

REHABILITACJA ZAWODOWA I SPOŁECZNA ORAZ ZATRUDNIANIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

Komentarz

Edyta Bielak-Jomaa, Magdalena Paluszkiewicz
Ewa Staszewska, Mirosław Włodarczyk, Tatiana Wrocławska

KOMENTARZE PRAKTYCZNE

REHABILITACJA ZAWODOWA I SPOŁECZNA ORAZ ZATRUDNIANIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

Komentarz

Edyta Bielak-Jomaa, Magdalena Paluszkiewicz
Ewa Staszewska, Mirosław Włodarczyk, Tatiana Wrocławska

KOMENTARZE PRAKTYCZNE

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 15 stycznia 2023 r.

Recenzent
Prof. dr hab. Krzysztof W. Baran

Wydawca
Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący
Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne
Trzy Kropki Joanna Maż

Projekt okładek serii
Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

Poszczególne części komentarza opracowali:

Edyta Bielak-Jomaa – rozdz. 8, 9

Magdalena Paluszkiewicz – rozdz. 1, 2, 5 (art. 21–23a), rozdz. 7

Ewa Staszewska – rozdz. 4, 5 (art. 26, 26d–27), rozdz. 10a

Mirosław Włodarczyk – rozdz. 5 (art. 26a–26c), rozdz. 10, 11

Tatiana Wrocławska – rozdz. 3, 5 (art. 24–25d), rozdz. 6

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujmy prawo i własność
Więcej na www.legalnakultura.pl
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2023

ISBN 978-83-8286-929-3

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. 728 313 462
e-mail: PL-ksiazki@wolterskluger.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

WPROWADZENIE

Szczególne sytuacja osób z niepełnosprawnościami dostrzegana jest przez polskiego ustawodawcę od dawna. Już w ustawie z 29.12.1989 r. o zatrudnieniu (Dz.U. Nr 75, poz. 446 ze zm.) ustanowiono dla tej kategorii osób szczególne uprawnienia. Formalnie znalazło to wyraz w umieszczeniu tej regulacji w odrębnym rozdziale ustawy. Z czasem ich sytuacja została określona w specjalnej regulacji prawnej, tj. w ustawie z 9.05.1991 r. o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 46, poz. 201 ze zm.), którą zastąpiła ustawa z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst pierwotny: Dz.U. Nr 123, poz. 776).

Osoby z niepełnosprawnościami zostały uznane przez prawodawcę za szczególną kategorię osób na rynku pracy, wymagającą szczególnego wsparcia. Przede wszystkim na potrzeby obsługi tych osób utworzono specjalną służbę publiczną działającą na rzecz osób z niepełnosprawnościami, w skład której wchodzi wiele podmiotów i instytucji, a w szczególności Pełnomocnik do Spraw Osób Niepełnosprawnych, Krajowa Rada Konsultacyjna do Spraw Osób Niepełnosprawnych czy Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. W rozległe kompetencje wyposażono samorządy wojewódzkie i powiatowe. Ustawa określa również uprawnienia osób z niepełnosprawnościami związane z ich funkcjonowaniem w życiu społecznym i zawodowym – a więc odnoszące się zarówno do okresu poszukiwania zatrudnienia, jak i w fazie jego realizacji. Wreszcie znaczną część regulacji zajmują sprawy odnoszące się do organizacji procesu zatrudnienia u przedsiębiorców i uprawnienia tych ostatnich z tym powiązane. Przyjęte w ustawie rozwiązania pozwalają sformułować tezę, że spośród wszystkich kategorii osób uznanych za szczególne na rynku pracy osoby z niepełnosprawnościami zostały wyposażone w najbardziej zaawansowane urządzenia prawne mające za zadanie zniwelować konsekwencje tych niepełnosprawności.

Zasygnalizowana powyżej różnorodność spraw, które są przedmiotem ustawy, wielość podmiotów, które zostały objęte przedmiotową regulacją, oraz rozliczne i różne uprawnienia, obowiązki, kompetencje tymże podmiotom przypisane stawiają wiele wyzwań przed badaczami przedmiotowych zagadnień. Owa różnorodność materii sprawia, że musi ona być oceniana z punktu widzenia wielu gałęzi prawa, a w szczególności prawa pracy,

prawa administracyjnego, prawa finansowego czy gospodarczego. Istotną trudność wynika dodatkowo z jakości przepisów, które nierzadko mają charakter opisowy i brakuje w nich konsekwencji terminologicznej. Wskazane okoliczności bez wątpienia powodują, że ustawa nie jest wdzięcznym obszarem badawczym, o czym świadczy zasadniczo bardzo ograniczona aktywność przedstawicieli nauk prawnych w tym zakresie.

