

Uprawnienia pracownika niepełnosprawnego

Warszawa, maj 2014 r.

Plan prezentacji

1) Kim jest osoba niepełnosprawna –rodzaje orzeczeń

2) Uprawnienia pracownika niepełnosprawnego:

- prawo do skróconego czasu pracy
- prawo do dodatkowej przerwy w pracy
- prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego
- uprawnienie do korzystania ze zwolnienia od pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym
- uprawnienie do korzystania ze zwolnienia od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów lekarskich lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy

Osobą niepełnosprawną jest osoba, która posiada orzeczenie:

- o zakwalifikowaniu przez organ orzekający do jednego **z trzech stopni niepełnosprawności** lub
- o całkowitej lub częściowej **niezdolności do pracy** na podstawie odrębnych przepisów lub
- o **niepełnosprawności** wydanym przed ukończeniem 16 roku życia

O niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności orzekają:

Powiatowe zespoły do spraw orzekania
o niepełnosprawności (pierwsza instancja)



Wojewódzkie zespoły do spraw orzekania
o niepełnosprawności (jako druga instancja,
instancja odwoławcza)

Stopnie niepełnosprawności:

- znaczny
- umiarkowany
- lekki

Należy także pamiętać, że osobą niepełnosprawną jest również osoba, która:

- posiada orzeczenie o zaliczeniu do jednej z **grup inwalidów**
(art. 62 ust. 1 i 2 *ustawy o rehabilitacji*)
- posiada orzeczenie o **niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym**
(art. 62 ust. 3 *ustawy o rehabilitacji*)
- posiadają **orzeczenie lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych**
(art. 5 *ustawy o rehabilitacji*)

Zaliczenie do jednej z grup inwalidów

Osoby, które **przed dniem wejścia w życie ustawy o rehabilitacji** (tzn. przed 1 stycznia 1998 r.) **zostały zaliczone** do jednej z **grup inwalidów**, są **osobami niepełnosprawnymi** w rozumieniu ustawy, **jeżeli przed tą datą orzeczenie** o zaliczeniu do jednej z grup inwalidów **nie utraciło mocy.**

Orzeczenie o zaliczeniu do:

- **I grupy inwalidów** traktowane jest na równi z orzeczeniem o **znaczny**m stopniu niepełnosprawności;
- **II grupy inwalidów** traktowane jest na równi z orzeczeniem o **umiarkowanym** stopniu niepełnosprawności;
- **III grupy inwalidów** traktowane jest na równi z orzeczeniem o **lekkim** stopniu niepełnosprawności

Osoby o stałej albo długotrwałej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym uznaje się za niepełnosprawne, z tym że:

- osoby, którym **przysługuje zasiłek pielęgnacyjny**, traktuje się jako zaliczone do **znacznego stopnia niepełnosprawności**;
- **pozostałe** osoby traktuje się jako zaliczone do **lekkiego stopnia niepełnosprawności**

Zgodnie z art. 5 *ustawy o rehabilitacji* orzeczenie lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych:

- o całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji traktowane jest na równi z orzeczeniem o **znacznym stopniu niepełnosprawności**;
- o niezdolności do samodzielnej egzystencji traktowane jest na równi z orzeczeniem o **znacznym stopniu niepełnosprawności**;
- o całkowitej niezdolności do pracy traktowane jest na równi z orzeczeniem o **umiarkowanym stopniu niepełnosprawności**;
- o częściowej niezdolności do pracy oraz celowości przekwalifikowania jest traktowane na równi z orzeczeniem o **lekkim stopniu niepełnosprawności**

UPRAWNIENIA PRACOWNIKA NIEPEŁNOSPRAWNEGO

Czas pracy pracowników niepełnosprawnych

Czas pracy osoby niepełnosprawnej **nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo**

Jednak:

W przypadku przedłożenia **zaświadczenia o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy**- czas pracy osoby niepełnosprawnej **zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo**

Do wydania w/w zaświadczenia uprawniony jest:

- **lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku**
- **lekarz sprawujący opiekę nad osobą niepełnosprawną**

Powyższe normy są normami maksymalnymi i sztywnymi, co oznacza, że nie mogą ulegać uśrednieniu w okresie rozliczeniowym

Uwagi do art. 15 ust. 2 *ustawy o rehabilitacji* (w brzmieniu obowiązującym od 01.01.2012 r.)

