



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

BM-II.059.1.544.2025

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan
Włodzimierz Czarzasty
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 12934 Pana Posła Krzysztofa Piątkowskiego, w sprawie nadużywania przez pracodawców systemu wsparcia przy zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami w niektórych branżach, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Celem licznych działań podejmowanych w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej jest zwiększenie aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Obecnie współczynnik zatrudnienia wynosi w tej grupie około 30%. Na podstawie ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2025 r. poz. 913 ze zm.) osoby zainteresowane mogą skorzystać z instrumentów służących zachęceniu pracodawców do zatrudniania pracowników z niepełnosprawnościami.

Jeżeli dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika z niepełnosprawnością przewidziane w art. 26a ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych stanowi pomoc publiczną, udzielane jest jako subsydlum płacowe na zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych, o którym mowa w art. 33 rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r.¹ (dalej jako GBER). Pomoc normowana tym rozporządzeniem, zatwierdzona przez Komisję Europejską ma zachęcić przedsiębiorców do zwiększenia poziomu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

Z kolei z art. 33 ust. 1-3 rozporządzenia nr 651/2014 wynika, że działalnością wspieraną subsydiami płacowymi jest rekrutowanie i dalsze zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. Także to działanie jest wspierane dofinansowaniem do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych. Z tego względu, jeżeli pracodawca oferuje na rynku swoje usługi lub produkcję, mają do niego zastosowanie przepisy o pomocy publicznej, a więc musi wykazać efekt zachęty, który zachodzi, gdy:

- na pracownika zatrudnionego przed 1 stycznia 2009 r. pracodawca pobierał przed tym dniem pomoc w formie dofinansowania do wynagrodzeń osób z niepełnosprawnościami, finansowania lub refundacji składek na ubezpieczenia społeczne lub inną pomoc na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami,
- od pierwszego dnia podjęcia pracy przez pracownika zatrudnionego po 1 stycznia 2009 r. legitymował się on orzeczeniem potwierdzającym niepełnosprawność oraz pod warunkiem spełnienia jednego z poniższych kryteriów, tzn.:
 - a. stan zatrudnienia ogółem i stan zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych z miesiąca podjęcia zatrudnienia przez osobę, na którą pracodawca zamierza uzyskać dofinansowanie był wyższy od 1/12 sumy tych stanów za okres 12 miesięcy poprzedzających miesiąc podjęcia zatrudnienia przez rzeczoną osobę;

¹ uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 187 z 26 czerwca 2014 r., str. 1, z późn. zm.).

- b. pracownik, na którego pracodawca zamierza uzyskać dofinansowanie został zatrudniony na wakacje zwolnionym przez inną osobę (w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.; za wypowiedzeniem złożonym przez pracownika; na mocy porozumienia stron; wskutek przejścia pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy; z upływem czasu, na który umowę zawarto lub z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta) w wyniku wygaśnięcia umowy o pracę lub zmniejszenia wymiaru czasu pracy pracownika na jego wniosek.

Innym z warunków otrzymania przez pracodawcę pomocy jest możliwość uznania jej za konieczną. W motywie 18 do rozporządzenia nr 651/2014 Komisja Europejska stwierdziła, że „aby mieć pewność, że pomoc jest niezbędna i zachęca do rozwoju dalszej działalności lub projektów, niniejsze rozporządzenie nie powinno mieć zastosowania do pomocy na działalność, którą i tak beneficjent by prowadził, nawet w przypadku braku pomocy”. Motyw ten wyznacza sposób wykładni art. 6 rozporządzenia nr 651/2014. Jeżeli zatem pracodawca nie uzyskuje dostępnego wsparcia, ale nadal realizuje wspierane zadanie, to pomoc nie jest konieczna, nie wywołuje efektu zachęty i - w związku z tym - nie jest dopuszczalna.

Dofinansowanie do wynagrodzeń osób z niepełnosprawnościami jest formą obligatoryjnej pomocy wnioskowanej. Udziela się jej obowiązkowo pod warunkiem spełnienia wymogów ustawowych, ale tylko na wniosek pracodawcy. Złożenie wniosku świadczy zarówno o zainteresowaniu pracodawcy dofinansowaniem, jak i o tym, że uznaje on pomoc za konieczną do dalszej realizacji wspieranego działania. Jeśli miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego stanowi pomoc publiczną, to wniosek o wypłatę powinien być składany zawsze, gdy pracodawca spełnia warunki jej otrzymania. Niezłożenie przez pracodawcę wniosku o dofinansowanie wobec niewystępowania przeszkód prawnych oznacza zatem, że pomoc ta nie jest mu niezbędna (konieczna).

