



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI  
Delegatura w Kielcach

LKI.410.011.02.2018  
P/18/060

# WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

## I. Dane identyfikacyjne kontroli

<i>Numer i tytuł kontroli</i>	P/18/060 – Zatrudnianie osób niepełnosprawnych przez administrację publiczną i państwowe osoby prawne.
<i>Okres objęty kontrolą</i>	Od 1 stycznia 2016 r. do 30 czerwca 2018 r., a także działania wcześniejsze, o ile miały wpływ na zagadnienia objęte kontrolą.
<i>Jednostka przeprowadzająca kontrolę</i>	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Kielcach.
<i>Kontroler</i>	Karol Pokora, specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LKI/66/2018 z 17 sierpnia 2018 r. [dowód: akta kontroli str. 1-2]
<i>Jednostka kontrolowana</i>	Centrum Produkcyjne Pneumatyki „PREMA” S.A. (dalej: PREMA lub Spółka) <sup>1</sup> , ul. Wapiennikowa 90, 25-101 Kielce.
<i>Kierownik jednostki kontrolowanej</i>	Prezesem Zarządu Spółki od 1 lipca 2016 r. jest Robert Kułaga. Poprzednio, od 16 kwietnia 2016 r. do 30 czerwca 2016 r., Prezesem Zarządu była Natalia Fałat-Radziejewska, a od 1 września 2011 r. do 16 kwietnia 2016 r. – Grzegorz Wysocki. [dowód: akta kontroli str. 3]

## II. Ocena kontrolowanej działalności<sup>2</sup>

### Ocena ogólna

Spółka prowadziła działania na rzecz zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Polegały one między innymi na zamieszczaniu ogłoszeń o pracę na stronie internetowej PREMY oraz na portalach rekrutacyjnych. W efekcie, w ostatnich trzech latach, wzrosło zatrudnienie osób niepełnosprawnych z 7 (w 2016 r.) do 9 (w 2018 r.). Wzrósł również wskaźnik zatrudnienia tych osób z 5,05 (w 2016 r.) do 6,18 (w 2018 r.). Rzetelnie i w odpowiedniej wysokości wnoszono wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (dalej: Fundusz lub PFRON). Skorzystano również z możliwości ich obniżenia, stosownie do przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych<sup>3</sup>.

W Spółce respektowane były prawa pracowników niepełnosprawnych odnoszące się do czasu pracy, urlopów wypoczynkowych i przerw w pracy. Po wykonaniu decyzji ustnych sformułowanych w trakcie kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach (dalej: Inspekcja lub PIP), pracownikom tym zapewniono wyposażenie stanowisk pracy z uwzględnieniem ich potrzeb, biorąc pod uwagę specyfikę techniczną i technologiczną wykonywanej pracy.

Budynki używane przez Spółkę będące miejscem wykonywania pracy przez osoby niepełnosprawne były dostosowane do potrzeb tych osób. Rzetelnie i w obowiązujących terminach zostały przeprowadzone badania okresowe i przeglądy konserwacyjne dźwigu osobowego i wózka jezdniowego podnośnikowego z mechanicznym napędem podnoszenia (dalej: wózek jezdniowy).

<sup>1</sup> PREMA jest spółką Skarbu Państwa.

<sup>2</sup> Najwyższa Izba Kontroli stosuje 3-stopniową skalę ocen: pozytywna, pozytywna mimo stwierdzonych nieprawidłowości, negatywna. Jeżeli sformułowanie oceny ogólnej według proponowanej skali byłoby nadmiernie utrudnione, albo taka ocena nie dawałaby prawdziwego obrazu funkcjonowania kontrolowanej jednostki w zakresie objętym kontrolą, stosuje się ocenę opisową, bądź uzupełnia ocenę ogólną o dodatkowe objaśnienie.

<sup>3</sup> Dz. U. z 2018 r. poz. 511, ze zm., dalej: ustawa o rehabilitacji.