Niniejsza książka adresowana jest do bardzo szerokiego kręgu odbiorców, poczynając od przedstawicieli instytucji publicznych (państwowych i samorządowych, centralnych i lokalnych) działających w sferze obsługi osób z niepełnosprawnościami, przez przedsiębiorców zatrudniających takie osoby, kadrowców w tych zakładach pracy, osoby zajmujące się obsługą prawną podmiotów gospodarczych, osoby działające na rzecz osób z niepełnosprawnościami w ramach organizacji pozarządowych, a kończąc na przedstawicielach wymiaru sprawiedliwości orzekających w takich sprawach. Zawarty w tym opracowaniu dorobek i doświadczenia szczególnie mogą stać się przydatne w przyszłych pracach legislacyjnych, jeśli w ich założeniach będzie się mieścić potrzeba doskonalenia jakości tej regulacji.

Komentarz w założeniu ma na celu nie tylko przedstawienie opinii jego autorów na temat zawartych w przedmiotowej ustawie przepisów, lecz także zgromadzenie dorobku nauk prawnych oraz judykatury. W tym kontekście możliwa jest w pewnym zakresie ocena zaawansowania badań prawnych na tym polu, a tym samym rozważenie przyszłych ich kierunków. Wszystkie wskazane wyżej okoliczności stanowią podstawę do przypuszczenia, że przedstawiona Czytelnikowi książka pozwoli zapełnić dotkliwą z wielu punktów widzenia lukę na rynku komentarzy prawnych.

Autorzy

USTAWA

z dnia 27 sierpnia 1997 r.

o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych¹

(Dz.U. z 2023 r. poz. 100; zm.: Dz.U. z 2023 r. poz. 173)²

¹ Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia dyrektywy 2000/78/WE z 27.11.2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303 z 2.12.2000 r.).

Dane dotyczące ogłoszenia aktów prawa Unii Europejskiej, zamieszczone w niniejszej ustawie – z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej – dotyczą ogłoszenia tych aktów w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej – wydanie specjalne.

² Uwzględniono zmiany wynikające z ustawy z 13.01.2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk sejm. nr 2335; oczekuje na ogłoszenie w Dzienniku Ustaw) zmieniającej nin. ustawę po upływie dwóch miesięcy od dnia ogłoszenia.

Spółecznej z 26.01.1998 r. w sprawie stanów zdrowia oraz szczegółowych zasad, warunków i trybu wydawania zaświadczeń będących podstawą uzyskania zasiłku pielęgnacyjnego dla dziecka (Dz.U. Nr 15, poz. 70)³. Skreślenie przepisu art. 14 ust. 5⁴ nieobowiązującej już ustawy z 1.12.1994 r. o zasiłkach rodzinnych, pielęgnacyjnych i wychowawczych (Dz.U. z 1998 r. Nr 102, poz. 651 ze zm.) spowodowało utratę mocy obowiązującej wyżej wymienionego rozporządzenia. Od tego czasu podstawą przyznania zasiłku pielęgnacyjnego z tytułu stałej opieki nad dzieckiem ze względu na stan jego zdrowia stało się orzeczenie o niepełnosprawności wydawane na gruncie komentowanej ustawy, a nie jak dotąd – zaświadczenie wydane przez lekarza publicznego zakładu opieki zdrowotnej lub też wykonującego zadania takiego zakładu (zob. też komentarz do art. 4a).

