

EG

ELŻBIETA GÓRECKA

PFRON bez tajemnic

„Pułapki PFRON, które definitywnie pozbawią Cię dofinansowania lub zwiększą wpłaty — moje wnioski po audytach”

Prowadząca: Elżbieta Górecka
#PFRONbeztajemnic

Po co jest ten webinar?

Ten webinar pomoże Ci sprawdzić:

- czy w Twojej firmie występuje ryzyko utraty dofinansowania,
- czy dokumentacja obroniłaby się podczas kontroli,
- czy wnioski były składane w odpowiednim momencie,
- czy prawidłowo rozliczasz koszty płacy,
- czy nie popełniasz błędów przy kwalifikowaniu orzeczeń o niepełnosprawności,
- czy zatrudnianie osób z orzeczeniem jest prawidłowo prowadzone,
- co warto uporządkować, zanim pojawi się kontrola.

Dlaczego to jest ważne?

Błędy w PFRON mogą oznaczać:

- utratę prawa do dofinansowania,
- obowiązek zwrotu środków,
- odsetki jak dla zaległości podatkowych,
- korekty Wn-D i INF-D-P,
- zakwestionowanie rozliczeń podczas kontroli,
- zwiększenie wpłat na PFRON,
- ryzyko finansowe dla firmy.

Pułapka: pracownik z prawem do emerytury

Przykład z praktyki:

Pracownica ma lekki stopień niepełnosprawności, ukończyła 60 lat, ale jeszcze nie pobiera emerytury. Dopiero będzie o nią wnioskować.

Pytanie:

Czy można nadal wnioskować o dofinansowanie do jej pensji?

Odpowiedź:

Samo osiągnięcie wieku emerytalnego nie przesądza o braku dofinansowania. Kluczowe jest to, czy pracownik ma **ustalone prawo do emerytury**.

Zasada:

- lekki stopień + ustalone prawo do emerytury — NIE,
- umiarkowany stopień + ustalone prawo do emerytury — NIE,
- znaczny stopień + ustalone prawo do emerytury — TAK.

Pułapka: orzeczenie wpływa po dacie zatrudnienia

Przykład z praktyki:

Pracownik zatrudniony 11.03.2026 r.

Orzeczenie wydane dnia 01.04.2024 r.

Orzeczenie jest ważne do 21.10.2026 r.

Pracownik przedłożył dokument do firmy dopiero 30.04.2026 r.

Pytanie:

Czy można starać się o dofinansowanie do pensji tego pracownika?

Ryzyko:

Jeżeli pracownik miał status osoby niepełnosprawnej już w dniu zatrudnienia, ale pracodawca nie miał udokumentowanej wiedzy i nie złożył wniosku w pierwszym możliwym momencie, pojawia się problem z efektem zachęty – w tej sytuacji dofinansowanie nie należy się przez cały okres trwania zatrudnienia.

Pułapka: pracownik nie poinformował o orzeczeniu przez 3 miesiące

Przykład z praktyki:

Orzeczenie jednego pracownika zostało wystawione przed datą zatrudnienia (nie poinformował o niepełnosprawności podczas zatrudnienia tylko po 3 m-cach) - dofinansowanie się nie należy.

Pytanie:

Co w sytuacji kiedy orzeczenie poprzednie straci ważność w trakcie trwania zatrudnienia i pracownik otrzyma nowy dokument, czy wtedy możemy starać się o dofinansowanie traktując nowe orzeczenie jako nabyte w trakcie zatrudnienia?

Rozwiązanie:

Jeśli pracodawca otrzymuje od pracownika orzeczenie w trakcie **zatrudnienia wówczas zobowiązany jest ustalić, czy pracownik w dniu zatrudnienia miał status osoby niepełnosprawnej i posiadał orzeczenie o niepełnosprawności albo stopniu niepełnosprawności lub orzeczenie traktowane na równi z tym orzeczeniem – którego nie przedstawił pracodawcy.** Jeżeli tak i pracodawca nie był świadomy, że zatrudnia osobę niepełnosprawną – **nie może ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzenia tego pracownika, gdyż nie ma możliwości wykazania efektu zachęty.**

Pułapka: kolejne orzeczenie a schorzenie szczególne

Przykład z praktyki:

Pracownik ma umiarkowany stopień niepełnosprawności i kod 02-P. Firma po czasie zauważa, że mogła starać się o wyższe dofinansowanie z tytułu schorzenia szczególnego.