### III. Opis ustalonego stanu faktycznego

#### 1 Działania na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Opis stanu faktycznego

1.1. Spółka na koniec 2016 r. zatrudniała 7 osób niepełnosprawnych (7 etatów), na koniec 2017 r. – 10 osób (9,37 etatów), a na koniec poszczególnych miesięcy od stycznia do czerwca 2018 r. – 9 osób (9 etatów).

Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyliczony zgodnie z art. 21 ustawy o rehabilitacji wyniósł na koniec 2016 r. – 5,05, na koniec 2017 r. – 6,62, a na koniec każdego miesiąca I półrocza 2018 r. odpowiednio: 6,37; 6,45; 6,46; 6,40; 6,32 i 6,18. [dowód: akta kontroli str. 4]

1.2. W okresie objętym kontrolą zatrudniono w Spółce na podstawie umów o pracę cztery osoby niepełnosprawne<sup>4</sup>:

Oprócz wyżej wymienionych osób pracowało w PREMIE sześć osób niepełnosprawnych<sup>5</sup>.

W badanym okresie nie zwolniono żadnej osoby niepełnosprawnej. Z jednym pracownikiem, na jego wniosek, umowa o pracę została rozwiązana 31 sierpnia 2017 r. na mocy porozumienia stron. [dowód: akta kontroli str. 5-30, 332-335]

1.3. Spółka w latach 2016-2018 (I półrocze):

- nie współpracowała z organizacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych, między innymi w celu upowszechnienia wiedzy dotyczącej możliwości ubiegania się o pracę w PREMIE;
- nie prowadziła działań informacyjnych upowszechniających wiedzę na temat możliwości ubiegania się o pracę przez osoby niepełnosprawne; w przypadkach kiedy PREMA ogłaszała nabór do pracy nie kierowano informacji do osób niepełnosprawnych z różnymi dysfunkcjami, zwłaszcza dla osób głuchych i niewidomych (ogłoszenia nie były udostępniane w tłumaczeniu na język migowy i nie istniała możliwość odsłuchania tekstu ogłoszenia);
- nie podejmowała działań w celu zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych za pośrednictwem urzędu pracy;
- nie współpracowała z uczelniami w celu upowszechnienia wiedzy wśród studentów o możliwości zatrudnienia w PREMIE;
- nie oferowała studentom niepełnosprawnym możliwości odbycia praktyk oraz stażu;
- nie organizowała staży dla osób niepełnosprawnych;
- nie opracowała pisemnej procedury dotyczącej naboru do pracy w PREMIE i nie powołano komisji ds. naboru. [dowód: akta kontroli str. 55]

Prezes Zarządu Spółki Robert Kułaga wyjaśnił między innymi: (...) w okresie objętym kontrolą PREMA poszukiwała pracowników na różne stanowiska pracy między innymi za pośrednictwem urzędu pracy. Spółka zamieszczała zwykle, otwarte ogłoszenia o pracę między innymi na stronie internetowej Spółki, w Miejskim Urzędzie Pracy w Kielcach, w Radiu Kielce, portalach: *pracuj.pl*, *job desk*, *infopraca.pl*, do których dostęp mieli wszyscy potencjalni kandydaci. Kandydaci do pracy w PREMIE są zawsze równo traktowani w zakresie nawiązania stosunku pracy, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię itd. Spółka, jako przedsiębiorstwo produkcyjne, przy rozpatrywaniu ofert bierze pod uwagę spełnienie wymagań niezbędnych na danym stanowisku pracy. Specyfika niektórych stanowisk pracy wymaga od kandydatów specjalnych umiejętności i sprawności (np. tokarz, frezer, spawacz). W miarę możliwości przyjmowane są do pracy osoby niepełnosprawne. [dowód: akta kontroli str. 319-321]

Odnosząc się do kwestii podejmowanych przez kierownictwo PREMIE działań w sprawie zapewnienia równego dostępu do pracy dla osób niepełnosprawnych, Prezes Zarządu Spółki Robert Kułaga podał między innymi: *Głównym przedmiotem działalności PREMIE jest produkcja sprzętu i wyposażenia do napędu hydraulicznego i pneumatycznego. Przywołany profil działalności Spółki nie wyklucza możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych.*

<sup>4</sup> Dwie na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, dwie – umów o pracę na czas określony.

