**WOJEWODA PODKARPACKI**
ul. Grunwaldzka 15, 35-959 Rzeszów

S-V.9514.2.2.2025.AP

Rzeszów, 2025-07-09

**Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe**
**GARDA Sp. z o.o.**
**ul. Płk. K. Iranka-Osmeckiego 6**
**35-506 Rzeszów**

# WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

W związku z kontrolą okresową przeprowadzoną w dniach 17-18.02.2025 r. w Przedsiębiorstwie Handlowo-Usługowym GARDA Sp. z o.o., siedziba i adres: 35-506 Rzeszów, ul. Płk. K. Iranka-Osmeckiego 6, której szczegółowe wyniki zostały przedstawione w protokole kontroli z dnia 23.05.2025 r., podpisanym bez zastrzeżeń przez jednostkę kontrolowaną, zgodnie z art. 30 ust. 3b ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 44, z późn. zm.), jak również z § 16 ust. 1 i 3 rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 14 października 2023 r. w sprawie trybu i sposobu przeprowadzania kontroli przez organy upoważnione do kontroli na podstawie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2023 r. poz. 2283), przekazuję wystąpienie pokontrolne zawierające ocenę kontrolowanej działalności.

Kontrolą objęto okres od dnia 01.02.2023 r. do dnia 17.02.2025 r., w którym sprawdzono spełnianie warunków do posiadania statusu pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej określonych w przepisie art. 28 przywołanej wyżej ustawy, a także wywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązków wynikających z posiadania wspomnianego statusu.

Kontrola wykazała, że PHU GARDA Sp. z o. o. w Rzeszowie zatrudnia nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz spełnia warunek, o którym mowa w art. 28 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy, dotyczący zatrudniania w przeliczeniu

na pełny wymiar czasu pracy co najmniej 50% osób z niepełnosprawnościami, gdzie co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy chronionej odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych i ciągów komunikacyjnych, jak również spełniają wymagania dostępności do nich, co oznacza spełnienie warunku określonego w przepisie art. 28 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji (…).

W trakcie kontroli stwierdzono wystąpienie nieprawidłowości. Dokonane ustalenia potwierdzają, że PHU GARDA Sp. z o.o. nie zapewnia wszystkim zatrudnionym pracownikom z niepełnosprawnościami doraźnej opieki medycznej stosownie do art. 28 ust. 1 pkt 3 ustawy o rehabilitacji (…). Jednostka kontrolowana zawarła w dniu xxx z xxxxxxxxxx umowę, której przedmiotem są świadczenia zdrowotne podstawowe i specjalistyczne w zakresie neurologii, reumatologii, laryngologii, chirurgii, interny i rehabilitacji leczniczej. Zapisy umowy nie wskazują na doraźną opiekę medyczną gwarantowaną osobom z niepełnosprawnościami zatrudnionym w Spółce. Obowiązujące przepisy rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 24 września 2013 r. w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej (Dz.U. z 2023 r. poz. 1427, z późn. zm.) określają wykaz oraz warunki realizacji świadczeń gwarantowanych z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej. Doraźna opieka medyczna, o której mowa w art. 28 ust. 1 pkt 3 ustawy o rehabilitacji (…), jest opieką szczególną i z treści umowy zawartej pomiędzy pracodawcą a zakładem opieki zdrowotnej powinno wyraźnie wynikać, że dotyczy ona doraźnej opieki medycznej dla osób z niepełnosprawnościami zatrudnionych przez tego pracodawcę. Umowy zlecenia zawarte przez PHU GARDA Sp. z o.o. z xxxxx dotyczą usług w zakresie opieki medycznej – brak danych jakiej. Poza tym są to usługi sporadyczne – kilka godzin w miesiącu.

Zgodnie z oświadczeniem Spółki z dnia 17.02.2025 r. zatrudnieni pracownicy z niepełnosprawnościami świadczą pracę w miejscowościach: xxxxxxxxxxx. W dniu xxx jednostka kontrolowana zawarła umowę z xxxxxxxxxxx. Przedmiotem umowy jest świadczenie przez zleceniobiorcę doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych we wszystkich godzinach pracy zatrudnionych przez zleceniodawcę pracowników z niepełnosprawnościami w miejscowościach wskazanych w złączniku nr 2 do umowy. Wykaz miejscowości nie obejmuje xxx, w którym wspomniani pracownicy także wykonują pracę.

