

USTAWA

z dnia 2016 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 2011 r. Nr 127, poz. 721, z późn. zm¹.) wprowadza się następujące zmiany:

1) W art. 21:

a) ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy jest obowiązany, z zastrzeżeniem ust. 2-5 i art. 22, dokonywać miesięcznych wpłat na Fundusz, w wysokości kwoty stanowiącej iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

2. Z wpłat, o których mowa w ust. 1, zwolnieni są pracodawcy, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności wynosi co najmniej 6%.”;

b) po ust. 2 dodaje się ust. 2¹ w brzmieniu:

„2¹. W przypadku gdy osoba niepełnosprawna zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności jest zatrudniona w wymiarze przekraczającym ogółem pełny wymiar czasu pracy, do wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych uwzględnia się zatrudnienie tej osoby w wymiarze nieprzekraczającym pełnego wymiaru czasu pracy, w pierwszej kolejności u pracodawcy, który wcześniej zatrudnił tę osobę.”

c) ust. 2f otrzymuje brzmienie:

„2f. Pracodawcy osiągający wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych, o których mowa w ust. 2, 2a i 2b, oraz jednostki organizacyjne, o których mowa w ust. 2e, składają

¹ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2011 r. Nr 171, poz. 1016, Nr 209, poz. 1243 i 1244 i Nr 291, poz. 1707, z 2012 r. poz. 986 i 1456, z 2013 r. poz. 73, 675, 791, 1446 i 1645, z 2014 r. poz. 598, 877, 1198, 1457 i 1873 oraz z 2015 r. poz. 218, 493 i 1885

Zarządowi Funduszu informacje miesięczne i roczne odpowiednio o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, o zatrudnieniu, stopniach i rodzaju niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych, kształceniu osób niepełnosprawnych lub o działalności na rzecz osób niepełnosprawnych według wzoru ustalonego, w drodze rozporządzenia, przez ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego. Informacja miesięczna składana jest w terminie do dnia 20 miesiąca następującego po miesiącu, którego dotyczy informacja, a informacja roczna - do 20 stycznia za rok poprzedni.

2) W art. 22 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Obniżenie wpłaty przysługuje do wysokości 80% wpłaty na Fundusz, do której obowiązany jest nabywca w danym miesiącu.”;

3) uchyla się art. 22b;

4) w art. 26a:

a) po ust. 1 dodaje się ust. 1¹ w brzmieniu:

„1¹. Wysokość miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, o którym mowa w ust. 1, podlega z dniem 1 stycznia każdego roku waloryzacji, o wskaźnik waloryzacji obliczony jako stosunek minimalnego wynagrodzenia do najniższego wynagrodzenia.”

b) ust. 1a otrzymuje brzmienie:

„1a. Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i nieosiągającemu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w wysokości co najmniej 6%, z zastrzeżeniem ust. 1a³.”

c) w ust. 1a¹ pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) na pracowników niepełnosprawnych którzy mają ustalone prawo do emerytury;”;

- po pkt 3 dodaje się pkt 4 w brzmieniu:

„4) na pracowników niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, których zatrudnienie u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, powoduje osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do

znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w wysokości 6%, z zastrzeżeniem ust. 1a²;

d) po ust. 1 a¹ dodaje się ust. 1 a² oraz 1 a³ w brzmieniu:

„1a². Dofinansowanie przysługuje do wynagrodzeń wszystkich pracowników niepełnosprawnych u pracodawcy zatrudniającego:

- 1) co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągniętemu wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 50% ,
- 2) mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.;

1a³. Dofinansowanie przysługuje do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.”