<sup>5</sup> Wszystkie na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony.

*Spółka zatrudniając kandydata do pracy, w tym z niepełnosprawnością kieruje się możliwością wykonywania przez niego zadań wynikających z zakresu obowiązków na danym stanowisku. PREMA, jako przedsiębiorstwo produkcyjne, przy rozpatrywaniu ofert bierze pod uwagę spełnienie wymagań niezbędnych na danym stanowisku pracy. [dowód: akta kontroli str. 364-365, 380]*

1.4. Pracownicy Spółki odpowiedzialni za sprawy kadrowe nie uczestniczyli w szkoleniach dotyczących problematyki zatrudnienia osób niepełnosprawnych. [dowód: akta kontroli str. 55]

*Prezes Zarządu Spółki Robert Kułaga wyjaśnił: Osoby zajmujące się rekrutacją osób niepełnosprawnych oraz kierownicy odpowiedzialni za wdrożenie ich do pracy posiadają ogólną wiedzę na temat zatrudniania osób posiadających orzeczenie o niepełnosprawności. [dowód: akta kontroli str. 362-363]*

1.5. Jak oświadczył Prezes Zarządu Spółki Robert Kułaga, *na zebraniach pracownicy Spółki byli informowani, że w przypadku stwierdzenia u nich niepełnosprawności są zobowiązani do dostarczenia stosownego orzeczenia. W momencie zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, pracownik do spraw kadrowych udzielał stosownej informacji na temat praw osoby niepełnosprawnej oraz obowiązków pracodawcy w tym zakresie. [dowód: akta kontroli str. 340]*

1.6. Wysokość wpłat na PFRON w 2016 i pierwszych siedmiu miesiącach 2017 r. wyniosła odpowiednio: 48,9 tys. zł i 6,4 tys. zł.

Z uwagi na fakt, iż od sierpnia 2017 r. wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Spółce wynosił co najmniej 6%, jest ona zwolniona z obowiązku dokonywania wpłat na Fundusz. [dowód: akta kontroli str. 56, 325]

1.7. Badaniami kontrolnymi w zakresie prawidłowości naliczania oraz terminowości dokonywania wpłat na PFRON objęto wszystkie 19 wpłaty dokonane w latach 2016-2017. Wysokość wpłat naliczono prawidłowo i przekazano je w terminie określonym w art. 49 ust. 2 ustawy o rehabilitacji, tj. do dnia 20 następnego miesiąca po miesiącu, w którym zaistniały okoliczności powodujące powstanie obowiązku wpłat. [dowód: akta kontroli str. 57-206]

1.8. W okresie objętym kontrolą Spółka dokonywała zakupów usług u pracodawców, którzy spełniali warunki określone w art. 22 ust. 1 wyżej wymienionej ustawy, umożliwiające obniżenie należnej wpłaty na Fundusz. Z tego tytułu obniżenie wpłat na PFRON wyniosło: w 2016 r. – 37,7 tys. zł, a w 2017 r. – 6,4 tys. zł.

Badaniami kontrolnymi w zakresie prawidłowości naliczania obniżki objęto 19 wpłat na Fundusz, w przypadku których Spółka skorzystała z obniżki. We wszystkich przypadkach wysokość obniżki naliczono prawidłowo. [dowód: akta kontroli str. 325-331]

1.9. Zarówno w regulaminie organizacyjnym, jak i regulaminie pracy nie określono zasad i trybu naboru do pracy. [dowód: akta kontroli str. 31-54, 341-360]