Konieczności pomocy nie wyklucza natomiast niezłożenie wniosku w przypadku wystąpienia przeszkód prawnych do otrzymania dofinansowania. W przypadku niespełnienia warunków przewidzianych w przepisach pracodawca nie ma obowiązku składania wniosku, aby wykazać konieczność dofinansowania. Przykładami takich przesłanek - wynikających z przepisów ustawy o rehabilitacji lub z rozporządzenia KE - mogą być np.:

- nieosiągnięcie 6-procentowego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych (art. 26a ust. 1a);
- brak ustalonego stopnia niepełnosprawności osoby z niepełnosprawnościami przez okres co najmniej jednego dnia w miesiącu (art. 26a ust. 1 i 1b);
- ustalone prawo do emerytury pracownika i jego lekki lub umiarkowany stopień niepełnosprawności (art. 26a ust. 1a¹ pkt 1);
- bycie w trudnej sytuacji ekonomicznej (rozporządzenie KE);
- posiadanie zaległości wobec PFRON łącznie przekraczających 100 zł (art. 26a ust. 8);
- nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia lub nieterminowe poniesienie innych kosztów płacy pracownika z niepełnosprawnościami (art. 26a ust. 1a¹ pkt 3);
- wypłacenie wynagrodzenia gotówką (art. 26a ust. 1a¹ pkt 2);
- otrzymywanie przez pracodawcę pomocy z innych źródeł niż PFRON do części lub całości ponoszonych kosztów płacy, gdy nie pozostaje już kwota kosztów pracy do pokrycia dofinansowaniem (art. 26b ust. 7 lub art. 48a ust. 1);
- przekroczenie rocznego progu wielkości pomocy (art. 4 ust. 1 lit. p rozporządzenia KE).

W zakresie pomocy publicznej monitorowanie jej udzielania jest zadaniem Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów (Pomoc publiczna) i PFRON jako organu udzielającego pomocy.

Jeśli chodzi o kontrolę funkcjonujących instrumentów wsparcia osób z niepełnosprawnościami oraz pracodawców ich zatrudniających, to należy wskazać, że ustawa o rehabilitacji przewiduje mechanizmy nadzoru i kontroli, które mają zapobiegać nadużyciom. Odpowiednie uprawnienia kontrolne przysługują Prezesowi Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, wojewodzie, a także Dyrektorowi izby administracji skarbowej.

Szczegółowe zasady przeprowadzania kontroli reguluje rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 14 października 2023 r. w sprawie trybu i sposobu przeprowadzania kontroli przez organy upoważnione na podstawie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2023 r. poz. 2283). Kontrolą podlegają m.in. wpłaty obowiązkowe na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, dofinansowania do wynagrodzeń, refundacja składek na ubezpieczenie społeczne dla niepełnosprawnych przedsiębiorców i rolników, gospodarowanie zakładowym funduszem rehabilitacji osób niepełnosprawnych przez prowadzących zakłady pracy chronionej, a także spełnianie warunków uprawniających do uzyskania statusu zakładu pracy chronionej i zakładu aktywności zawodowej.

Jeżeli chodzi o działania Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), to najważniejsze z jej licznych zadań, określonych w innych aktach normatywnych, ustanawia art. 10 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 poz. 1712 ze zm.). Misją PIP jest skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez efektywne i ukierunkowane kontrole oraz działania prewencyjne, zmierzające do ograniczenia zagrożeń wypadkowych i poszanowania prawa pracy. Państwowa Inspekcja Pracy jest organem nadzorowanym przez Sejm RP. MRPiPS nie ma zatem informacji w tym zakresie.

PIP jest też organem, do którego może zgłosić się pracownik, który uważa, że jego prawa pracownicze zostały naruszone. Dotyczy to również niesłusznego zwolnienia z pracy czy dyskryminacji ze względu na orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności. Wiążący charakter dla stron mają w podobnych przypadkach orzeczenia sądowe wydawane w sprawach indywidualnych.

Z wyrazami szacunku

z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Łukasz Krasoń

Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych

Sekretarz Stanu

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/