5) w art. 26c ust. 1 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) miesięczne informacje o wynagrodzeniach, zatrudnieniu i stopniach niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych, z uwzględnieniem pracowników niepełnosprawnych:

- zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, których zatrudnienie powoduje osiągnięcie 6% wskaźnik zatrudnienia, u pracodawcy osiągniętego wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w wysokości co najmniej 6%,
- u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych;”

6) w art. 33 ust. 4a otrzymuje brzmienie:

I wersja

„4a. W przypadku niezgodnego z ust. 4 przeznaczenia środków funduszu rehabilitacji, pracodawca jest obowiązany do dokonania zwrotu 100% kwoty tych środków na fundusz rehabilitacji w terminie do 20. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło ujawnienie niezgodnego z ustawą przeznaczenia środków funduszu rehabilitacji. W przypadku niedotrzymania terminu, o którym mowa w ust. 3 pkt 3 pracodawca jest obowiązany do dokonania wpłaty na Fundusz w wysokości odsetek od zaległości podatkowych liczonych od dnia upływu terminu do przekazania środków na rachunek bankowy do dnia dokonania wpłaty,

w terminie do 20. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło ujawnienie niedotrzymania terminu.";

II wersja

„4a. W przypadku niezgodnego z ust. 4 przeznaczenia środków funduszu rehabilitacji pracodawca jest obowiązany do dokonania:

- 1) zwrotu 100 % kwoty tych środków na fundusz rehabilitacji oraz
- 2) wpłaty na Fundusz w wysokości odsetek dla zaległości podatkowych liczonych od dnia niezgodnego z ust. 4 przeznaczenia do dnia dokonania wpłaty, w terminie do 20. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło ujawnienie niezgodnego z ustawą przeznaczenia środków funduszu rehabilitacji, a także ujawnienie niedotrzymania terminu, o którym mowa w ust. 3 pkt 3.";

Art. 2. Do spraw wszczętych a niezakończonych stosuje się przepisy ustawy.

Art. 3. Ustawa wchodzi w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu ogłoszenia.

Uzasadnienie nowelizacji ustawy

Wstęp

Przedstawiona ustawa jest katalogiem rozwiązań, których głównym celem jest wyrównanie szans na rehabilitację zawodową i zatrudnienie oraz poprawę sytuacji życiowej najciężej poszkodowanych osób niepełnosprawnych tzn. posiadających orzeczenie o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, w tym także ze schorzeniami szczególnymi, które nie mają ustalonego prawa do emerytury. Sytuacja tych osób jest niekorzystna nie tylko w porównaniu z sytuacją osób pełnosprawnych, lecz także znacznie odbiega od warunków w jakich znajdują się osoby niepełnosprawne z lekkim stopniem niepełnosprawności.

Celem przedstawionej nowelizacji nie jest wprowadzenie nowego systemu rehabilitacji zawodowej lecz tymczasowa jego optymalizacja, która możliwa będzie w wyniku **zwiększenia wpływów do PFRON o kwotę ponad 660 mln złotych rocznie.**

Proponujemy również drobne korekty w zakresie dystrybucji gromadzonych przez PFRON środków finansowych. Dzięki nim - zwiększenie szans na rehabilitację zawodową najciężej poszkodowanych osób z niepełnosprawnością nie naruszy interesów żadnej z grup społecznych, które w ostatnich miesiącach wyrażały obawy, iż rosnące zaangażowanie finansowe PFRON w tworzenie i utrzymanie zatrudnienia najciężej poszkodowanych, spowoduje zmniejszenie wydatków na SOD oraz na programy realizowane przez organizacje pozarządowe i samorząd terytorialny. Proponowane zmiany w zakresie wydatkowania środków PFRON pozwolą uniknąć perturbacji finansowych dając zarówno rządowi, jak i środowisku osób niepełnosprawnych,

czas na podjęcie debaty społecznej nad gruntowną reformą polskiego systemu rehabilitacji zawodowej i społecznej.