Pytania:

- Czy można zrobić korekty wstecz?
- Od jakiej daty wykazywać schorzenie szczególne?

Ważne:

Schorzenie szczególne wykazuje się od dnia przedstawienia pracodawcy dokumentu, z którego ono wynika.

Pułapka: data podpisania umowy a data rozpoczęcia pracy

Przykład z praktyki:

Umowa podpisana 30.04.2026 r.

Data rozpoczęcia pracy: 04.05.2026 r.

Pracownik przynosi orzeczenie 04.05.2026 r.

Pytanie:

Czy pracodawca miał udokumentowaną wiedzę o niepełnosprawności?

Wniosek:

Jeżeli dzień podjęcia pracy jest wskazany w umowie i pracownik dostarczy orzeczenie w dniu rozpoczęcia pracy, warunek udokumentowanej wiedzy jest spełniony.

Pułapka: kod 04-O i schorzenia specjalne

Pamiętaj!!!

Kod 04-O jest dodatkowo dofinansowany tylko w stopniu umiarkowanym i znacznym.

Pułapka: zmiana stopnia niepełnosprawności bez informacji od pracownika

Przykład z praktyki:

Pracownik miał umiarkowany stopień.

Złożył wniosek o ponowne rozpatrzenie, licząc na stopień znaczny.

Komisja przyznała stopień lekki.

Ryzyko:

Jeżeli pracodawca nie ma aktualnej informacji o zmianie stopnia, może dalej wykazywać pracownika nieprawidłowo.

Pułapka: niezbadanie efektu zachęty

Efekt zachęty jest warunkiem uzyskania dofinansowania.

Najczęstsze błędy:

- brak efektu zachęty,
- błędna metoda ilościowa,
- błędna metoda jakościowa,
- brak dokumentacji,
- badanie efektu po czasie,
- brak złożenia wniosku w pierwszym możliwym momencie.

Pułapka: błędnie wykazany efekt zachęty metodą ilościową

Problem:

Błędne stany zatrudnienia mogą spowodować nieprawidłowe wykazanie efektu zachęty metodą ilościową.

Kogo wliczamy do stanu zatrudnienia?

- pracowników,
- osoby pracujące dla przedsiębiorstwa i uznawane za pracowników na mocy prawa krajowego,
- właścicieli-kierowników,
- partnerów prowadzących regularną działalność w przedsiębiorstwie i czerpiących korzyści finansowe.

Kogo nie wliczamy?

- praktykantów i studentów odbywających szkolenie zawodowe,
- osób na urloпах związanych z rodzicielstwem,
- osób na urlopie bezpłatnym,
- osób na świadczeniu rehabilitacyjnym.

[Tabela do pobrania....](#)

Szkolenie „Efekt zachęty PFRON”

Jeżeli mieli Państwo sytuację, w której pracownik przyniósł orzeczenie po zatrudnieniu, to warto to dokładnie przeanalizować. Na szkoleniu **Efekt zachęty PFRON** pokazuję, kiedy efekt zachęty trzeba badać, jak go dokumentować i kiedy jego brak może pozbawić firmę dofinansowania.

Dla uczestników webinaru cena przy zapisie w trakcie spotkania:

99 zł zamiast ~~149 zł~~.

Pułapka: zasada „Składamy wnioski dopiero za pełny miesiąc”

Przykład z praktyki:

Pracownik z orzeczeniem zatrudniony 31.01.2026 r.

Pierwszy wniosek złożony dopiero za 02/2026 r., a nie za 01/2026 r.