*Prezes Zarządu Spółki Robert Kułaga wyjaśnił: Spółka nie ma obowiązku określania zasad i trybu naboru do pracy zarówno w regulaminie pracy, jak i regulaminie organizacyjnym. (...) w okresie objętym kontrolą PREMA poszukiwała pracowników, w tym niepełnosprawnych, na różne stanowiska pracy za pośrednictwem urzędu pracy, portali rekrutacyjnych, strony www oraz innych mediów. (...) Po złożeniu dokumentów aplikacyjnych odbywała się wstępna selekcja pod kątem spełnienia przez kandydatów wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych na danym stanowisku pracy (zgodność poziomu i kierunku wykształcenia z wymaganym, posiadane doświadczenie zawodowe, dodatkowe uprawnienia i umiejętności przydatne na stanowisku). Po wstępnej selekcji przeprowadzana była rozmowa kwalifikacyjna z wybranymi kandydatami w celu nawiązania bezpośredniego kontaktu z kandydatem oraz weryfikacji informacji zawartych w dokumentach aplikacyjnych. Rozmowa kwalifikacyjna przeprowadzana była w obecności kierownika komórki organizacyjnej (w której miał być zatrudniony pracownik) oraz Prezesa Zarządu. W przypadku konieczności proszono o opinię osobę odpowiedzialną za sprawy kadrowe. Prezes Zarządu po uzyskaniu opinii kierownika danej komórki podejmował decyzję*

o zatrudnieniu danej osoby (bądź nie) lub ponownym ogłoszeniu naboru. [dowód: akta kontroli str. 364, 381-383]

1.10. Spółka nie korzystała ze środków programu PFRON *Stabilne zatrudnienie – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej*, gdyż zgodnie z założeniami tego programu jego adresatami nie mogły być spółki Skarbu Państwa, do których zastosowanie ma ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych<sup>6</sup>. [dowód: akta kontroli str. 207]

1.11. W okresie objętym kontrolą PREMA nie ponosiła wydatków w związku z realizacją prac w zakresie adaptacji pomieszczeń dla osób niepełnosprawnych oraz wyposażenia stanowisk pracy. Spółka nie korzystała z rozwiązań określonych w art. 26 i 26e ustawy o rehabilitacji<sup>7</sup>. [dowód: akta kontroli str. 208]

Prezes Zarządu Spółki Robert Kułaga wyjaśnił między innymi: *W latach 2016-2018 firma nie poniosła kosztów związanych z adaptacją pomieszczeń dla potrzeb osób niepełnosprawnych oraz wyposażeniem stanowisk pracy. Niepełnosprawność zatrudnionych pracowników nie wymagała podjęcia przez pracodawcę wyżej wymienionych czynności. Mając na uwadze potrzeby, możliwości i ograniczenia konkretnego pracownika, zatrudnianej osobie zostało zaproponowane stanowisko zgodne z jego kwalifikacjami, doświadczeniem oraz ograniczeniami. Oznacza to na przykład, że osoby z ograniczeniem narządu ruchu nie wykonują na terenie naszego zakładu ciężkich prac fizycznych, prac wymagających wymuszonej pozycji, czy wymagającej ciągłego stania. Ponadto pracownikom (wszystkim) zapewnia się udogodnienia zmniejszające wysiłek fizyczny np. wózki transportowe, suwnice, wózek widłowy, a stanowiska pracy zostały zaprojektowane z uwzględnieniem zasad ergonomii. Zapewnienie wyżej wymienionych udogodnień wszystkim pracownikom wyeliminowało konieczność dostosowywania stanowisk pracy dla osób z orzeczeniem o niepełnosprawności. Analogicznie nie była konieczna adaptacja pomieszczeń, ponieważ pomieszczenia zakładu pracy spełniają wymagania w zakresie bhp. Dodatkowo podjęto usprawnienia polegające na ustaleniu organizacji pracy czy podziału zadań w zależności od rodzaju niepełnosprawności i zgłoszonych potrzeb. Kierownictwo Spółki nie otrzymywało uwag od osób niepełnosprawnych dotyczących wyposażenia i adaptacji pomieszczeń pracy. (...)* [dowód: akta kontroli str. 209]