Poprzednia koalicja rządowa uchwaliła wiele nowelizacji ustawy o rehabilitacji, które mimo deklaracji poprawy sytuacji na rynku pracy najciężej poszkodowanych osób z niepełnosprawnością, znacząco pogorszyły zarówno ich sytuację, jak i zakres udzielanego wsparcia. Wprowadzone zmiany spowodowały znaczące ograniczenie funkcjonowania zakładów pracy chronionej, ograniczenie czy wręcz zablokowanie rozwoju zakładów aktywności zawodowej, zmianę zasad subsydiowania zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych z procentowej na kwotową oraz ograniczenie możliwości wydatkowania środków ZFRON na rehabilitację zawodową i społeczną.

Zrównano również otwarty i chroniony rynek pracy pod względem wysokości subsydiowania kosztów płacy niepełnosprawnych pracowników, co negatywnie wpłynęło na sytuację najciężej poszkodowanych osób niepełnosprawnych.

Wskazane powyżej zmiany systemowe znacząco zwiększyły koszty realizacji ustawowych zadań PFRON, co w konsekwencji zmusiło władze Funduszu do szukania oszczędności. Położenie znaczącego nacisku na subsydiowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jako głównego mechanizmu wsparcia, spowodowało ograniczenie możliwości finansowania wydatków na rehabilitację zawodową podnoszącą zdolność do zatrudniania osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Wiadomym jest przecież, że w przypadku tej grupy niepełnosprawnych, możliwość otrzymania i utrzymania płatnej pracy jest znacząco niższa w stosunku do pozostałych osób i wymaga większych nakładów na realizację procesu rehabilitacji umożliwiającego im wejście na rynek pracy.

Jednocześnie autorzy przedstawionej nowelizacji nie rezygnują z przekonania, że konieczna jest gruntowana reforma systemu, która powinna nastąpić jak najszybciej i być poprzedzona rzetelną debatą oraz zaangażowaniem wszystkich zainteresowanych stron.

Uzasadnienie poszczególnych propozycji zmian

Zmiana I. Ograniczenie możliwości obniżania wpłat na PFRON poprzez wyłączenie osób z lekkim stopniem niepełnosprawności ze wskaźnika zatrudnienia 6%. Rekompensatą tego wyłączenia będzie możliwość subsydiowania wynagrodzeń tych osób (art. 21, art. 22, art. 26a).

W chwili obecnej pracodawca zobowiązany do wpłat na PFRON może się zwolnić z tego obowiązku, zatrudniając 6 % osób niepełnosprawnych zaliczanych zarówno do lekkiego, umiarkowanego jak i znacznego stopnia niepełnosprawności (art. 21). W obecnym stanie prawnym, zatrudnienie osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności przez pracodawcę zobowiązanego do wpłat na PFRON ma taki sam efekt finansowy jak zatrudnienie osoby z umiarkowanym czy znacznym stopniem niepełnosprawności. Zatrudniając osobę niepełnosprawną, bez względu na stopień niepełnosprawności, pracodawca zwalnia się z wpłat na PFRON w wysokości 1653,22 złotych miesięcznie. Taki mechanizm obniżania wpłat na PFRON jest obciążony istotną wadą społeczną, preferuje on bowiem w zatrudnieniu osoby o najmniejszym stopniu utraty zdolności do wykonywania pracy, do których należą osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności.

W celu wyrównania szans osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności na rynku pracy, proponuje się wprowadzenie w niniejszej

ustawie rozwiązania polegającego na wyłączeniu z 6 % wskaźnika zatrudnienia - osób z lekkim stopniem niepełnosprawności. To oznacza, że pracodawca zobowiązany do wpłat na PFRON będzie mógł zwolnić się z wpłat jedynie poprzez zatrudnienie osób niepełnosprawnych z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności (art. 21). Rekompensatą dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne z lekkim stopniem niepełnosprawności i korzystających w chwili obecnej z możliwości obniżenia wpłat na PFRON, będzie możliwość ubiegania się w PFRON o dofinansowanie do wynagrodzeń tych osób. Proponuje się ujednoczenie wsparcia dla tej grupy osób niepełnosprawnych na poziomie oferowanym obecnie czyli w kwocie 450 złotych miesięcznie (powiększonej o 600 zł w przypadku schorzeń szczególnych). Subsydia takie otrzymywałby każdy pracodawca zatrudniający osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności, w tym także pracodawcy zobowiązani do wpłat na PFRON nie wypełniający obowiązku zatrudnienia 6 % osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