2. W art. 1 u.r.z.s.n. wyznaczono zakres podmiotowy ustawy. Dotyczy ona osób niepełnosprawnych, czyli osób, których niepełnosprawność została potwierdzona jednym z rodzajów orzeczeń enumeratywnie wskazanych w tym przepisie. Ustawa ta ma więc zastosowanie przede wszystkim do osób, których niepełnosprawność została formalnie potwierdzona. Uzyskanie jednego ze wskazanych w komentowanym przepisie orzeczeń jest podstawą prawną nabycia statusu osoby niepełnosprawnej oraz jednocześnie warunkiem realizacji określonych uprawnień i obowiązków w ramach systemu rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz procesu zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Trzeba jednak zaznaczyć, że autonomiczna i jednolita w Unii Europejskiej wykładnia pojęcia niepełnosprawności, dokonana przez Trybunał Sprawiedliwości na gruncie dyrektywy 2000/78/WE, może powodować objęcie ochroną przed dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność w zatrudnieniu osób, które zgodnie z prawem krajowym nie posiadają orzeczenia o niepełnosprawności⁵, w tym korzystają ze świadczeń zabezpieczających ryzyko czasowej niezdolności do pracy⁶, o ile tylko doświadczają one długotrwałego ograniczenia wynikającego z osłabienia funkcji organizmu. Może to skutkować koniecznością stosowania niektórych przepisów komentowanej ustawy, zwłaszcza tych kształtujących status pracowniczy osób niepełnosprawnych (np. obowiązek zapewnienia niezbędnych racjonalnych usprawnień – zob. art. 23a) do osób niepełnosprawnych w rozumieniu dyrektywy 2000/78/WE, których niepełnosprawność nie została formalnie potwierdzona jednym z krajowych orzeczeń wymienionych w art. 1.

Podobnie, formułowane na gruncie mających bezpośredni skutek w ustawodawstwie krajowym rozporządzeń unijnych, definicje pracownika niepełnosprawnego obejmują

³ Szczegółowe przesłanki wydania zaświadczenia przez lekarza określa § 2 tego rozporządzenia. Rozporządzenie zostało uchylone 1.01.2002 r.

⁴ Przepis ten został skreślony na podstawie art. 2 pkt 4 lit. b ustawy z 17.12.2001 r. o zmianie ustawy o funduszu alimentacyjnym, ustawy o zasiłkach rodzinnych, pielęgnacyjnych i wychowawczych i ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. Nr 154, poz. 1791 ze zm.).

⁵ Ale są zaliczone np. do kategorii pracowników „szczególnie podatnych na ryzyka związane z pracą” w rozumieniu prawa krajowego – zob. wyrok TS z 11.09.2019 r., C-397/18, DW, LEX nr 2717301, pkt 51.

⁶ Zob. wyrok TS z 1.12.2016 r., C-395/15, M. Daouidi, LEX nr 2162832, pkt 59.

nie tylko osoby uznane za niepełnosprawne na gruncie prawa krajowego, ale również osoby, które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub sensoryczną, co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełne i skuteczne uczestnictwo w środowisku pracy na równych zasadach z innymi pracownikami (art. 2 pkt 3 rozporządzenia nr 651/2014), które mają zastosowanie do wsparcia rekrutacji i zatrudnienia pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji i pracowników niepełnosprawnych.

3. Artykuł 1 u.r.z.s.n. zawiera definicję osoby niepełnosprawnej. Konstrukcja przepisu wskazuje, iż jest to tzw. definicja zakresowa pełna, ponieważ wylicza enumeratywnie orzeczenia, których adresatów należy uznać za osoby niepełnosprawne. Wniosek taki traci jednak na aktualności w świetle art. 62 u.r.z.s.n., który wylicza także inne rodzaje orzeczeń, kwalifikujące ich adresatów do kręgu osób niepełnosprawnych. Zabieg taki narusza zasadę techniki prawodawczej, zgodnie z którą definicje zakresowe (wyliczające elementy składowe zakresu) powinny być sformułowane w jednym przepisie i obejmować cały zakres definiowanego pojęcia⁷. Jeżeli natomiast wyliczenie wszystkich elementów zakresu definiowanego pojęcia w jednym przepisie prawnym nie jest możliwe (art. 62 jest przepisem przejściowym, nie zaś ogólnym), w definicji wyraźnie zaznacza się, że tekst tej samej lub innej ustawy zawiera elementy uzupełniające tę definicję, w szczególności przez użycie zwrotu „i inne wskazane w przepisach” (tzw. definicja zakresowa niepełna)⁸.
4. Osobami niepełnosprawnymi, zgodnie z art. 1, są osoby posiadające określone rodzaje orzeczeń potwierdzających niepełnosprawność. Pierwszy rodzaj orzeczeń to orzeczenia o jednym z trzech stopni niepełnosprawności, wydawane przez zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności (na ten temat szerzej zob. komentarz do art. 3, 4 i 6). Drugi rodzaj to orzeczenia o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy wydane na podstawie odrębnych przepisów. Chodzi tutaj o orzeczenia wydawane na gruncie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (zob. na ten temat komentarz do art. 5). Trzeci rodzaj to orzeczenia o niepełnosprawności wydane przed ukończeniem 16. roku życia (na ten temat szerzej w komentarzu do art. 4a).

