolnienia z wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Jeżeli pracodawca chce otrzymać zwrot dodatkowych kosztów jakie ponosi w związku z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej musi zatrudnić osobę, która jednocześnie jest bezrobotna lub poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu, bądź pozostająca w zatrudnieniu u pracodawcy występującego o zwrot kosztów, z wyjątkiem przypadków, gdy przyczyną powstania niepełnosprawności w okresie zatrudnienia u tego pracodawcy było zawinione przez pracodawcę lub przez pracownika naruszenie przepisów, w tym przepisów prawa pracy. Takie zatrudnienie musi trwać 36 miesięcy. Pracodawca może wnioskować o zwrot kosztów za:

- adaptacje pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- adaptacje lub nabycie urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;
- zakup i autoryzacje oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb wskazanych powyżej.

Wnioskodawca (pracodawca) może otrzymać maksymalnie zwrot kosztów do wysokości dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy. Zwrot jest możliwy wyłącznie w sytuacji, gdy koszty przystosowania stanowiska zostaną poniesione po podpisaniu umowy ze Starostą. Oprócz powyższych kryteriów pracodawca musi również uzyskać pozytywną opinię Państwowej Inspekcji Pracy (ustawa o rehabilitacji, art. 26). Kolejnym przywilejem jaki ma pracodawca zatrudniający osobę niepełnosprawną jest możliwość dofinansowania do wynagrodzenia takiego pracownika. Wysokość dofinansowania uzależniona jest od stopnia niepełnosprawności osoby zatrudnianej i wynosi od 450,00 zł do 1800,00 zł.

Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i nieosiągającemu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%. Kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć 90% faktycznie i terminowo poniesionych miesięcznych kosztów płacy, a w przypadku pracodawcy wy-

konującego działalność gospodarczą, w rozumieniu przepisów o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej, zwanego dalej „pracodawcą wykonującym działalność gospodarczą”, 75% tych kosztów. Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje na pracowników zaliczonych do umiarkowanego lub lekkiego stopnia niepełnosprawności, którzy mają ustalone prawo do emerytury, do wynagrodzeń wypłaconych po dniu złożenia wniosku, jeżeli wynagrodzenie pracownika niepełnosprawnego nie zostało przekazane 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, jeżeli miesięczne koszty płacy zostały poniesione przez pracodawcę z uchybieniem terminów, wynikających z odrębnych przepisów, przekraczającym 14 dni.

Omawiane kwoty, zwiększają się o 600 zł w przypadku osób niepełnosprawnych, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych. W przypadku, gdy osoba niepełnosprawna jest zatrudniona u więcej niż jednego pracodawcy w wymiarze czasu pracy nieprzekraczającym ogółem pełnego wymiaru czasu pracy, miesięczne dofinansowanie przyznaje się na tę osobę pracodawcom, u których jest ona zatrudniona, w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy tej osoby (ustawa o rehabilitacji, art. 26b). Pracodawca zatrudniający pracownika niepełnosprawnego może starać się również o zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia poniesionych w związku z zatrudnieniem lub szkoleniem osoby, która ma pomagać w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy. Wysokość zwrotu miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy stanowi iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i ilorazu liczby godzin w miesiącu przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu i miesięcznej liczby godzin pracy pracownika niepełnosprawnego w miesiącu. Zwrot kosztów szkolenia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy obejmuje 100% kosztów szkolenia, nie więcej jednak niż równowartość kwoty najniższego wynagrodzenia. Liczba godzin przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekraczać liczby godzin odpowiadającej 20% liczby godzin pracownika na miejscu (ustawa o rehabilitacji, art. 26d).

Pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu, może również otrzymać, na wniosek, zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia (ustawa o rehabilitacji, art. 26e). Pracodawca może otrzymać wsparcie również w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników niepełnosprawnych. Koszty mogą być zrefundowane jedynie na wniosek i do wysokości 70%, nie więcej jednak niż do wysokości dwukrotnego prze-

ciętnego wynagrodzenia na jedną osobę. Zwrotu kosztów, dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych w umowie zawartej z pracodawcą. Zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed datą podpisania umowy.

Niektórzy pracodawcy zobligowani są do wpłat na PFRON. Istnieje jednak możliwość zwolnienia się z tego obowiązku:

- jeżeli wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 6% (2% dla publicznych i niepublicznych uczelni, publicznych i niepublicznych szkół oraz placówek opiekuńczo-wychowawczych i resocjalizacyjnych);

- w przypadku domów pomocy społecznej w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej, hospicjów w rozumieniu przepisów o działalności leczniczej, zakładów opiekuńczo-leczniczych, publicznych i niepublicznych jednostki organizacyjne, których wyłącznym przedmiotem prowadzonej działalności jest rehabilitacja społeczna i lecznicza osób niepełnosprawnych, edukacja osób niepełnosprawnych lub opieka nad osobami niepełnosprawnymi, niezdziałających w celu osiągnięcia zysków;

- jeżeli zakład pracy jest w likwidacji albo ogłoszono jego upadłość (ustawa o rehabilitacji, art. 21).