W wyniku proponowanych rozwiązań budżet PFRON zyska dodatkowe przychody w wysokości ok. 500 mln zł. rocznie. Wydatki na subsydiowanie pracowników z lekkim stopniem wyniosłyby ok. 150 mln zł, **co da dodatnie saldo przychodów PFRON w wysokości ok. 350 mln złotych rocznie.**

Zmiana II. Wyłączenie z dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, których zatrudnienie nie powoduje przekroczenia 6 % wskaźnika zatrudnienia u pracodawców zatrudniających co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i nie osiągających wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych wysokości co najmniej 50 % (art. 26a).

Proponowane wycofanie dofinansowania SOD do pierwszych 6% zatrudnionych osób niepełnosprawnych ze stopniem znacznym i umiarkowanym oznacza, że pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy otrzymywać będą dofinansowanie na wszystkich pracowników z lekkim stopniem niepełnosprawności oraz na pracowników ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, których zatrudnienie powoduje przekroczenie 6% progu. Wyjątek stanowią będą ci pracodawcy, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych przekracza 50%. W firmach tych dofinansowanie będzie przysługiwać do wszystkich pracowników niepełnosprawnych, bez względu na osiągnięcie wskaźnika.

Podkreślenia wymaga fakt, że podobne rozwiązanie (zapisane w art. 22 ustawy o rehabilitacji) stosuje się do rozliczania ulg we wpłatach na PFRON z tytułu sprzedaży produktów bądź usług. Ulg nie udziela się od funduszu płac pierwszych 6% zatrudnionych osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

Proponowana zmiana ujednotwila stosowanie 6% wskaźnika zatrudnienia osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności jako podstawy do obliczania zwolnień z obowiązkowych wpłat na PFRON, wysokości udzielanych ulg we wpłatach na PFRON oraz dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników.

Szacuje się, że skutkiem wprowadzenia proponowanych zapisów będzie z jednej strony **zwiększenie przychodów PFRON o ponad 250 mln złotych w skali roku**, z drugiej – wsparcie dla zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej oraz zachęta dla pozostałych pracodawców do zwiększania zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Zmiana III. Obniżenie obowiązkowej wpłaty na PFRON z tytułu zakupu produkcji lub usługi, z wyłączeniem handlu (...) do wysokości 80 % (art. 22), co zapobiegnie likwidacji wielu tysięcy miejsc pracy najciężej poszkodowanych osób niepełnosprawnych.

Możliwość udzielania ulg we wpłatach na PFRON (art.22) jest najważniejszym elementem prozatrudnieniowym dla ciężko poszkodowanych osób niepełnosprawnych, zapisanym w ustawie o rehabilitacji. Ulg mogą udzielać firmy zatrudniające minimum 25 osób, z czego 30% to osoby zaliczane do tzw. grup specjalnych, czyli zaliczone do znacznego stopnia niepełnosprawności oraz do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności osoby niewidome, psychicznie chore, upośledzone umysłowo, osoby z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi lub epilepsją. W sierpniu 2015 roku firm takich było ponad 610 i zatrudniały one głównie w usługach ponad 80 tys. osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, z czego ponad 39 tys. ciężko poszkodowanych osób z tzw. grup specjalnych.

Ustawą z dnia 25 września 2015r. drastycznie, bo z 80 do 50 procent, ograniczono możliwość udzielania ulg. Ograniczono w ten sposób o ponad 30% rynek sprzedaży usług, który daje zatrudnienie ponad 15 tys. ciężko poszkodowanych osób niepełnosprawnych. Przy tak drastycznie ograniczonym rynku usług, osoby je wykonujące mogą stracić pracę.