Pytanie:

Czy jeżeli wszystkie warunki były spełnione już w styczniu, to brak wniosku za styczeń powoduje problem?

Ryzyko:

Jeżeli pracodawca spełniał warunki do otrzymania pomocy w styczniu, powinien wystąpić o dofinansowanie już za ten pierwszy miesiąc, nawet jeśli był to tylko jeden dzień pracy.

Pułapka: jednodniowa przerwa w zatrudnieniu

Przykład z praktyki:

- Umowa na okres próbny: 01.10.2025–31.12.2025
Kolejna umowa: 02.01.2026–31.12.2026
- Między umowami jest jednodniowa przerwa.

Ryzyko:

Przerwa w zatrudnieniu ma znaczenie dla oceny dokumentacji, ciągłości zatrudnienia, efektu zachęty i prawa do dofinansowania.

Pułapka: podmioty powiązane i efekt ilościowy

Problem:

Przy badaniu efektu ilościowego trzeba uważać na podmioty powiązane.

Ryzyko:

Jeżeli nieprawidłowo określimy stan zatrudnienia w przedsiębiorstwie lub grupie, możemy błędnie ustalić, czy efekt zachęty został spełniony.

Pułapka: niespełnienie wskaźnika 6%

Zasada:

Jeżeli pracodawca zatrudnia co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, aby ubiegać się o dofinansowanie, musi zatrudniać co najmniej **6% osób niepełnosprawnych**.

Ryzyko:

Błędne ustalenie wskaźnika może wpłynąć na prawo do dofinansowania.

Pułapka: opłacenie składek ZUS/US z uchybieniem terminów

Terminy składek:

- do 5. dnia następnego miesiąca — jednostki i zakłady budżetowe,
- do 15. dnia następnego miesiąca — płatnicy z osobowością prawną,
- do 20. dnia następnego miesiąca — pozostali płatnicy.

Ryzyko:

Opóźnienia w poniesieniu kosztów płacy mogą wpłynąć na prawo do dofinansowania.

Pułapka: złożenie wniosku przed wypłatą wynagrodzenia

Zasada:

Wniosek o dofinansowanie można złożyć dopiero po wypłacie wynagrodzenia pracownikowi.

Ryzyko:

Jeżeli pracownik nie dysponuje jeszcze wypłaconą kwotą, wniosek może być złożony nieprawidłowo.

Pułapka: pracownik pobiera zasiłek chorobowy

Zasada:

Do kosztów płacy zaliczamy wynagrodzenie chorobowe płatne przez pracodawcę przez 14 lub 33 dni.

Nie zaliczamy:

Zasiłku chorobowego wypłacanego przez ZUS.

Pułapka: błędnie kwalifikowane koszty płacy

Do kosztów płacy nie zaliczamy m.in.:

- zasiłków,
- ekwiwalentów,
- dodatków mieszkaniowych i świadczeniowych,
- odpraw,
- zapomóg,
- deputatów,
- ryczałtów za używanie prywatnego samochodu do celów pozasłużbowych,
- diet i kosztów przejazdu w podróży służbowej.

Pułapka: postój i PPK

PPK:

Nie wliczamy do kosztów płacy składki na PPK finansowanej przez pracodawcę.

Składka pracownika na PPK mieści się w wynagrodzeniu brutto.

Postój:

Wynagrodzenie postojowe wypłacane zgodnie z art. 81 Kodeksu pracy może być uwzględniane w kosztach płacy.

Pułapka: wynagrodzenie finansowane ze środków publicznych

Zasada:

Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzenia pracownika w części finansowanej ze środków publicznych, z wyjątkami przewidzianymi w przepisach.

Ryzyko:

Jeżeli wynagrodzenie jest finansowane ze środków publicznych, trzeba sprawdzić, czy można wykazać je do dofinansowania.

Pułapka: wynagrodzenie wypłacone gotówką

Zasada:

Wynagrodzenie powinno być wypłacone:

- na rachunek bankowy pracownika,
- na rachunek w SKOK,
- albo na adres zamieszkania za pośrednictwem podmiotów doręczających kwoty pieniężne.