Ponadto, zgodnie z art. 62 u.r.z.s.n., osobami niepełnosprawnymi w rozumieniu ustawy są również osoby, które przed dniem jej wejścia w życie (zgodnie z art. 70 – przed 1.01.1998 r.) zostały zaliczone do jednej z grup inwalidów, a orzeczenie nie utraciło mocy. Zmiana nomenklatury z „inwalidy” na „osobę niepełnosprawną” była ściśle związana z uchwaleniem ustawy z 28.06.1996 r. o zmianie niektórych ustaw o zaopatrzeniu emerytalnym i o ubezpieczeniu społecznym (Dz.U. Nr 100, poz. 461). Zgodnie z art. 10 tej ustawy dotychczas funkcjonujący termin prawny „inwalidztwo” został zastąpiony

⁷ Zob. § 153 r.z.t.p.

⁸ Szerzej M. Kokoszczynski [w:] *Zasady techniki prawodawczej. Komentarz do rozporządzenia*, red. J.K. Warylewski, LEX 2003, § 153.

ROZDZIAŁ 8

Szkolenie osób niepełnosprawnych

Art. 37. [Formy szkoleń]

Szkolenie osób niepełnosprawnych odbywa się w formach pozaszkolnych w celu nauki zawodu, przekwalifikowania lub podwyższenia kwalifikacji.

1. Komentowany przepis w sposób ogólny określa zasady, formę i cel szkolenia osób niepełnosprawnych. Szkolenie odbywa się w formach pozaszkolnych, a jego celem jest nauka zawodu, przekwalifikowanie lub podwyższenie kwalifikacji. Artykuł ten odnosi się do generalnej zasady, zgodnie z którą szkolenia osób niepełnosprawnych odbywają się w określonej formie i we wskazanym w tym przepisie celu. Ustawodawca zrezygnował z definiowania „szkoleń” osób niepełnosprawnych, odchodząc od przyjętej np. w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy praktyki w tym względzie. Należy jednak zauważyć, że w odróżnieniu od ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która reguluje m.in. szkolenia **osób niepełnosprawnych bezrobotnych lub poszukujących pracy**, komentowana ustawa odnosi się do szerszej problematyki: do **rehabilitacji zawodowej (której jedną z form mogą być szkolenia niepełnosprawnych)**, rehabilitacji społecznej oraz zatrudniania osób niepełnosprawnych. Szkolenia są zatem jedną z form rehabilitacji osób niepełnosprawnych i mogą dotyczyć zarówno niepełnosprawnych pracowników, jak i bezrobotnych lub poszukujących pracy. Mimo braku definicji szkoleń wydaje się, że należy traktować je jako wszelkie zajęcia, które mają służyć nauce zawodu, przekwalifikowaniu lub podwyższeniu kwalifikacji. Obejmują zatem potoczne rozumienie tego terminu (według *Słownika języka polskiego* szkolenie oznacza „cykl wykładów z jakiegoś przedmiotu, zorganizowanych w celu uzupełnienia czyjegoś wykształcenia lub czyichś wiadomości z jakiejś dziedziny”, a szkolić to „kształcić kogoś w określonej dziedzinie, zwykle w trybie skróconym na kursie lub wy-

kładach”¹¹⁵⁵), rozszerzając je o elementy służące praktycznym aspektom kształcenia. Ustawodawca nie zdefiniował również terminu „formy pozaszkolne”, którym posługuje się w tym przepisie. W jednym z wyroków Sąd Najwyższy stwierdził, że „jeżeli sam prawodawca nie określa definicji w danej gałęzi prawa, to zakładając jego racjonalność, należy uznać, że sformułowanie takiej definicji nie było konieczne. Skoro regulacje nie są miarodajne dla ustalenia zakresu pojęciowego terminu «formy pozaszkolne», to w rezultacie dla rozumienia sensu tego pojęcia konieczne staje się odwołanie do reguł wykładni językowej. Kierując się nimi, można zaś stwierdzić, że w języku potocznym «pozaszkolny» oznacza «niedotyczący nauki w szkole, odbywający się poza lekcjami szkolnymi». Określenie «formy pozaszkolne» należy rozumieć jako każdą formę kształcenia pracownika nieobjętą formami szkolnymi, takie jak np. kursy, szkolenia, seminaria czy studia podyplomowe”¹¹⁵⁶. Choć orzeczenie to zapadło pod rządami nieobowiązujących już przepisów, zachowuje aktualność w obecnym stanie prawnym, ponieważ żadne przepisy odnoszące się do możliwości szkoleń w formach pozaszkolnych nie definiują tego pojęcia.