Poprzednia ekipa rządząca forsując te zmiany na ostatnim posiedzeniu Sejmu poprzedniej kadencji, nie przedstawiła pisemnego uzasadnienia swoich propozycji. Nie przedstawiła ani symulacji skutków społeczno-ekonomicznych wprowadzanych zmian, ani nawet prognozy jakie korzyści finansowe uzyska z tego rozwiązania PFRON. Nie podano również jakie będą koszty społeczne i

finansowe utraty pracy przez 15 tys. ciężko poszkodowanych osób niepełnosprawnych.

Według naszych obliczeń, strata po stronie budżetu Państwa wyniesie ponad 680 mln złotych rocznie, na co składa się strata około 350 mln zł. (zasiłki, brak składek ZUS i podatków, dodatkowa pomoc społeczna, zwiększone koszty NFZ i inne), plus dodatkowy koszt w wysokości 330 mln zł. (likwidacja 15 tys. miejsc pracy, z których każde kosztuje minimum 22 000 zł.). Wyliczeń tych dokonano w wariantcie maksymalnym.

Proponowane rozwiązanie ma na celu ochronę rynku pracy tej grupy społecznej poprzez utrzymanie dotychczasowych oraz przywrócenie zlikwidowanych, sprawdzonych rozwiązań prozatrudnieniowych, dzięki którym pracę znalazło i utrzymuje w chwili obecnej ponad 80 tysięcy pracowników z poważnymi niepełnosprawnościami.

Jednocześnie zwracamy uwagę, że wprowadzenie ustawą z dnia 25 września 2015r. zapisów ograniczających wysokość udzielanych ulg poprzez zastosowanie kwoty najniższego wynagrodzenia, jako bazy do wyliczania funduszu płac będącego podstawą ustalenia wskaźnika udzielonej ulgi, pozwoli **zwiększyć wpływy do PFRON o ponad 250 mln zł. rocznie.**

IV. Pozostałe zmiany

W celu umożliwienia Funduszowi weryfikacji danych związanych z uwzględnianiem w 6% wskaźniku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności u jednego pracodawcy, w art. 21 ust. 2¹, 2f proponuje się zmianę dotyczącą możliwości wykazywania w informacjach INF-1 oraz DEK-I-0 osób niepełnosprawnych z

uwzględnieniem stopnia i rodzaju niepełnosprawności. Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego, w drodze rozporządzenia przedstawi wzory informacji składanych do Funduszu. Zapobiegnie to ewentualnemu nadużywaniu zatrudnienia i obniżaniu wpłat na Fundusz przez innych pracodawców.

Szacuje się, że minimum 10% pracowników zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności jest zaliczanych do 6% wskaźnika u co najmniej dwóch pracodawców. Powoduje to zmniejszenie wpływów do PFRON:

1. o kwotę ok. 6,5 mln zł rocznie w przypadku osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności ze schorzeniem specjalnym
2. o kwotę ok. 3,5 mln zł rocznie w przypadku osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności bez schorzenia specjalnego
3. o kwotę ok. 7,7 mln zł rocznie w przypadku osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności ze schorzeniem specjalnym
4. o kwotę ok. 45,5 mln zł rocznie w przypadku osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności bez schorzenia specjalnego

Po wprowadzeniu proponowanych zmian nastąpi **zwiększenie wpływów do PFRON w skali roku o kwotę ponad 63 mln zł** (5 275 567 zł x 12 miesięcy).

Proponuje się uchylene art. 22b ustawy o rehabilitacji. Ustawa z dnia 25 września 2015 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1885), wprowadziła do ustawy nowy art. 22 b, który ma wejść w życie z dniem 1 lipca 2016 r. Przepis ten zawiera bardzo wysokie kary dla pracodawców wystawiających informacje o kwocie obniżenia wpłat na PFRON. Wydaje się, że drastyczne sankcje mają służyć raczej zapewnieniu wpływów pieniężnych do Funduszu niż zapobiegać popełnianym błędom. Ustawa o rehabilitacji zawiera rozdział 10a określający

kary za wykroczenia przeciwko przepisom ustawy, a także przepis art. 49, dający podstawę do przeprowadzenia postępowania i określenia zobowiązania pracodawcy korzystającemu nieuprawnienie z ulgi we wpłatach na Fundusz, który z kolei ma możliwość regresu od błędnie wystawiającego ulgę.