- **pracodawca** nie ma obowiązku kierowania na badania wszystkich swoich pracowników niepełnosprawnych, **kieruje tylko tych, którzy wstąpią z takim wnioskiem** - wyrażą chęć przebadania się (*per analogiam* do art. 16 ust.1pkt 2 *ustawy o rehabilitacji*);
- jeżeli osoba niepełnosprawna zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności **nie wystąpi z wnioskiem** pracuje max 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo;
- od wydanego przez lekarza zaświadczenia nie służy odwołanie; jednak pracownik o wydanie takiego zaświadczenia **może wystąpić nawet kilkakrotnie** (nie ma ograniczeń ustawowych w tym zakresie)

Uwagi do art. 15 ust. 2 *ustawy* *o rehabilitacji*

- koszty **badania** przeprowadzanych w celu uzyskania zaświadczenia o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy **w całości ponosi pracodawca**

Ponadto...

- Osoba niepełnosprawna **nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych** (niezależnie od stopnia niepełnosprawności);
- Co do zasady- **normy czasu pracy** obowiązują od momentu zaliczenia pracownika do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych na podstawie art. 2a ustawy o rehabilitacji
- **Skrócone** normy czasu pracy obowiązują od momentu przedstawienia pracodawcy zaświadczenia o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy

Należy również pamiętać, że:

(art. 16 ustawy o rehabilitacji)

Wskazanych wcześniej przepisów
nie stosuje się w odniesieniu do:

- **osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz**
- **gdy na wniosek osoby zatrudnionej lekarz** przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą **wyrazi na to zgodę**

UWAGA

- przepis art. 15 ust. 2 *ustawy o rehabilitacji*, wnioskiem Komisji Krajowej NSZZ Solidarność z dnia 25 stycznia 2011 r. został zaskarżony do Trybunału Konstytucyjnego;
- po rozprawie w **dniu 13 czerwca 2013 r.** (sygn. akt K 17/11) **TK podjął orzeczenie w którym...**

Sentencja wyroku

Trybunał Konstytucyjny

po rozpoznaniu sprawy (...), **orzeka:**

- **Art. 15 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w brzmieniu nadanym przez art. 1 pkt 4 lit. a ustawy z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw, w zakresie, w jakim uzależnia zastosowanie skróconego czasu pracy do osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności od uzyskania zaświadczenia lekarskiego o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy, jest niezgodny z art. 2 w zw. z art. 69 Konstytucji RP**
- **Powołany wyżej przepis, we wskazanym zakresie, traci moc obowiązującą z upływem 12 (dwunastu) miesięcy od dnia ogłoszenia wyroku w Dzienniku Ustaw RP (tzn. od 10 lipca 2014 r.)**

Wyrok TK oznacza, że:

- do upływu roku od ogłoszenia wyroku TK w Dzienniku Ustaw RP (tzn. do dnia 10 lipca 2014 r.) odnośnie czasu pracy osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności **zastosowanie mają aktualnie obowiązujące w tym zakresie przepisy**

Warto jeszcze dodać,
że **projekt ustawy o zmianie ustawy**
o rehabilitacji zawodowej i społecznej
oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych
został przygotowany przez:

- Rządowe Centrum Legislacji
- Senat RP

Kazus

Pan Jan pracuje w firmie X od 10 lat. Dzisiejszego dnia Pan Jan przedłożył pracodawcy orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym (jest to pierwsze orzeczenie tego pracownika).

Pytania:

- jaki czas pracy obowiązuje Pana Jan?
- czy Pan Jan będzie pracował w skróconej normie czasu pracy?
- jeśli tak, od kiedy?