2. Artykuł 37 u.r.z.s.n. nie nakłada żadnego obowiązku ani nie przewiduje żadnego uprawnień w zakresie szkoleń niepełnosprawnych. Przepis ten wskazuje jedynie na istnienie instytucji szkoleń dla niepełnosprawnych oraz ogólne jej zasady. Warto zauważyć, że szkolenia, o których mowa w art. 37, odnoszą się do niepełnosprawnych znajdujących się w różnej sytuacji życiowej. Mogą one być organizowane przez różne podmioty, w zależności od statusu osoby niepełnosprawnej. Do korzystania ze szkoleń uprawnieni są bowiem (na różnych oczywiście zasadach) zarówno pracownicy niepełnosprawni, jak i osoby niepełnosprawne bezrobotne lub poszukujące pracy.
3. W odniesieniu do pracowników (również niepełnosprawnych) zasady ich szkoleń określa Kodeks pracy. Przewiduje on obowiązek pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Obowiązek ten stanowi jedną z podstawowych zasad prawa pracy ustanowioną w art. 17 k.p. i potwierdzoną w art. 94 pkt 6 k.p. Wyraża on ogólną powinność pracodawcy ułatwiania pracownikom realizacji starań o zdobycie nowych kwalifikacji, nie oznacza natomiast, że pracownik może domagać się od pracodawcy zorganizowania i przeprowadzenia określonego rodzaju szkolenia¹¹⁵⁷. Obowiązek ułatwiania pracownikowi podnoszenia kwalifikacji zawodowych dotyczy wszystkich pracowników w takim samym zakresie. Artykuł 18^{3a} § 1 k.p. nakazuje pracodawcy równo traktować pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, bez względu m.in. na niepełnosprawność. Równe traktowanie oznacza zaś niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio. W art. 18^{3b} § 1

¹¹⁵⁵ Zob. <http://sjp.pwn.pl/szukaj/SZKOLIĆ/html> (dostęp: 1.10.2022 r.).

¹¹⁵⁶ Wyrok WSA we Wrocławiu z 14.03.2008 r., ISA/Wr 1505/07, „Przegląd Orzecznictwa Podatkowego” 2008/3, poz. 38.

¹¹⁵⁷ Wyrok SN z 25.05.2000 r., I PKN 657/99, OSNP 2001/22, poz. 660.

pkt 3 k.p. ustawodawca wskazał również, że stanowi naruszenie zasady równego traktowania pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje, jeżeli pracodawca nie udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Pracodawca naraża się w takiej sytuacji na zarzut dyskryminacji pracowników ze względu na niepełnosprawność.

Celem szkoleń, o których mowa w analizowanym przepisie, jest także możliwość stworzenia warunków przekwalifikowania pracowników, którzy w wyniku choroby zawodowej bądź wypadku przy pracy na skutek nabytej niepełnosprawności nie mogą wykonywać swojego zawodu.