1.12. Prezes Zarządu Spółki Robert Kułaga oświadczył: *(...) Zarząd Spółki zainteresowany jest sprawami w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych. Dowodem na to jest fakt, iż w okresie objętym kontrolą zatrudniono cztery osoby niepełnosprawne.* [dowód: akta kontroli str. 340]

Ustalone  
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

#### Ocena cząstkowa

Spółka prowadziła działania na rzecz zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Polegały one między innymi na zamieszczaniu ogłoszeń o pracę na stronie internetowej PREMY oraz na portalach rekrutacyjnych. W efekcie, w ostatnich trzech latach, wzrosło zatrudnienie osób niepełnosprawnych, a także wskaźnik zatrudnienia tych osób. Rzetelnie i w odpowiedniej wysokości wnoszono wpłaty na PFRON. Skorzystano również z możliwości ich obniżenia, stosownie do przepisów ustawy o rehabilitacji.

<sup>6</sup> Dz. U. z 2017 r. poz. 1577, ze zm.

<sup>7</sup> Zgodnie z art. 26 ust. 1 tej ustawy pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osoby niepełnosprawne spełniające warunki określone w ust. 2, może otrzymać, na wniosek, ze środków PFRON zwrot kosztów: adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności (...). Stosownie do art. 26e ust. 1 przedmiotowej ustawy pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostającą w zatrudnieniu, może otrzymać, na wniosek, ze środków PFRON zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia.

Opis stanu faktycznego

## 2. Przestrzeganie praw pracowników niepełnosprawnych

1. Inspekcja przeprowadziła równolegle – w porozumieniu z Najwyższą Izłą Kontroli – kontrolę w Spółce dotyczącą przestrzegania przepisów w zakresie uprawnień osób niepełnosprawnych oraz spełniania warunków dotyczących przystosowania stanowisk pracy do potrzeb tych osób.

W zakresie czasu pracy wyżej wymienionych pracowników kontrola PIP objęła okres od sierpnia 2016 r. do sierpnia 2018 r. Ustalono, iż zgodnie z przepisami ustawy o rehabilitacji czas pracy pracowników niepełnosprawnych nie przekraczał 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, a czas pracy osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie przekraczał 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Inspekcja ustaliła, iż osoby niepełnosprawne były zatrudniane w godzinach nadliczbowych. Nie stwierdzono przypadków, aby wyżej wymienione osoby pracowały w tych godzinach bez ich stosownych wniosków i zgody lekarza.

Stosowanie skróconych norm czasu pracy nie spowodowało obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości w stosunku do wszystkich zatrudnionych osób niepełnosprawnych. [dowód: akta kontroli str. 391-392]

Wszyscy pracownicy niepełnosprawni pracowali w pełnym wymiarze czasu pracy i ich dobowy wymiar czasu pracy wynosił co najmniej 6 godzin. Pracownicy korzystali z przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut wliczanej do czasu pracy. Niezależnie od tego uprawnienia, osoby niepełnosprawne korzystały z dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas dodatkowej przerwy wynosił 15 minut i był wliczany do czasu pracy. [dowód: akta kontroli str. 391-392]

PIP stwierdziła, iż wymiar urlopu wypoczynkowego pracowników niepełnosprawnych został ustalony prawidłowo. Dodatkowe urlopy wypoczynkowe przysługujące siedmiu pracownikom z umiarkowanymi stopniami niepełnosprawności zostały prawidłowo naliczone i były wykorzystywane przez pracowników. Dwoje pracowników niepełnosprawnych posiadało lekkie stopnie niepełnosprawności i w związku z tym nie przysługiwały im uprawnienia do dodatkowych urlopów wypoczynkowych. [dowód: akta kontroli str. 392]

W zakresie przestrzegania przepisu ustawy o rehabilitacji, stanowiącego, że osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku, ustalono, iż w okresie od 2016 r. do czasu rozpoczęcia kontroli Inspekcji nie było takich przypadków.