Uprawnienie do dodatkowej przerwy w pracy

- czas dodatkowej przerwy wynosi **15 minut**;
- dodatkowa przerwa **wliczana jest do czasu pracy** pracownika niepełnosprawnego;
- **kumuluje się** z przerwą, o której mowa w art. 134 Kodeksu pracy;

Uprawnienie do dodatkowej przerwy w pracy

- pracownik może **wykorzystać** dodatkową przerwę na **gimnastykę** usprawniającą lub **wypoczynek**;
- uprawnienie to przysługuje **wszystkim osobom niepełnosprawnym**, niezależnie od posiadanego stopnia niepełnosprawności

Kazus

Pan Jan jest osobą niepełnosprawną, zatrudnioną na pełny etat. W firmie, której pracownikiem jest Pan Jan, zgodnie z obowiązującym regulaminem, wszystkim pracownikom przysługuje dodatkowa, oprócz przewidzianej kodeksem pracy, 15 minutowa przerwa w pracy.

Pytanie:

- Ile minut przerwy przysługuje Panu Janowi?

Prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego

Osobie niepełnosprawnej przysługuje dodatkowy urlop
wypoczynkowy **w wymiarze 10 dni roboczych** w roku
kalendarzowym

Warunki:

- zaliczenie do **znacznego lub umiarkowanego** stopnia niepełnosprawności;
- **po raz pierwszy przysługuje po przepracowaniu roku** po dniu zaliczenia do jednego z w/w stopni niepełnosprawności (nawet wówczas gdy **pracownik nie przedstawił wcześniej orzeczenia** - wyrok SN z dnia 29 czerwca 2005 r., II PK 339/04)

Prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego

Zgodnie z art. 154 § 1 Kodeksu pracy, wymiar urlopu wypoczynkowego jest uzależniony od stażu pracy i wynosi:

- 1) 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 2) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat

Natomiast w przypadku osoby zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności wymiar urlopu wypoczynkowego będzie wynosił odpowiednio:

- 1) **30 dni** - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 2) **36 dni** - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat

Prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego

- dodatkowy urlop dla pracownika niepełnosprawnego **nie kumuluje** się z dodatkowym urlopem przysługującym z innego tytułu ani z urlopem dłuższym niż 26 dni;
- wymiar dodatkowego urlopu dla pracownika zatrudnionego w **niepełnym wymiarze czasu pracy** ustala się **proporcjonalnie do wymiaru czasu** pracy tego pracownika;
- **urlop w wymiarze proporcjonalnym może być stosowany jedynie w przypadkach ściśle określonych** w art. 155¹ (ustanie stosunku pracy) oraz w art. 155² Kodeksu pracy (np. po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie urlopu bezpłatnego lub wychowawczego);

Prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego

- **pierwszy dodatkowy urlop** osoba niepełnosprawna nabywa **w całości**;
- jeżeli osoba zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności **utraci status osoby niepełnosprawnej** lub też **zostanie zaliczona do lekkiego stopnia** niepełnosprawności, **nie traci prawa do urlopów**, do których nabyła prawo przed utratą tego statusu lub zmianą stopnia niepełnosprawności na lekki (zarówno zaległych jak i bieżących);
- urlop ten **udzielany jest na takich samych zasadach, jak zwykły urlop wypoczynkowy** (art. 66 *ustawy o rehabilitacji*);
- dodatkowy urlop wypoczynkowy **przechodzi na rok następnny**

Kazus

Pan Jan, wieloletni pracownik firmy X, posiada orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności od dnia 5 maja 2011 r., przedstawił je pracodawcy dopiero 1 kwietnia 2014 r.

Pytania:

- od kiedy Panu Janowi przysługuje prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego?
- od kiedy Pan Jan będzie mógł skorzystać dodatkowego urlopu?
- w jakim wymiarze?

Kazus

Pan Jan pracuje w firmie X od 10 lat. Posiada orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności wydane na stałe, które przedłożył pracodawcy w dniu rozpoczęcia pracy.

