

Ulgi we wpłatach na PFRON (art. 22 ustawy o rehabilitacji) w pytaniach i odpowiedziach

Na czym polega polski system wspierania zatrudnienia osób z niepełnosprawnością?

Obecny system wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych został wprowadzony w pierwszej ustawie o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych z 1991 r. Sześć lat później wprowadzono ustawę o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, która obowiązuje do dziś.

System oparto na dwóch filarach, które można opisać w ten sposób:

- Pracodawco, zatrudniaj osoby niepełnosprawne! Jeśli ich nie zatrudniasz, musisz wnieść **opłatę na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych** (art. 21 ustawy o rehabilitacji).
- Możesz obniżyć wysokość wpłat na PFRON, **kupując produkty lub usługi od firm, które zatrudniają najciężiej poszkodowane osoby niepełnosprawne** i mają prawo udzielać ulg (art. 22 ustawy o rehabilitacji).

Jakie wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych muszą osiągać pracodawcy, by nie płacić opłat na PFRON?

Każdy pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy jest obowiązany zatrudnić 6% osób niepełnosprawnych.

Ile wynosi opłata za niezatrudnianie osób niepełnosprawnych?

Za każdego pracownika „brakującego” do osiągnięcia 6-procentowego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych pracodawca wnosi opłatę na PFRON. Obecnie wynosi ona **1 567,01 zł miesięcznie za osobę (etat)**. Przykładowo jeśli dany pracodawca zatrudnia 100 pracowników, w tym 2 niepełnosprawnych, to do osiągnięcia wskaźnika 6% brakuje mu 4 osób. Opłata będzie więc wynosiła 6 268,04 zł (1 567,01 zł x 4).

Czy opłatę na PFRON można nazywać karą?

Opłaty za niezatrudnianie odpowiedniej liczby osób niepełnosprawnych rzeczywiście dość często nazywane są karami. Jednak jest to określenie potoczne i nieprecyzyjne. W ustawie o rehabilitacji używane jest jedynie określenie „wpłaty na Fundusz”.

Jakie firmy mogą udzielać swoim kontrahentom ulg we wpłatach na PFRON?

Aby udzielać ulg, firma musi spełniać trzy podstawowe warunki:

- Przedsiębiorstwo musi mieć minimum **25 pełnoetatowych pracowników** na umowach o pracę.
- **30% zatrudnionych muszą stanowić najciężej poszkodowane osoby niepełnosprawne**, czyli pracownicy posiadający znaczny stopień niepełnosprawności lub stopień umiarkowany ze schorzeniem specjalnym (poważne uszkodzenia wzroku, choroby psychiczne, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsja). Są to osoby, które mają **największe problemy ze znalezieniem i utrzymaniem zatrudnienia i są najmniej atrakcyjnymi pracownikami na rynku**.
- Przedmiotem ich działalności muszą być produkcja lub usługi (z wyłączeniem handlu).

Jak wylicza się wysokość udzielanej ulgi?

Wartość udzielanych ulg zależy od liczby zatrudnionych na etatach osób niepełnosprawnych ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności oraz od wysokości ich płac. To oznacza, że jeżeli firma chce udzielać ulg, to musi zatrudnić osoby ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności i dobrze im płacić, cały czas pamiętając, że 30% wszystkich etatów w firmie musi należeć do tzw. grup specjalnych, czyli osób najbardziej poszkodowanych – z najmniejszymi szansami na zatrudnienie.

Wysokość ulg oblicza na podstawie „funduszu płac” osób niepełnosprawnych ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności obliczanego w następujący sposób: liczbę pracowników mnożymy przez ich płace brutto pomniejszone o należne składki na ubezpieczenie społeczne pracownika, które wynoszą ok. 19% płacy.

W skrócie można zatem powiedzieć, że maksymalna wysokość ulgi przyznawana dzięki zatrudnieniu jednego pracownika niepełnosprawnego wynosi około 81% jego wynagrodzenia brutto.

Przykład:

Jeżeli płaca pracownika wynosi 2 000 zł brutto, to pracodawca może od jego płacy udzielić ulgi w maksymalnej wysokości 1 620 zł (81% z 2 000 zł);

Jeżeli firma będzie miała 100 takich pracowników, to może udzielić ulgę maksymalnie do 162 000 zł.

Jak wyliczana jest ulga przyznawana konkretnemu klientowi?

Kwotę ulgi wylicza się w zależności od wysokości faktury za dane produkty/usługi zakupione od firmy zatrudniającej najciężej poszkodowane osoby niepełnosprawne.

- Udzielający każdemu z kontrahentów daje procentowo tę samą ulgę (np. wszyscy dostają po 80% lub 65% lub wszyscy po 8,5%).

- Ponieważ wartość faktury każdego kontrahenta jest inna, otrzymuje on wyliczony algorytmem procent wartości wystawionej mu faktury (np. 90,10% ze 180 000 zł – Wariant 1 lub 9,27% z 450 000 zł – Wariant 2).
- Ulga nie może być wyższa niż wartość wystawionej faktury.

