Komunikat w sprawie wykazywania efektu zachęty

W związku z pojawiającymi się informacjami prasowymi odnośnie zmiany przez Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych stanowiska w sprawie stosowania art. 26b ust. 4 i 5 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tzw. efekt zachęty wykazywany metodą jakościową) uprzejmie informujemy, że podtrzymuje swoje wcześniejsze wyjaśnienia w tej sprawie.

Zgodnie z art. 26 ust. 4 i 5 ustawy rehabilitacji (…) jeżeli zatrudnienie nowych pracowników niepełnosprawnych w danym miesiącu u pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą nie powoduje u tego pracodawcy wzrostu netto zatrudnienia ogółem, miesięczne dofinansowanie na nowo zatrudnionego pracownika niepełnosprawnego nie przysługuje, jeżeli jego zatrudnienie nastąpiło w wyniku rozwiązania umowy o pracę z innym pracownikiem, chyba że umowa o pracę uległa rozwiązaniu:

1) z przyczyn określonych w art. 52 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;

2) za wypowiedzeniem złożonym przez pracownika;

3) na mocy porozumienia stron;

4) wskutek przejścia pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy;

5) z upływem czasu, na który została zawarta;

6) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

Jeżeli nie są spełnione warunki, o których mowa w ust. 4, miesięczne dofinansowanie na nowo zatrudnionego pracownika niepełnosprawnego przysługuje w przypadku gdy jego miejsce pracy powstało w wyniku:

1) wygaśnięcia umowy o pracę;

2) zmniejszenia wymiaru czasu pracy pracownika - na jego wniosek.

Wskazane przepisy nie ograniczają okresu, w jakim dane stanowisko pracy powinno zostać zwolnione przez innego pracownika, nie określają też wymogu aby pracownik został przyjęty na stanowisko pracy zwolnione najpóźniej. Jeżeli w zakładzie pracy wakuje kilka takich samych stanowisk pracy, to pracodawca dokonuje wyboru na jakie miejsce zatrudnia osobę niepełnosprawną.