Ryzyko:

Wypłata w niewłaściwy sposób może pozbawić prawa do dofinansowania.

Pułapka: zaległości wobec PFRON

Zasada:

Pracodawca nie powinien mieć zaległości wobec PFRON przekraczających 100 zł.

Ryzyko:

Zaległości mogą wpłynąć na możliwość otrzymania lub wypłaty dofinansowania.

Pułapka: firma w trudnej sytuacji ekonomicznej

Pomoc nie może zostać udzielona lub wypłacona pracodawcy, który m.in.:

- znajduje się w trudnej sytuacji ekonomicznej według kryteriów UE,
- ma obowiązek zwrotu pomocy wynikający z decyzji Komisji Europejskiej,
- przekroczyłby limit 10 mln euro rocznej pomocy na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych.

Pułapka: pracownik nabył orzeczenie w trakcie zatrudnienia

Przykład z praktyki:

Pracownik zatrudniony od stycznia 2023 r. 15 stycznia 2026 r. dostarczył orzeczenie, które nabył w trakcie zatrudnienia.

Wniosek:

Pracodawca może wnioskować o dofinansowanie od dnia wpływu orzeczenia, po spełnieniu pozostałych warunków.

Ważne:

W tej sytuacji nie ma konieczności badania efektu zachęty, ale pozostałe warunki nadal obowiązują.

Pułapka: niepełny etat i rozpoczęcie pracy w trakcie miesiąca

Przykład z praktyki:

Pracownik z orzeczeniem zatrudniony 15.02.2026 r. na 3/4 etatu.

Wyliczenie:

- $15 \text{ dni stosunku pracy} / 28 \text{ dni miesiąca} = 0,535$
 $0,535 \times 0,75 \text{ etatu} = 0,401$

Wniosek:

W INF-D-P należy prawidłowo wykazać wymiar czasu pracy z uwzględnieniem okresu zatrudnienia w miesiącu.

Plik do pobrania - kalkulator

Pułapka: pracownik zatrudniony u kilku pracodawców

Przykład z praktyki:

Pracownik z umiarkowanym stopniem pracuje równocześnie:

- u pracodawcy X na 1/4 etatu,
- u pracodawcy Y na 1/2 etatu,
- u pracodawcy Z na 1/2 etatu.

Ryzyko:

Łączne dofinansowanie nie może przekroczyć kwoty przysługującej na osobę zatrudnioną w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wniosek:

Pracodawca Z nie otrzyma pełnej kwoty dla 1/2 etatu, jeżeli u pozostałych pracodawców limit został już częściowo wykorzystany.

Pułapka: błędna data zatrudnienia w INF-D-P

Problem:

Data zatrudnienia wykazana w INF-D-P musi być zgodna z umową o pracę i dokumentacją kadrową.

Ryzyko:

Rozbieżności w datach mogą zostać zakwestionowane podczas kontroli.

Pułapka: pobieranie podwójnego dofinansowania

Problem:

Na tego samego pracownika nie można pobierać dofinansowania w sposób prowadzący do przekroczenia dopuszczalnych limitów.

Ryzyko:

Podwójne lub zawyżone dofinansowanie może skutkować korektą i zwrotem środków.

Pułapka: niezgodność stopnia niepełnosprawności w INF-D-P z orzeczeniem

Problem:

W INF-D-P wykazano inny stopień niż ten, który wynika z orzeczenia.

Ryzyko:

Błędne wykazanie stopnia może wpłynąć na wysokość dofinansowania i skutkować korektą.

Pułapka: błąd schorzeń specjalnych

Problem:

Nieprawidłowe wykazanie schorzenia specjalnego lub brak jego wykazania, mimo że wynika z dokumentu.

Ryzyko:

- zawyżone dofinansowanie,
- zaniżone dofinansowanie,
- konieczność korekt,
- spór o datę, od której schorzenie można uwzględnić.