Zmiana w art. 26a ust. 1¹ dotyczy zapewniania wzrostu wysokości przysługującego dofinansowania, którego wysokość podlegałaby corocznej waloryzacji o wskaźnik waloryzacji obliczony jako stosunek minimalnego wynagrodzenia do najniższego wynagrodzenia. Zapis ten dla pracodawców osób niepełnosprawnych oznacza urealnienie otrzymywanego wsparcia w stosunku do wzrastających kosztów płacy.

Zaplanowana w budżecie PFRON kwota dofinansowań do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych na rok 2016 wynosi 3 020 mln zł. (dane zawarte w planie finansowym PFRON). Zatem maksymalny wzrost wydatków PFRON na dofinansowania wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych wyniosłby 154 mln zł rocznie.

Ponadto proponuje się aby dofinansowanie do wynagrodzeń nie przysługiwało w stosunku do wszystkich pracowników niepełnosprawnych, którzy mają ustalone prawo do emerytury.

W związku z tym, że dodany w art. 26a w ust. 1a¹ pkt 4 wprowadza zasadę, iż dofinansowanie nie będzie przysługiwało do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, których zatrudnienie u pracodawcy nie spowoduje przekroczenia 6% wskaźnika zatrudnienia tych osób, art. 26c ust.1 pkt 1 należało uzupełnić o zapis, że pracodawcy składający informację (INF-D-P) będą w niej wykazywali również pracowników niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, na których dofinansowanie nie

będzie przysługiwało. Wyeliminowane zostanie w ten sposób ewentualne wielokrotne pobieranie dofinansowania na tych samych pracowników przez różnych pracodawców.

Zmiany przewidywane w art. 33 ust. 4a mają na celu wyeliminowanie zbyt wysokich kar związanych z niezgodnym z ustawą przeznaczaniem środków zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych lub nieterminowym odprowadzaniem ich na rachunek bankowy zakładowego funduszu. Kary nakładane na pracodawców są w chwili obecnej niewspółmierne do stwierdzanych uchybień.

Według przepisu przejściowego – art. 2 do spraw wszczętych a niezakończonych będzie się stosowało przepisy nowej ustawy, co zapobiegnie m.in. konieczności uiszczania nadmiernych kar nakładanych na pracodawców gospodarujących zakładowym funduszem rehabilitacji osób niepełnosprawnych oraz zobowiązaniem do zwrotu dofinansowania.

V. Roczne skutki finansowe projektowanych zmian dla budżetu PFRON

1. Ograniczenie możliwości obniżania wpłat na PFRON poprzez wyłączenie osób z lekkim stopniem niepełnosprawności ze wskaźnika zatrudnienia 6% +350 000 000 zł
2. Wyłączenie z dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, których zatrudnienie jest realizacją 6 % wskaźnika zatrudnienia zwalniającego z wpłat na PFRON pracodawców zatrudniających co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar +250 000 000 zł

czasu pracy i nie osiągających wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych wysokości co najmniej 50 %.

3. Wprowadzenie dodatkowej sprawozdawczości (INF-1, DEK-I-0), umożliwiającej wyeliminowanie zjawiska zatrudnienia tego samego pracownika przez więcej, niż jednego pracodawcę + 63 000 000 zł

Wzrost wpływów do PFRON w wyniku wprowadzenia zmian opisanych w niniejszej ustawie +663 000 000 zł

Projekt ustawy nie podlega procedurze notyfikacji w rozumieniu przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. Nr 239, poz. 2039 oraz z 2004 r. Nr 65, poz. 597).