Oprócz zwolnienia z wpłat możliwe jest ich obniżenie z tytułu zakupu produkcji lub usługi, z wyłączeniem handlu, odpowiednio wytworzonej lub świadczonej przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, który osiąga wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do: znacznego stopnia niepełnosprawności lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych. Obniżenie wynosi co najmniej 30%, jednak nie może przekraczać 50% kwoty obowiązkowej wpłaty (ustawa o rehabilitacji, art. 22).

4.2. Obowiązki pracodawcy w związku z zatrudnieniem pracownika niepełnosprawnego

Na pracodawcy zatrudniającym osoby niepełnosprawne ciążyą następujące obowiązki:

- obowiązkowe wpłaty na PFRON jeżeli zatrudnia powyżej 25 pracowników, a wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest niższy niż 6% (2% w przypadku publicznych i niepublicznych uczelni, publicznych i niepublicznych szkół oraz placówek opiekuńczo-wychowawczych);

- dokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień nie tylko dla pracowników niepełnosprawnych ale również kandydatów w czasie procesu rekrutacji oraz stażystów i praktykantów. Usprawnienia te jak wskazuje Sąd Najwyższy wynikają nie tylko z prawa polskiego ale również z regulacji unijnych. Ponadto nie mogą one stanowić nieproporcjonalnie dużego obciążenia dla pracodawcy (Wyrok SN z dnia 12 listopada 2014 r., sygn. I PK 74/14, OSNP z 2016, nr 8, poz. 101);

- jeżeli pracodawca korzysta z dofinansowania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego to obowiązany

jest składać miesięczne informacje o wynagrodzeniach, zatrudnieniu, stopniach i rodzaju niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych oraz wniosków o wypłatę miesięcznego dofinansowania za dany miesiąc.

Racjonalne usprawnienia mogą występować w trzech sferach: gdy sytuacja osoby niepełnosprawnej jest mniej korzystna z winy pracodawcy, z winy pracownika bądź uniemożliwia efektywne wykonywanie pracy (Dudek, Czech, 2014, s. 234–242). Pracodawca zobowiązany jest więc przystosować stanowisko pracy, miejsce pracy w taki sposób, aby pracownik niepełnosprawny mógł efektywnie i realnie wykonywać powierzone mu obowiązki. Usprawnienia mogą polegać również na modernizacji budynku w którym mieści się zakład pracy (tworzenie podjazdów, toalet, wind etc.). Mają to być również usprawnienia, które będą funkcjonować w razie niebezpieczeństwa (ewakuacja budynku). Oprócz usprawnień technicznych i architektonicznych pracodawca może również zobligować innego pracownika do pomocy osobie niepełnosprawnej i ustalić to w zakresie jego obowiązków służbowych. Pomoc ma być dostosowana do rodzaju niepełnosprawności i potrzeb pracownika.

4.3. Obowiązki pracodawcy a niepełnosprawność jako skutek wypadku przy pracy bądź choroby zawodowej

Niepełnosprawność pracownika może wynikać z różnych przyczyn. Może ona być pierwotna, ale również spowodowana wypadkiem przy pracy. Pracownik w takiej sytuacji może nie być już w stanie wykonywać dotychczasowych obowiązków mimo swoich kwalifikacji, w związku z tym to na pracodawcy ciąży dodatkowe obowiązki w postaci wydzielenia lub zorganizowania odpowiedniego stanowiska pracy z podstawowym zapleczem socjalnym, nie później niż w okresie trzech miesięcy od daty zgłoszenia przez osobę niepełnosprawną gotowości przystąpienia do pracy. Zgłoszenie gotowości przystąpienia do pracy powinno nastąpić w ciągu miesiąca od dnia uznania za osobę niepełnosprawną (ustawa o rehabilitacji, art. 14). Pokreślić należy, iż wypadek przy pracy bądź choroba zawodowa muszą uniemożliwiać, bądź też utrudniać pracę na dotychczasowym stanowisku. Jeżeli dostosowanie stanowiska pracy jest niemożliwe, bądź pracownik nie może wykonywać dotychczasowych obowiązków to pracodawca ma obowiązek przydzielić mu inne stanowisko pracy, dostosowane do jego stanu psychofizycznego (Polak-Sopińska, 2007, s. 211).