Pułapka: skutki kontroli ZUS

Problem:

Jeżeli kontrola ZUS zmienia stan faktyczny, np. wskaźniki zatrudnienia, pracodawca może być zobowiązany do korekt wniosków.

Pułapka: rozbieżności między INF-D-P a stanem faktycznym

Problem:

Kwoty kosztów płacy wykazane w INF-D-P nie zgadzają się z dokumentacją kadrowo-płacową.

Ryzyko:

Rozbieżności mogą prowadzić do korekt i obowiązku zwrotu nadmiernie pobranego dofinansowania.

Pułapka: Schorzenie szczególne 02-P a obniżanie wpłat do PFRON

Problem:

Obniżanie wpłat do PFRON o kilka punktów % dzięki posiadaniu przez pracownika schorzenia szczególnego

Ryzyko:

Uwaga: Orzeczeniem potwierdzającym niepełnosprawność z symbolem 02-P (choroba psychiczna) wydanym na stałe, potwierdzisz występowanie schorzenia szczególnego jakim jest przewlekła choroba psychiczna. Gdy orzeczenie z symbolem 02-P nie jest wydane na stałe, to występowanie przewlekłej choroby psychicznej potwierdzisz dodatkowym dokumentem, z którego treści w sposób jasny i zrozumiały dla osób bez przygotowania medycznego będzie wynikać ten fakt.

Pułapka: umowa cywilnoprawna

Forma zatrudnienia a dofinansowanie:

- Dofinansowanie dotyczy m.in.:
- umowy o pracę,
- powołania,
- mianowania,
- spółdzielczej umowy o pracę.

Uwaga:

Umowa zlecenia i umowa o dzieło nie są podstawą do dofinansowania wynagrodzenia w tym zakresie.

Pułapka: zatrudnianie pracownika z orzeczeniem bez znajomości obowiązków

Pracodawca musi pamiętać m.in. o:

- czasie pracy,
- dodatkowej przerwie,
- pracy w nocy,
- nadgodzinach,
- dodatkowym urlopie,
- turnusie rehabilitacyjnym,
- badaniach lekarskich,
- prawidłowej dokumentacji.

Szkolenie „Zatrudnianie pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności”

Dla osób, które chcą uporządkować:

- dokumentację pracownika z orzeczeniem,
- obowiązki pracodawcy,
- czas pracy,
- przerwy,
- dodatkowy urlop,
- turnus rehabilitacyjny,
- pracę w nocy i nadgodziny,
- badania lekarskie.

Dla uczestników webinaru cena przy zapisie w trakcie spotkania:

149 zł zamiast ~~199 zł~~.

Zwrot dofinansowania — podsumowanie

Dofinansowanie nie przysługuje m.in.:

- na pracowników z lekkim lub umiarkowanym stopniem, którzy mają ustalone prawo do emerytury,
- do wynagrodzeń wypłaconych po dniu złożenia wniosku,
- jeśli wynagrodzenie nie zostało przekazane w wymagany sposób,
- jeśli koszty płacy zostały poniesione z uchybieniem terminów przekraczającym dopuszczalne limity.

Zwrot środków z PFRON

Środki mogą podlegać zwrotowi, jeżeli zostały:

- wykorzystane niezgodnie z przeznaczeniem,
- pobrane w nadmiernej wysokości,
- zakwestionowane w wyniku kontroli.

Zwrot następuje z odsetkami.

Przedawnienie i korekty

1 stycznia 2026 r. ulega przedawnieniu możliwość żądania przez PFRON zwrotu dofinansowania wypłaconego w 2020 r.

W 2026 r. można składać korekty na plus do 2021 r.

Co możesz zrobić teraz, zanim przyjdzie kontrola?

Możesz sprawdzić:

- daty zatrudnienia,
- daty wpływu orzeczeń,
- pierwszy możliwy miesiąc dofinansowania,
- efekt zachęty,
- koszty płacy,
- terminowość ZUS i US,
- sposób wypłaty wynagrodzeń,
- prawo do emerytury,
- schorzenia szczególne,
- etaty i okresy zatrudnienia,
- kilku pracodawców,
- zgodność INF-D-P z dokumentacją,
- wskaźnik 6%,
- zaległości wobec PFRON.