W zakresie przestrzegania przepisu wyżej wymienionej ustawy dotyczącego udzielania zwolnień z pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy ustalono, iż nie było takich przypadków. [dowód: akta kontroli str. 392]

PIP ustaliła, iż do Prezesa Zarządu Spółki nie wpływały skargi i wnioski kierowane przez pracowników niepełnosprawnych dotyczące naruszenia ich praw. [dowód: akta kontroli str. 399]

2. Po wykonaniu decyzji ustnych sformułowanych w trakcie kontroli Inspekcji, PIP stwierdziła, iż pracownikom niepełnosprawnym zapewniono wyposażenie stanowisk pracy z uwzględnieniem ich potrzeb, biorąc pod uwagę specyfikę techniczną i technologiczną wykonywanej pracy.

Decyzje te dotyczyły wyeliminowania między innymi następujących nieprawidłowości:

- braku podnóżka na stanowisku komputerowym księgowej;
- braku oznakowania nośności poszczególnych półek w regałach w magazynie wyrobów gotowych;
- braku opisów wyłączników różnicowoprądowych w szafkach elektrycznych w magazynie wyrobów gotowych;
- braku swobodnego dostępu do rozdzielni elektrycznej w magazynie wyrobów gotowych;
- braku w jednym pokoju podpórki regulującej wysokość monitora ekranowego w stosunku do wzrostu pracownika.

Poza tym, z uwagi na brak pomiarów natężenia oświetlenia stanowisk pracy, Inspekcja nie mogła stwierdzić, czy stanowiska komputerowe w poszczególnych pokojach biurowych miały prawidłowe oświetlenie elektryczne, w tym w pokoju, w którym prace wykonywała osoba niepełnosprawna ze schorzeniem wzroku. W związku z tą nieprawidłowością został wydany przez inspektora pracy nakaz dotyczący przeprowadzenia pomiarów natężenia i równomierności oświetlenia sztucznego występującego na stanowiskach pracy w Spółce, w tym na stanowiskach osób niepełnosprawnych. [dowód: akta kontroli str. 399-400]

3. W latach 2016-2018 (I półrocze) kontrolą wewnętrzną nie objęto zagadnień dotyczących przestrzegania praw oraz warunków pracy pracowników niepełnosprawnych. Problematyka ta nie była również przedmiotem zainteresowania audytu wewnętrznego. [dowód: akta kontroli str. 210-226]

Prezes Zarządu Spółki Robert Kułaga wyjaśnił: *W Spółce przestrzegane są prawa zatrudnionych osób niepełnosprawnych. W związku z tym moim zdaniem nie ma potrzeby objęcia kontrolą wewnętrzną oraz zadaniami audytowymi zagadnień dotyczących przestrzegania praw oraz warunków pracy pracowników niepełnosprawnych.* [dowód: akta kontroli str. 364-380]

4. W badanym okresie Spółka nie była kontrolowana przez PIP w zakresie przestrzegania praw oraz warunków pracy pracowników niepełnosprawnych. [dowód: akta kontroli str. 227-236]

Ustalone  
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

Ocena częściowa

W Spółce respektowane były prawa pracowników niepełnosprawnych odnoszące się do czasu pracy, urlopów wypoczynkowych i przerw w pracy. Po wykonaniu decyzji ustnych sformułowanych w trakcie kontroli Inspekcji, pracownikom niepełnosprawnym zapewniono wyposażenie stanowisk pracy z uwzględnieniem ich potrzeb, biorąc pod uwagę specyfikę techniczną i technologiczną wykonywanej pracy.

### **3. Działania w zakresie dostosowania budynku – miejsca wykonywania pracy – do potrzeb osób niepełnosprawnych**

Opis stanu  
faktycznego

3.1. Spółka użytkowała 13 budynków. Pracownicy niepełnosprawni świadczyli pracę w trzech budynkach:

- dwoje w budynku administracyjnym; jeden był zatrudniony na stanowisku inżyniera elektronika-automatyka, druga osoba – księgowej;
- pięciu w hali produkcyjnej; czterech było zatrudnionych na stanowisku monter, a jeden monter-kontroler jakości;
- dwóch w magazynie wyrobów gotowych; jeden był zatrudniony na stanowisku kierownika magazynu, a drugi – magazyniera.