Pracodawca może jednak uchylić się od obowiązku przystosowania miejsca pracy. Ustawodawca przewidział to w sytuacji gdy wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było naruszenie przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracownika z jego winy lub jego stanu nietrzeźwości. Musi jednak udowodnić te okoliczności (ustawa o rehabilitacji, art. 14 ust. 2).

Jeżeli pracodawca mimo ciężącego na nim obowiązku we wskazanym przez ustawodawcę trzymiesięcznym terminie nie zorganizuje bądź nie wydzieli odpowiedniego stanowi-

ska pracy to zostaną na niego nałożone sankcje w postaci obowiązku dokonania w dniu rozwiązania stosunku pracy z tą osobą, wpłaty na PFRON w wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za pracownika (ustawa o rehabilitacji, art. 23).

5. Podsumowanie

Sytuacja osób niepełnosprawnych na przestrzeni kilkunastu lat uległa niewątpliwie poprawie. Stworzono międzynarodowe standardy nie tylko w sferze zatrudnienia, ale również funkcjonowania w życiu społecznym i kulturalnym.

Analiza polskiego systemu prawnego oraz orzecznictwa z zakresu praw pracowniczych osób niepełnosprawnych prowadzi do szeregu wniosków. Rozwiązania prawne niewątpliwie spełniają standardy międzynarodowe, są one przejrzyste, w większości kompleksowe. Niestety praktyka pokazuje, że w rzeczywistości nie funkcjonują one sprawnie. Rozporządzenia wykonawcze do ustawy o rehabilitacji stwarzają wiele problemów praktycznych. Osoba niepełnosprawna chcąc skorzystać ze wsparcia finansowego gwarantowanego przez państwo napotyka na wiele trudności już na samym początku. Konieczne staje się wypełnianie kilkunastu stron wniosków, które są nieprzejrzyste, źle zredagowane i niezrozumiałe dla przeciętnego obywatela. Właściwe dokumenty należy dostarczyć do organu administracji publicznej wraz z załącznikami, które należy pozyskać od innych podmiotów, co kreuje kolejne niedogodności, gdyż ich siedziby często są nieprzystosowane, a jeżeli nawet występują jakiegokolwiek rozwiązania architektoniczne to w większości przypadków albo nie działają, albo spełniają swoje funkcje jedynie w dokumentach zatwierdzanych przez właściwe organy kontroli i nadzoru. Pracodawcy natomiast chcąc zatrudnić osoby niepełnosprawne w swoich zakładach i skorzystać ze wsparcia finansowego również muszą wypełniać kilkadziesiąt niekiedy stron wniosków, co więcej, podlegają wtedy bardziej szczegółowej kontroli Inspekcji Pracy.

Osoby niepełnosprawne pobierają rozmaite świadczenia, w tym rentę socjalną bądź rentę z tytułu niezdolności do pracy. Prawo do tych świadczeń jednak jest zawieszane bądź świadczenia są obniżane w sytuacji, gdy osoba niepełnosprawna osiągnie dochód na określonym poziomie. Można to określić jako swoistą karę za to, że pragnie ona aktywnie uczestniczyć w życiu i mimo swojej niepełnosprawności być produktywną. Nie ulega wątpliwości, że podjęcie jakiegokolwiek pracy nie spowoduje, że koszty, które osoba niepełnosprawna ponosi w związku z niepełnosprawnością nagle znikną. Wspomniane renty więc wydawać by się mogło, powinny pełnić funkcję kompensacji kosztów z tytułu niepełnosprawności, a nie jałmużny, przyznawanej w celu nie do końca przemyślanej realizacji założeń polityki państwa.

Jako postulat *de lege ferenda* w zakresie polskiego systemu prawnego można wskazać stworzenie jednego, wyspecjalizowanego organu administracji publicznej, mającego swój oddział na przykład w każdym mieście powyżej 100 ty-

sięcy mieszkańców, dostosowanego pod względem architektonicznym, który będzie kompleksowo obsługiwał osoby niepełnosprawne, ich pracodawców nie tylko w zakre-

sie zatrudnienia, ale na każdej płaszczyźnie, w tym również przejmie obowiązki władz lokalnych w zakresie wydawania dowodów osobistych.