Pracując w firmie X korzysta z prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego przysługującego osobie niepełnosprawnej.

W zeszłym roku Pan Jan wykorzystał tylko 5 z przysługujących mu 10 dni dodatkowego urlopu.

W tym roku, w czerwcu, Pan Jan zmienia pracę.

Pytania:

- czy pracodawca w bieżącym roku jest zobowiązany udzielić Panu Janowi urlopu?
- jeżeli tak, w jakim wymiarze?

Prawo do korzystania ze zwolnienia od pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym

Warunki:

- zaliczenie do **znacznego lub umiarkowanego** stopnia niepełnosprawności
- możliwość korzystania **nie częściej niż raz w roku**
- maksymalnie **21 dni roboczych**

Uwaga: łączny wymiar dodatkowego urlopu wypoczynkowego i zwolnienia na turnus rehabilitacyjny **nie może przekroczyć 21 dni roboczych** w roku kalendarzowym

Prawo do korzystania ze zwolnienia od pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym

- ze zwolnienia tego skorzystać można **jedynie na turnus rehabilitacyjny** - nie można więc w ramach tego zwolnienia wyjechać np. do sanatorium czy prewencję rentową ZUS;
- jest ono **płatne jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy**;
- pracodawca nie może żądać, aby pracownik niepełnosprawny wyjeżdżał na turnus w okresie urlopu wypoczynkowego

Kazus

Pan Jan, pracownik z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności wykorzystał w bieżącym roku cały przysługujący mu dodatkowy urlop dodatkowy.

Pytanie:

- z ilu dni zwolnienia od pracy będzie mógł skorzystać Pan Jan, jeżeli w tym roku zechce skorzystać ze zwolnienia od pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym? Turnus na który wybiera się Pan Jan trwa 20 dni.

Prawo do korzystania ze zwolnienia od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów lekarskich lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy

Warunki:

- zaliczenie do **znacznego lub umiarkowanego** stopnia niepełnosprawności
- **nie mam możliwości wykonania w/w badań lub zabiegów poza godzinami czasu pracy**

Ważne: Nie mam ograniczeń co do liczby dni w roku kalendarzowym- pracownik korzysta wówczas gdy potrzebuje (i gdy jest to zasadne)

Prawo do korzystania ze zwolnienia od pracy w celu wykonania badań (...)

W przypadku zwolnienia w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy:

- **czas zwolnienia zależy od czasu trwania badania, zabiegu, itp.** (oraz ewentualnego czasu niezbędnego na dojazd);
- warunkiem udzielenia zwolnienia jest **niemożność wykonania tych czynności poza godzinami pracy**;
- **pracodawca ma prawo żądać udokumentowania**;
- **wynagrodzenie** za czas zwolnień od pracy, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy

Prawo do korzystania ze zwolnienia od pracy w celu wykonania badań (...)

- pracodawca nie może żądać aby pracownik odpracował taką nieobecność;
- badania/zabiegi nie muszą wiązać się z przyczyną niepełnosprawności

Warszawa,

.....
imię i nazwisko

.....
Departament/Biuro

Akceptuję

Pani/Pan

.....
Dyrektor Departamentu/Biura

**WNIOSEK
O UDZIELENIE ZWOLNIENIA OD PRACY**

Proszę o udzielenie zwolnienia od pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 o *rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych** w dniu w godzinach w celu wykonania badań specjalistycznych. Razem godzin

W czasie zwolnienia zastępować mnie będzie.....

.....
podpis bezpośredniego przełożonego
nacz. wydz., koordynatora zespołu

.....
podpis pracownika

.....
* (t. j. Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.).

O czym jeszcze warto pamiętać:

- art. 29 § 3 kodeksu pracy – obowiązek informacyjny pracodawcy;
- art. 4 ust. 5 ustawy o rehabilitacji (...) – wskazania w orzeczeniu nie mają charakteru bezwzględnie wiążącego

Dziękuję za uwagę

Ewa Wiater

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych

www.niepelnosprawni.gov.pl

e-mail: sekretariat.bon@mpips.gov.pl