4. Wskazane w art. 37 szkolenia osób niepełnosprawnych odnoszą się też do szkoleń niepełnosprawnych osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Problematykę szkoleń bezrobotnych reguluje ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 37 u.p.z. szkolenie oznacza pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia. Szkolenia, w świetle art. 40 u.p.z., są inicjowane i organizowane przez starostę dla osób bezrobotnych w celu podniesienia ich kwalifikacji zawodowych i innych kwalifikacji zwiększających szansę na podjęcie lub utrzymanie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, w szczególności w przypadku: braku kwalifikacji zawodowych, konieczności zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji, utraty zdolności do pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie, braku umiejętności aktywnego poszukiwania pracy. W celu skorzystania ze szkoleń osoba niepełnosprawna musi uzyskać formalny status bezrobotnego – zarejestrować się w powiatowym urzędzie pracy właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego. Beneficjentami szkoleń mogą być również niepełnosprawni poszukujący pracy niepozostający w zatrudnieniu, zarejestrowani w powiatowym urzędzie pracy. Zgodnie z art. 11 ust. 2 u.r.z.s.n. mogą oni korzystać ze szkoleń na takich zasadach jak bezrobotni.
5. Na rolę szkoleń osób niepełnosprawnych jako części procesu rehabilitacji zawodowej zwraca także uwagę ustawodawstwo międzynarodowe. Osoby z niepełnosprawnością mają większe problemy na rynku pracy niż osoby sprawne. Jak zauważa się w literaturze, osoby z niepełnosprawnościami są takimi samymi beneficjentami usług jak osoby pełnosprawne. Nie ma zatem potrzeby deklarowania w szczególny sposób, iż osobom z niepełnosprawnością przysługują te same prawa (jak prawo do życia, prawo do pracy itd.), gdyż potwierdzenie – poprzez szczególny akt prawny – przysługiwania im niektórych powszechnie obowiązujących praw obywatelskich mogłoby sugerować, iż nie dokonując tego, pozbawiałoby się je możliwości korzystania z tych praw. Jednakże uwzględniając rzeczywiste występowanie wielu trudności w korzystaniu przez osoby z niepełnosprawnością z pełnego katalogu praw człowieka, zaistniała potrzeba stworzenia odpowiednich mechanizmów w celu wyrównywania szans oraz warunków do korzystania w pełni

Komentarz do ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jest jedną z nielicznych publikacji podejmujących w kompleksowy sposób prawną problematykę dotyczącą uprawnień i obowiązków podmiotów działających w sferze wsparcia osób z niepełnosprawnościami, jak również szczególnych uprawnień tych osób, które wynikają z ich funkcjonowania w życiu społecznym i zawodowym – zarówno w kontekście poszukiwania zatrudnienia, jak i w fazie jego realizacji. Znaczną część regulacji zajmują sprawy odnoszące się do organizacji procesu zatrudnienia tej szczególnej kategorii pracowników u przedsiębiorców.

Autorzy, prezentując wszechstronną interpretację przepisów, uwzględniają wszystkie ostatnie zmiany do ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w dużej części wprowadzone ustawą z 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej, w tym dotyczące:

- doprecyzowania zasad przetwarzania przez pracodawców danych dotyczących stanu zdrowia (niepełnosprawności) dla realizacji celów określonych w ustawie oraz określenia dodatkowych zadań związanych z przetwarzaniem takich danych na gruncie ustawy przez inne podmioty i osoby,
- potwierdzania dobrowolności ujawniania pracodawcy danych osobowych o stanie zdrowia (w tym zwłaszcza o niepełnosprawności i jej stopniu),
- zaliczania do kosztów płacy pracownika niepełnosprawnego świadczeń wypłacanych mu przez pracodawcę w związku z wykonywaniem pracy zdalnej,
- zmienionych zasad przekazywania do PFRON informacji miesięcznych, rocznych i ewidencyjnych przez podmioty do tego zobowiązane,
- zasad obniżania wpłat na PFRON na podstawie certyfikatu dostępności.

W publikacji wykorzystano ponadto w szerokim zakresie najnowsze poglądy doktryny prawa i judykatury, co umożliwiło identyfikację wielu praktycznych problemów utrudniających stosowanie ustawy oraz przedstawienie propozycji ich rozwiązania, włącznie ze sformułowaniem postulatów zmian *de lege ferenda*.

Książka jest przeznaczona dla szerokiego kręgu odbiorców, poczynając od przedstawicieli instytucji publicznych (państwowych i samorządowych, centralnych i lokalnych) działających w sferze obsługi osób z niepełnosprawnościami, przez przedsiębiorców zatrudniających takie osoby, działy HR w tych zakładach pracy, osoby zajmujące się obsługą prawną podmiotów gospodarczych, osoby działające na rzecz osób z niepełnosprawnościami w ramach organizacji pozarządowych czy wreszcie przedstawicieli wymiaru sprawiedliwości orzekających w takich sprawach.



Kup e-book i czytaj
w aplikacji Smarteca



ZAMÓWIENIA:
INFOLINIA: 801 04 45 45
ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL
WWW.PROFINFO.PL



CENA 169 ZŁ (W TYM 5% VAT)