

Szkolenie online

Niepełnosprawność w zatrudnieniu - uprawnienia pracownicze, orzeczenia i efekt zachęty w praktyce

1. Status osoby niepełnosprawnej – wymogi formalno-prawne

1. Rodzaje dokumentów określających niepełnosprawność – jak prawidłowo korzystać z danych zawartych w orzeczeniu
2. Przekładnia orzeczeń na stopnie niepełnosprawności
3. Najczęściej popełniane błędy podczas identyfikacji niepełnosprawności przez pracodawcę – dokumenty, które nie potwierdzają niepełnosprawności w rozumieniu ustawy o rehabilitacji
4. Jak uwzględnić pracownika w stanach zatrudnienia w przypadku zbiegu ważności kilku orzeczeń
5. Łączenie rozstrzygnięć z dwóch różnych orzeczeń
6. Warunki ustawowego wydłużenia ważności orzeczenia do czasu wydania nowego orzeczenia ostatecznego

2. Data wliczenia pracownika do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz do osób ze schorzeniami szczególnymi

1. Data zaliczenia do określonego stopnia niepełnosprawności i schorzenia szczególnego na podstawie pierwszego i kolejnych orzeczeń

Problemy intertemporalne orzeczeń – przerwa w obowiązywaniu orzeczenia i jej skutki

3. Szczególne przypadki w praktyce:

- a) hierarchia rozstrzygnięć - „nakładanie” rozstrzygnięcia z orzeczenia WZON na te z orzeczenia PZON, a następnie na nie – rozstrzygnięcia z wyroku
- b) brak zaświadczenia potwierdzającego terminowe złożenie wniosku o wydanie nowego orzeczenia oraz wskazującego datę obowiązywania starego, a możliwość zastosowania art. 6bb ustawy o rehabilitacji
- c) -niepełnosprawność w trakcie zatrudnienia bez wykazywania efektu zachęty – na co zwrócić uwagę na orzeczeniu, kiedy przyjmujemy, że niepełnosprawność powstała w trakcie zatrudnienia.

3. Dodatkowe uprawnienia osób niepełnosprawnych:

1. Skrócony czas pracy
2. Dodatkowa przerwa w pracy
3. Dodatkowy urlop
5. Płatne zwolnienie od pracy w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym.
6. Płatne zwolnienie od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy.
7. Obowiązek wydzielenia lub zorganizowania przez pracodawcę odpowiedniego stanowiska pracy w sytuacji wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

4. Efekt zachęty w praktyce

1. Efekt zachęty – definicja, kiedy musi być osiągnięty
2. Rodzaje efektu zachęty – metodologia ustalenia występowania
3. Metoda ilościowa
 - a) prawidłowe ustalenie stanów zatrudnienia na potrzeby występowania efektu zachęty ilościowego
 - b) podmioty powiązane, pracodawcy zagraniczni
4. Metoda jakościowa
 - a) jak prowadzić siatkę wakatów – przykłady
 - b) tożsamość zakresu obowiązków a różne nazwy stanowisk pracy oraz łączone zakresy obowiązków
5. Kiedy efekt zachęty przestaje obowiązywać
6. Jak wykazujemy efekt zachęty na wniosku Wn-D
7. Zagadnienia problematyczne:
 - a) konsekwencje okazania orzeczenia w trakcie zatrudnienia
 - b) kolejna umowa a efekt zachęty (kontynuacja czy ustalamy na nowo)
 - c) wiedza o niepełnosprawności w momencie zatrudnienia a brak orzeczenia
 - d) wpływ wielkości etatu poprzednika na możliwość ustalenia efektu zachęty jakościowego na następcę
8. Praktyczne wskazówki dotyczące ustalania efektu zachęty na bazie konkretnych kazuś.

5. Panel dyskusyjny

Wykładowca: Małgorzata Tylewicz-Piwnik

Dyrektor ds. prawnych w OBPON Sp. z o.o. Sp.k., Wiceprezes Organizacji Ogólnopolska Baza Pracodawców Osób Niepełnosprawnych OBPON.ORG., prawnik z 17-letnim doświadczeniem w obsłudze firm zatrudniających osoby z niepełnosprawnością, właściciel firmy szkoleniowo-doradczej, konsultant prawny w jednej z największych firm w Polsce zatrudniającej osoby z niepełnosprawnością.

Specjalizuje się w pomocy publicznej na zatrudnianie osób niepełnosprawnych, wpłatach na PFRON, uprawnieniach osób niepełnosprawnych, ulgach we wpłatach na PFRON, IPR, funkcjonowaniu Zakładów Pracy Chronionej oraz wydatkowaniu środków ZFRON.

Swoje doświadczenie zawodowe zdobywała pracując w Państwowym Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych oraz współpracując bezpośrednio z pracodawcami, dzięki czemu umiejętnie łączy znajomość przepisów prawa z praktycznym podejściem do rozwiązywania problemów.

Autorka licznych publikacji i komentarzy eksperckich w prasie branżowej m.in. w Gazecie Prawnej i Rzeczpospolitej dotyczących problematyki związanej z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, zagadnieniami z zakresu prawa pracy oraz funkcjonowania Zakładów Pracy Chronionej.