[Check lista do pobrania](#)

Szkolenie: Efekt zachęty PFRON

Efekt zachęty PFRON

- Dla kogo?
- dla osób składających Wn-D i INF-D-P,
- dla działów kadr i płac,
- dla osób odpowiedzialnych za SODiR,
- dla pracodawców pobierających dofinansowanie,
- dla firm, które chcą sprawdzić dokumentację przed kontrolą.

Szkolenie: Efekt zachęty PFRON

Na szkoleniu omawiamy m.in.:

- kiedy trzeba badać efekt zachęty,
- metodę ilościową,
- metodę jakościową,
- pierwszy możliwy moment złożenia wniosku,
- dokumentację,
- przykłady błędów z praktyki.

Cena regularna: 149 zł

Cena dla uczestników webinaru przy zapisie w trakcie spotkania: 99 zł

Szkolenie: Zatrudnianie pracowników z orzeczeniem

Zatrudnianie pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności

Dla kogo?

- dla HR,
- dla kadr,
- dla pracodawców,
- dla osób odpowiedzialnych za dokumentację pracowników,
- dla firm zatrudniających lub planujących zatrudnić osoby z orzeczeniem.

Szkolenie: Zatrudnianie pracowników z orzeczeniem

Na szkoleniu omawiamy m.in.:

- dokumenty od pracownika,
- obowiązki pracodawcy,
- czas pracy,
- przerwy,
- dodatkowy urlop,
- turnus rehabilitacyjny,
- pracę w nocy i nadgodziny,
- badania lekarskie,
- praktyczne problemy kadrowe.

Cena regularna: 199 zł

Cena dla uczestników webinaru przy zapisie w trakcie spotkania: 149 zł

Dlaczego warto przyjść na szkolenie?

- **Na szkoleniach pokazuję:**
- jak rozpoznać błąd,
- jak ustalić, od kiedy przysługuje dofinansowanie,
- jak dokumentować efekt zachęty,
- jak analizować orzeczenia,
- jak liczyć stany zatrudnienia,
- jak unikać błędów w INF-D-P,
- jak przygotować dokumenty przed kontrolą,
- jak uporządkować procedury na przyszłość.



ELŻBIETA GÓRECKA

PFRON bez tajemnic

Które szkolenie wybrać?

Wybierz „Efekt zachęty PFRON”, jeśli:

- pobierasz dofinansowanie,
- składasz Wn-D i INF-D-P,
- nie masz pewności, czy pierwszy wniosek był złożony prawidłowo,
- masz pracowników, którzy dostarczyli orzeczenie po czasie,
- chcesz sprawdzić dokumentację przed kontrolą.

Wybierz „Zatrudnianie pracowników z orzeczeniem”, jeśli:

- zatrudniasz osoby z orzeczeniem,
- masz wątpliwości dotyczące czasu pracy, urlopów, przerw,
- chcesz prawidłowo prowadzić dokumentację,
- planujesz zatrudniać osoby z niepełnosprawnością.

Wybierz oba, jeśli:

- zatrudniasz osoby z orzeczeniem i pobierasz dofinansowanie,
- chcesz kompleksowo zabezpieczyć firmę,
- chcesz uporządkować temat przed kontrolą.

Nie czekaj, aż błąd znajdzie kontrola.

- Sprawdź dokumenty.
- Uporządkuj procedury.
- Zabezpiecz dofinansowanie.

Zapisz się na szkolenie podczas webinaru i skorzystaj ze zniżki.

Dziękuję za udział

Masz pytania?

e.gorecka@av-kancelaria.pl

[#PFRONbeztajemnic](https://www.instagram.com/PFRONbeztajemnic)

Chcesz dodać opinię nt. szkolenia/webinaru?