Bibliografia

- Barnes, C., Mercer, G. (2008). *Niepełnosprawność*. Warszawa: Sic!
- Brożyna, E., Lach, J. (2003). *Osoby niepełnosprawne i ich pracodawcy: obowiązki, uprawnienia, ulgi, przepisy* (cz. 1). Warszawa: Biblioteczka Pracownicza.
- Brząkowski, M. (2014). *Zatrudnienie niepełnosprawnych*. Warszawa: C.H. Beck.
- Cichy, B. (1998). Komentarz do ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Zagadnienia ogólne. *Kompendium Ekonomiczno-Prawne Zakładów Pracy Chronionej*, (1).
- Ciura, G. (2011). Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy. *Studia BAS*, 2(26).
- Dudek S., Czech E. (2014). Wprowadzenie racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy. W: A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-Juckiewicz, *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Regulacje prawne*. Warszawa: Difin S.A.
- Garbat, M. (2013). *Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością: bariery i koszty*. Zielona Góra: Uniwersytet Zielonogórski.
- Garbat, M. (2015). *Historia niepełnosprawności: geneza i rozwój rehabilitacji, pomocy technicznych oraz wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami*. Gdynia: Novae Res.
- Garbat, M. (2012). *Zatrudnienie i rehabilitacja zawodowa osób z niepełnosprawnością w Europie*. Zielona Góra: Uniwersytet Zielonogórski.
- Grzywacz, R. (2015). System orzekania o niepełnosprawności w Polsce. W: J. Borek, M. Olszewski (red.), *Aktywizacja zawodowa osób z orzeczoną niepełnosprawnością*. Radom: Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii i Eksploatacji-PIB.
- Jędrasik-Jankowska I. (2012). *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Jędrasik-Jankowska, I. (2002). *Ubezpieczenie wypadkowe i chorobowe*. Warszawa: Lexis Nexis Polska.
- Jończyk, J. (2006). *Prawo zabezpieczenia społecznego*. Kraków: Kantor Wydawniczy Zakamycze.
- Kamiński, J. (2006). Sytuacja osób z niepełnosprawnością intelektualną w systemach prawnych wybranych państw świata. W: *Sprawni w prawie*, zeszyt nr 9. Warszawa: Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym.
- Kirenko, J. (2007). *Indywidualna i społeczna percepcja niepełnosprawności*. Lublin: Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej.
- Kirenko, J., Sarzyńska, E. (2010). *Bezrobocie, niepełnosprawność, potrzeby*. Lublin: Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej.
- Klimkiewicz, J. (2011). *Wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Kuźnicki, W., Krupa, P. (1999). *Pracodawcy osób niepełnosprawnych: ZPChr. Prawa osób niepełnosprawnych: nowe przepisy*. Wrocław: Kruk.
- Kuźnicki, W., Krupa, P. (2001). *Zakłady pracy chronionej i inni pracodawcy osób niepełnosprawnych 2001 r.: komentarz do ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*. PFRON, teksty ustawy oraz aktów wykonawczych. Wrocław: Kruk.
- Liszczy, T. (1999). *Prawa pracownicze w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*. Zamość: Centrum Badawczo-Szkoleniowe WSZiA.
- Mizerski, R. (2010). Prawa pracownicze. W: B. Gronowska, T. Jasudowicz, M. Balcerzak, M. Lubiszewski, R. Mizerski, *Prawa człowieka i ich ochrona*. Toruń: TNOiK — Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierowania. „Dom Organizatora”.
- Piasecki, M., Śliwak, J. (red. nauk.). (2008). *Wybrane zagadnienia z aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*. Lublin: Fundacja Fuga Mundi.
- Polak-Sopińska, A. (2007). *Przystosowanie stanowisk pracy do indywidualnych możliwości osób niepełnosprawnych, podstawą ich aktywizacji zawodowej*. *Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych* (2–3). Łódź: Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej.
- Popławska, A. (red.). (2012). *Ryczałty w prawie podatkowym*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 1948 roku. (2002). W: M. Piasecki, M. Stępnik (red.), *Osoby z niepełnosprawnością w polityce Organizacji Narodów Zjednoczonych*. Lublin: Fundacja Fuga Mundi.
- Poznańska, D. (2003). *System finansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce: wnioski dla efektywności finansów publicznych*. Warszawa: Narodowy Bank Polski.
- Sierpowska, I., Kogut, A. (2010). *Status osoby niepełnosprawnej w polskim systemie prawa*. Wrocław: Gaskor Sp. z o. o.
- Szablowska-Juckiewicz, M. (2014). Prawo osób niepełnosprawnych do pracy — zarys problematyki. W: A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-Juckiewicz (red.), *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Regulacje prawne*. Warszawa: Difin S. A.
- Szpor, G. (red.). (2004). *System ubezpieczeń społecznych: zagadnienia podstawowe*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Świątkowski, A. (2016). *Kodeks pracy. Komentarz* (wyd. 5). Warszawa: C.H. Beck.

Źródła internetowe

- https://www.csioz.gov.pl/fileadmin/user_upload/Wytyczne/statystyka/icf_polish_version_56a8f7984213a.pdf; (2018.11.20).
- <http://www.unic.un.org.pl/niepelnospawnosc/definicja.php>; (2018.11.20).
- <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k159.html>; (2018.11.20).