

**MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**  
**BIURO PEŁNOMOCNIKA RZĄDU DO SPRAW OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH**

*ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa, tel. +48 22 529 06 00, fax +48 22 529 06 02*  
*www.mpips.gov.pl; www.niepelnosprawni.gov.pl; E-Mail: sekretariat.bon@mpips.gov.pl*

---

Warszawa, dn. 01.02.2012 r.

BON-I-52311-137-2-LK/2012

**Onlex s.c.**

Szlachecka 5

05-074 Halinów

Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych odpowiadając na pisma z dnia 2 lutego 2012 r. (bez znaku), informuje, że:

Podstawą do wystawienia informacji o wysokości ulgi we wpłatach na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na podstawie art. 22 ustawy 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. zm.) może być wyłącznie sprzedaż własnej produkcji lub własnych usług z wyłączeniem handlu.

W związku z tym korzystanie z pracy osób skierowanych do pracy u pracodawcy spełniającego warunki, o których mowa w art. 22 ust. 1 ustawy, nie wpływa na prawo do wystawienia ulgi, z tym że kwoty wynagrodzeń tych osób nie są uwzględniane przy obliczaniu kwoty ulgi. Dotyczy to zarówno pracowników tymczasowych jak i osób skierowanych w ramach niekwalifikowanego leasingu pracowników (*outsourcing* pracowników).

Z kolei sprzedawanie przez pracodawcę, o którym mowa w art. 22 ust. 1 ustawy, usług danego rodzaju wykonanych przez inne podmioty nie stanowi sprzedaży usług tego pracodawcy, a więc nie może stanowić podstawy do wystawienia informacji. W teorii zarządzania z reguły przeciwstawia się usługi własne *outsourcingowi* usług. Należy jednak odróżnić wykonanie całej oferowanej usługi przez podmioty zewnętrzne od realizacji na rzecz uprawnionego sprzedającego subprocessów umożliwiających mu świadczenie usług lecz niestanowiących usługi oferowanej kontrahentowi. Podmioty zewnętrzne mogą mieć udział w wytworzeniu usługi przez uprawnionego sprzedającego, jednak oferowana przez niego usługa sprzedawana kontrahentowi musi się różnić od usługi składowej. Uprawniony sprzedający nie może oferować usług realizowanych przez inny podmiot a następnie wydawać z tytułu sprzedaży tych usług.

Natomiast wystawianie ulg we wpłatach na PFRON w przypadku realizacji usług przez konsorcjum zależy od tego czy konsorcjum spełnia warunki, o których mowa w art. 22 ust. 1 ustawy. Stroną uprawniającą kooperacji oraz wystawcą ulgi może być wyłącznie podmiot spełniający warunki, o których mowa w art. 22 ust. 1 ustawy, jeżeli zatem konsorcjum zatrudnia pracowników w rozumieniu art. 2 k.p. i spełnia warunki dotyczące struktury zatrudnienia, o których mowa w art. 22 ust. 1 ustawy, to może wystawiać ulgi. Natomiast gdy podmiot uprawniony do wystawiania ulg działa w konsorcjum to może wystawiać ulgi tylko w odniesieniu do sprzedaży własnej produkcji lub własnych usług z wyłączeniem handlu i na podstawie danych dotyczących tego podmiotu, a nie całego konsorcjum.



Odnosząc się do pisma dotyczącego stosowania norm czasu pracy osób niepełnosprawnych, o których mowa w art. 15 ustawy, należy wskazać na bezsporność stosowania – na podstawie art. 18 k.p. – warunków zatrudnienia korzystniejszych dla pracownika od warunków określonych w unormowaniach prawa pracy w trym zawartych w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. należy jednak wskazać, że stosowanie wobec norm korzystniejszych niż określona w:

- art. 15 ust. 2 – w przypadku osób niepełnosprawnych o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, które przedstawiły pracodawcy zaświadczenie, o którym mowa w art. 15 ust. 2a ustawy, jeżeli nie zastosowano wobec nich art. 16 u.r.o.n.,
- art. 15 ust. 1 – w przypadku pozostałych osób niepełnosprawnych, w tym osób o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, które nie przedstawiły pracodawcy zaświadczenia, o którym mowa w art. 15 ust. 2a ustawy, jeżeli nie zastosowano wobec nich art. 16 u.r.o.n.,
- przepisów ogólnych – w przypadku pozostałych osób

— oznacza, że nie stosuje się tych norm, lecz korzystniejsze warunki zatrudnienia na podstawie art. 18 k.p.

Zmiana warunków – z określonych przepisami prawa pracy na korzystniejsze powinna mieć charakter umowny tak jak zmiana umów wskazujących nieodpowiednie normy czasu pracy. Stosując art. 18 k.p. należy dodatkowo zwrócić uwagę na to, ochrona wynagrodzenia osób niepełnosprawnych, o której mowa w art. 18 ustawy, działa wyłącznie w zakresie, w którym pracownik świadczy pracę w mających do niego zastosowanie normach czasu pracy przewidzianych w art. 15 ust. 1 i 2 ustawy, zaś rozwiązania wynikające z zastosowania art. 18 k.p. mogą być stosowane wobec pracownika wyłącznie w sytuacji, gdy są one dla niego obiektywnie korzystniejsze niż te, które wynikałyby ze stosowania prawnie gwarantowanych warunków zatrudnienia.

ALINA WOJTOWICZ-POMIERNAL  
Zastępca Dyrektora  
Biura Pełnomocnika Rządu  
do Spraw Osób Niepełnosprawnych

*Alina Wojtówicz-Pomierna*