Pracownicy niepełnosprawni Spółki, którzy świadczyli pracę w hali produkcyjnej nie obsługiwali urządzeń, o których mowa w rozporządzeniu Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 października 2003 r. w sprawie warunków technicznych dozoru technicznego w zakresie eksploatacji niektórych urządzeń transportu bliskiego<sup>8</sup>. Wyżej wymienieni pracownicy wykonywali swoje obowiązki przy użyciu ręcznych urządzeń pneumatycznych między innymi wkrętarek i wiertarek.

Pracownicy niepełnosprawni PREMY, którzy świadczyli pracę w magazynie wyrobów gotowych, obsługiwali wózek jezdniowy. [dowód: akta kontroli str. 5, 237-238, 336]

Ogledziny przeprowadzone w trzech budynkach użytkowanych przez Spółkę, będących miejscem wykonywania pracy przez osoby niepełnosprawne wykazały, iż były one dostosowane do potrzeb tych osób. W szczególności:

- dojścia i dojazdy do tych budynków miały zainstalowane oświetlenie elektryczne, zapewniające bezpieczne ich użytkowanie po zapadnięciu zmroku, zgodnie z § 14

<sup>8</sup> Dz. U. Nr 193, poz. 1890, dalej: rozporządzenie w sprawie dozoru technicznego.

- ust. 4 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie<sup>9</sup>;
- wyodrębnione zostały na parkingu w okolicach budynku administracyjnego dwa miejsca postojowe dla samochodów, z których korzystają osoby niepełnosprawne, zgodnie z § 18 ust. 1 tego rozporządzenia;
  - stanowiska postojowe dla tych samochodów miały szerokość 3,6 m i długość 5 m, zgodnie z § 21 ust. 1 przedmiotowego rozporządzenia;
  - położenie drzwi wejściowych do tych budynków oraz kształt i wymiary pomieszczeń wejściowych umożliwiały dogodne warunki ruchu osobom niepełnosprawnym, zgodnie z § 61 ust. 1 rozporządzenia;
  - dostęp osobom niepełnosprawnym do budynku administracyjnego zapewniała pochylnia przeznaczona dla tych osób; posiadała ona szerokość płaszczyzny ruchu 1,2 m, krawężniki o wysokości 0,07 m i obustronne poręcze między którymi odstęp mieścił się w granicach od 1 m do 1,1 m, zgodnie z § 71 ust. 1 rozporządzenia;
  - w budynkach znajdowały się ogólnodostępne pomieszczenia higienicznosanitarne; pracownicy niepełnosprawni Spółki ze schorzeniami ruchowymi poruszali się o własnych siłach, nie korzystali z wózków inwalidzkich ani nie poruszali się przy pomocy kul; w związku z tym nie zachodziła konieczność dostosowania tych pomieszczeń do ich niepełnosprawności;
  - w budynku administracyjnym znajdował się dźwig osobowy; posiadał on kabinę o szerokości 1,1 m i długości 1,4 m oraz tablicę przyzywową na wysokości 1,2 m w odległości 0,6 m od naroża kabiny; poza brakiem poręczy na wysokości 0,9 m oraz dodatkowego oznakowania dla osób niewidomych i informacji głosowej<sup>10</sup>, dźwig spełniał wymogi określone w § 193 ust. 2a przedmiotowego rozporządzenia. [dowód: akta kontroli str. 5, 237-252]

3.2. Dźwig osobowy oraz wózek jezdniowy, zgodnie z pozycjami odpowiednio nr 24 i 37 załącznika nr 1 do rozporządzenia w sprawie dozoru technicznego, były poddawane corocznie badaniom okresowym. [dowód: akta kontroli str. 253-261, 337-339]