xxxxxxxxxx, stosownie do informacji zawartych w Rejestrze Podmiotów Wykonujących Działalność Leczniczą, jest podmiotem leczniczym i prowadzi następujący zakład leczniczy: xxxxxxxxx realizujący ambulatoryjne świadczenia zdrowotne. Spółka nie posiada innych zakładów leczniczych zarejestrowanych w województwie podkarpackim ani w pozostałych województwach w Polsce, co oznacza, że nie może zagwarantować doraźnej opieki medycznej dla pracowników w innych miejscowościach. Czas dojazdu z xxx do tych miejscowości także nie pozwala na zapewnienie doraźnej, czyli natychmiastowej opieki medycznej. Zgodnie ze stanowiskiem Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych zakład opieki zdrowotnej musi być położony w takiej odległości od miejsca pracy osób z niepełnosprawnościami, aby umożliwić dotarcie personelu medycznego w czasie nie dłuższym niż około 15-20 minut.

W oświadczeniu z dnia 18.02.2025 r. Spółka wskazała, że świadczenie usług doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej przez xxxxxx odbywa się na zasadzie poinformowania przez pracownika pracodawcy o zaistniałym zdarzeniu wymagającym udzielenia opieki medycznej. Pracodawca przekazuje tę informację do xxxxxxx, która następnie udziela specjalistycznej opieki medycznej. Do tej pory nie zaistniała konieczność udzielenia takiej opieki. Kontrolujący ustalili, że pracownicy jednostki kontrolowanej wykonują pracę w różnych godzinach, m.in. w przedziale od xxx do xxx, w systemie dozoru całodobowego. Z informacji powszechnie dostępnej na stronie internetowej przychodni xxxxxxx jednoznacznie wynika, że zakład leczniczy jest otwarty od poniedziałku do piątku w godzinach 07:30-18:00.

Miasto xxx, podobnie jak miasto xxx, pozostaje w znacznej odległości od miast xxx i xxx, co nie gwarantuje osobom z niepełnosprawnościami zatrudnionym w PHU GARDA Sp. z o.o. i wykonującym pracę w tych dwóch miastach dostępu także do specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych.

Jednostka kontrolowana utworzyła Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i prowadzi ewidencję środków tego Funduszu zgodnie z art. 33 ust. 1 oraz ust. 3 pkt 1 ustawy o rehabilitacji (…). Zakład pracy chronionej posiada także, stosownie do wymogów art. 33 ust. 3 pkt 2 ustawy o rehabilitacji (…), wyodrębniony rachunek rozliczeniowy dla obsługi ZFRON.

Biorąc pod uwagę powyższe ustalenia, funkcjonowanie Przedsiębiorstwa Handlowo-Usługowego GARDA Sp. z o.o. z siedzibą w Rzeszowie jako zakładu pracy chronionej oceniono **pozytywnie z nieprawidłowościami**.

Wojewoda Podkarpacki zobowiązuje jednostkę kontrolowaną do podjęcia działań w celu wyeliminowania stwierdzonych w trakcie kontroli nieprawidłowości, przekazując następujące zalecenia:

1. Zapewnić doraźną opiekę medyczną dla pracowników z niepełnosprawnościami wykonującymi pracę w miejscowościach: xxxxxxxxx, we wszystkich dniach i godzinach pracy wspomnianych osób, oraz przekazać organowi kontroli uwierzytelnione przez uprawnione osoby w PHU GARDA Sp. z o.o. kopie umów zawartych w tym zakresie z podmiotami medycznymi.
2. Zapewnić specjalistyczną opiekę medyczną, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne dla pracowników z orzeczonym stopniem niepełnosprawności świadczących pracę w xxx i xxx oraz przekazać organowi kontroli uwierzytelnione przez uprawnione osoby w Spółce kopie umów zawartych w tym zakresie z podmiotami medycznymi.

Zawiadomienie organu upoważnionego do kontroli o sposobie wykonania zaleceń pokontrolnych oraz o podjętych działaniach lub przyczynach niepodjęcia tych działań winno nastąpić **w terminie 30 dni od dnia otrzymania niniejszego wystąpienia.**

Niewykonanie zaleceń może być uznane za niespełnienie przez Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe GARDA Sp. z o.o. warunków, o których mowa w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, i stanowić podstawę do wszczęcia postępowania administracyjnego, które może zakończyć się wydaniem decyzji stwierdzającej utratę statusu zakładu pracy chronionej.

**WOJEWODA PODKARPACKI**
**(-)**
**Teresa Kubas – Hul**
(Podpisane bezpiecznym podpisem elektronicznym)

Otrzymują:
1. Adresat
2. aa