Poniżej opisujemy **2 różne warianty udzielania ulg** przez jedną FIRMĘ USŁUGOWĄ, zatrudniającą 100 osób niepełnosprawnych i mogącą udzielić ulg do kwoty 162 181,89 zł.

liczba osób niepełnosprawnych ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności	100
w tym osób z tzw. grup specjalnych	30
wynagrodzenie 1 osoby brutto miesięcznie w zł	2 000
pełny fundusz płac brutto osób niepełnosprawnych ze znacznym stopniem niepełnosprawności w zł	200 000
maksymalna wartość ulgi jakiej może udzielić firma usługowa (ok. 81% funduszu płac) w zł	162 181,89

Wariant 1

FIRMA USŁUGOWA ma 1 kontrahenta

maksymalna wysokość ulgi jakiej może udzielić FIRMA USŁUGOWA w zł	162 181,89
wartość faktury netto wystawionej kontrahentowi w zł	180 000
zsumowana wartość wszystkich faktur ze sprzedaży własnych usług (przychód ogółem) w zł	180 000
udzielona wartość ulgi w zł	162 181,89
ile procent faktury stanowi kwota ulgi?	90,1

FIRMA USŁUGOWA wystawiła swojemu jednemu kontrahentowi dokument upoważniający do 162 181,89 zł ulgi co stanowi 90,10% wartości faktury sprzedaży.

Wariant 2

FIRMA USŁUGOWA ma 3 kontrahentów

	Kontrahent 1	Kontrahent 2	Kontrahent 3
maksymalna wysokość ulgi jakiej może udzielić FIRMA USŁUGOWA w zł	162 181,89		
wartość faktury netto wystawionej kontrahentowi w zł	450 000	180 000	1 120 000
zsumowana wartość wszystkich faktur ze sprzedaży własnych usług (przychód ogółem) w zł	1 750 000		
ile procent faktury stanowi kwota ulgi?	9,27	9,27	9,27
udzielona wartość ulgi w zł	16 681,57	47 703,91	103 796,41

FIRMA USŁUGOWA wystawiła pierwszemu kontrahentowi dokument upoważniający do 16 681,57 zł ulgi, drugiemu kontrahentowi do 47 703,91 zł ulgi, a trzeciemu do 103 796,41 zł ulgi, co we wszystkich trzech przypadkach stanowi 9,27% wartości faktury sprzedaży.

Przyglądając się po kolei obu wariantom dokładnie widać, jak **obniża się wartość ulg w zależności od ilości kontrahentów i wartości wykonywanych dla nich usług (przychodu ogółem).**

Czy przy wyliczaniu ulgi nie są uwzględniane wynagrodzenia pracowników pełnosprawnych oraz niepełnosprawnych z stopniu lekkim?

Do wyliczania ulg nie uwzględnia się płac zatrudnionych osób niepełnosprawnych z lekkim stopniem niepełnosprawności oraz płac osób pełnosprawnych, a zwiększanie zatrudnienia osób pełnosprawnych zmniejsza wysokość ulgi. W tej sytuacji firmy udzielające ulg dbają o to, aby nie tylko pracownicy wykonujący dany produkt lub usługę, ale również wsparcie i administracja składały się głównie z osób niepełnosprawnych.

Czy dzięki ulgom firma niezatrudniająca odpowiedniej liczby pracowników z niepełnosprawnością może całkowicie uwolnić się od wpłaty na PFRON?

Nie. Każda firma wnosząca wpłaty na Fundusz może skorzystać z ulg maksymalnie do wysokości 80% kwoty opłat. To oznacza, że 20% musi obowiązkowo trafić do PFRON.

Mechanizm udzielania ulg sprawia, że maleją wpływy do budżetu PFRON – firmy zamiast wnosić wpłaty, korzystają z obniżek. Czy z punktu widzenia finansów państwa i polityki społecznej mechanizm ulg jest korzystny?

Suma ulg udzielonych w 2014 r. to ok. 616 mln zł. Jest to tylko niecałe 16,7% wartości naliczonych pracodawcom wpłat na PFRON, a **decyduje o zatrudnieniu ponad 36 tys. ciężko poszkodowanych osób niepełnosprawnych** (dane SODiR z 3.08.2015r.).

Gdyby mechanizm udzielania ulg został okrojony, pracodawcy nie byłoby już tak zmotywowani do zatrudniania osób najciężiej niepełnosprawnych, wymagających szczególnego wsparcia i rehabilitacji w miejscu pracy, a także specjalnego dostosowania stanowisk. Ostatecznie **ogromna rzesza tych ludzi straciłaby zatrudnienie i już nigdy nie powróciła na rynek pracy.** Wtedy koszt utrzymania takich osób spada na rodziny, a pośrednio na wszystkich obywateli, bo jedynym wyjściem jest korzystanie wyłącznie z renty i zasiłków socjalnych.

Co więcej, u osób, które nie są aktywne życiowo, dochodzi do pogłębiania się niepełnosprawności, a także do nabywania nowych chorób, m.in. depresji.

08.09.2015 r.