Dźwig osobowy oraz wózek jezdniowy, zgodnie z pozycjami odpowiednio nr 18 i 32 załącznika nr 2 do przedmiotowego rozporządzenia, były poddawane co 30 dni przeglądowi konserwacyjnemu. Każdy przegląd, stosownie do § 11 tego rozporządzenia, był odnotowany we właściwym dzienniku konserwacji. Badania okresowe i przeglądy konserwacyjne dźwigu osobowego oraz wózka jezdniowego zostały przeprowadzane przez osoby uprawnione. [dowód: akta kontroli str. 270-276]

3.3. Z uwagi na fakt, iż budynki użytkowane przez Spółkę będące miejscem wykonywania pracy przez osoby niepełnosprawne były dostosowane do potrzeb tych osób, w planach finansowych PREMYY nie uwzględniano wydatków na likwidację barier architektonicznych w tych budynkach. [dowód: akta kontroli str. 277-318]

Ustalone  
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

**Ocena cząstkowa**

Budynki użytkowane przez Spółkę będące miejscem wykonywania pracy przez osoby niepełnosprawne były dostosowane do potrzeb tych osób. Rzetelnie i w obowiązujących terminach zostały przeprowadzone badania okresowe i przeglądy konserwacyjne dźwigu osobowego i wózka jezdniowego.

## IV. Wniosek

Wniosek pokontrolny

Przedstawiając powyższe oceny i uwagi wynikające z ustaleń kontroli, Najwyższa Izba Kontroli, na podstawie art. 53 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli<sup>11</sup>, wnioskuje o realizację nakazu wydanego przez PIP, po kontroli

<sup>9</sup> Dz. U. z 2015 poz. 1422, ze zm.

<sup>10</sup> Projekt dźwigu nie przewidywał poręczy oraz dodatkowego oznakowania i informacji głosowej dla osób z niepełnosprawnością wzrokową.

<sup>11</sup> Dz. U. z 2017 r. poz. 524, ze zm., dalej: ustawa o NIK.



przestrzegania przez Spółkę przepisów w zakresie uprawnień osób niepełnosprawnych oraz spełniania warunków dotyczących przystosowania stanowisk pracy do potrzeb tych osób.

## V. Pozostałe informacje i pouczenia

Wystąpienie pokontrolne zostało sporządzone w dwóch egzemplarzach; jeden dla kierownika jednostki kontrolowanej, drugi do akt kontroli.

Prawo zgłoszenia  
zastrzeżeń

Zgodnie z art. 54 ustawy o NIK kierownikowi jednostki kontrolowanej przysługuje prawo zgłoszenia na piśmie umotywowanych zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, w terminie 21 dni od dnia jego przekazania. Zastrzeżenia zgłasza się do dyrektora Delegatury NIK w Kielcach.

Obowiązek  
poinformowania NIK  
o sposobie wykonania  
wniosku

Zgodnie z art. 62 ustawy o NIK proszę o poinformowanie Najwyższej Izby Kontroli, w terminie 21 dni od otrzymania wystąpienia pokontrolnego, o sposobie wykonania wniosku oraz o podjętych działaniach lub przyczynach niepodjęcia tych działań.

W przypadku wniesienia zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, termin przedstawienia informacji liczy się od dnia otrzymania uchwały o oddaleniu zastrzeżeń w całości lub zmienionego wystąpienia pokontrolnego.

Kielce,           października 2018 r.

Najwyższa Izba Kontroli  
Delegatura w Kielcach

Kontroler  
Karol Pokora  
Specjalista kontroli państwowej

Dyrektor  
Grzegorz Walendzik

.....  
*podpis*

.....  
*podpis*

Sporządził:

Karol Pokora, specjalista kp., dnia 12 października 2018 r. ....

Uzgodniono z:

- doradcą ekonomicznym Mirosławem Woźniakiem, dnia 12 października 2018 r. ....

- doradcą prawnym Janem Woźniakiem, dnia 12 października 2018 r. ....