

Pracuję legalnie

# NIEPEŁNOSPRAWNY PRACOWNIK



Pracuj i zatrudniaj legalnie



# ZAKAZ DYSKRYMINACJI

Pracownicy powinni być równo traktowani przez pracodawcę w stosunkach pracy w zakresie:

- nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy,
- warunków zatrudnienia,
- awansowania,
- dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Pracodawca nie może dyskryminować pracowników m.in. z powodu niepełnosprawności.

## **PAMIĘTAJ!**

**Równe traktowanie pracownika niepełnosprawnego w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio.**



Pracownik, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

# SKIEROWANIE NA BADANIA

Obowiązkiem pracodawcy, przed nawiązaniem stosunku pracy, jest skierowanie osoby niepełnosprawnej (obowiązek ten dotyczy również pracownika pełnosprawnego) do lekarza medycyny pracy na badania lekarskie w celu uzyskania orzeczenia o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy tej osoby na określonym stanowisku pracy.



## **PAMIĘTAJ!**

**W skierowaniu należy określić:**

- stanowisko pracy,
- rodzaj pracy oraz
- informacje o występowaniu na tym stanowisku czynników szkodliwych lub warunków uciążliwych.

# ILE GODZIN W PRACY

**Czas pracy pracownika niepełnosprawnego nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.**

Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Obecnie nie jest konieczne dokonywanie badań i przedkładanie pracodawcom zaświadczeń o potrzebie stosowania skróconej normy czasu pracy.

## **UWAGA!**

**Trybunał Konstytucyjny wyrokiem z dnia 13 czerwca 2013 r. zakwestionował przepisy w sprawie czasu pracy osób niepełnosprawnych ze stopniem znacznym i umiarkowanym. Począwszy od 10 lipca 2014 r. skróceniu uległy normy czasu pracy dla osób niepełnosprawnych. Od tego dnia, wskazane powyżej osoby mogą pracować maksymalnie 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.**



# WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

Stosowanie skróconych norm czasu pracy nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości.

Godzinowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające osobistemu zaszeregowaniu lub zaszeregowaniu wykonywanej pracy, przy przejściu na skrócone normy czasu pracy ulegają podwyższeniu w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowy wymiar czasu pracy do tych norm.



## UWAGA!

Powyższe zasady wynagradzania dotyczą wszystkich pracowników niepełnosprawnych, niezależnie od tego, czy rozpoczynają pracę będąc osobami niepełnosprawnymi, czy też uzyskują ten status w trakcie zatrudnienia.

Pracownikowi, posiadającemu status osoby niepełnosprawnej, podejmującemu pracę, podwyższone godzinowe stawki wynagrodzenia przysługują więc od samego początku.

# NORMY I ROZKŁADY CZASU PRACY

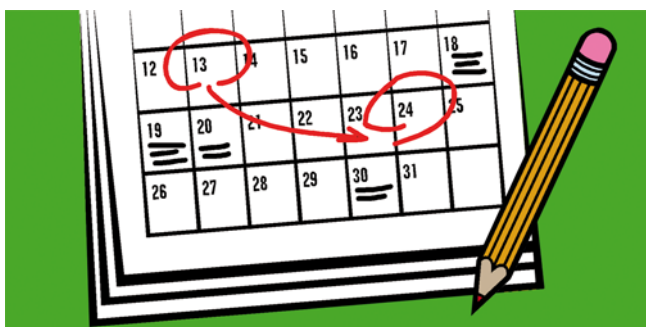
**Normy czasu pracy obowiązujące pracowników niepełnosprawnych należy uznać za sztywne.**

Z uwagi na zmianę norm czasu pracy osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności pracodawca, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, jest zobowiązany do poinformowania swoich niepełnosprawnych pracowników o tych zmianach.

Pracodawca musi również pamiętać, że w przypadku gdy umowa o pracę zawarta z pracownikiem niepełnosprawnym wskazuje wprost normy czasu pracy może zaistnieć konieczność jej zmiany w tym zakresie.

Rozkład czasu pracy pracowników niepełnosprawnych, przy zachowaniu zasady pięciodniowego tygodnia pracy, pracodawca może określić na dowolne dni pracy.

Rozkład czasu pracy może przewidywać prace w soboty i niedziele.



# PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH I NOCNYCH

Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w:

- porze nocnej,
- godzinach nadliczbowych.



Stosowanie sztywnych, a w niektórych przypadkach obniżonych norm czasu pracy oraz zakaz pracy w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych nie dotyczy:

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

# UPRAWNIENIE DO PRZERWY

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, to pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.

Niezależnie od tego uprawnienia, osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas takiej dodatkowej przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy.



## **UWAGA!**

**Przepisy nie wymagają od osób niepełnosprawnych spełnienia jakiegokolwiek dodatkowej przesłanki uprawniającej do korzystania z przerwy w pracy.**

Prawo do dodatkowej przerwy przysługuje po doręczeniu orzeczenia o niepełnosprawności.

**Dodatkowa przerwa w pracy jest przerwą płatną.**



# DODATKOWY WYPOCZYNEK

**Pracownikowi niepełnosprawnemu, zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym.**

Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności.

Urlop ten nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów.

Pierwszy dodatkowy urlop wypoczynkowy osoba niepełnosprawna nabywa w całości (czyli w wymiarze 10 dni roboczych).

## **PRZYKŁAD**

Pracownik zatrudniony 1 stycznia 2016 r. na czas nieokreślony z dniem 9 maja 2017 r. został zaliczony do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Prawo do dodatkowego urlopu (**w wymiarze 10 dni**) pracownik ten nabył z dniem 9 maja 2018 r.



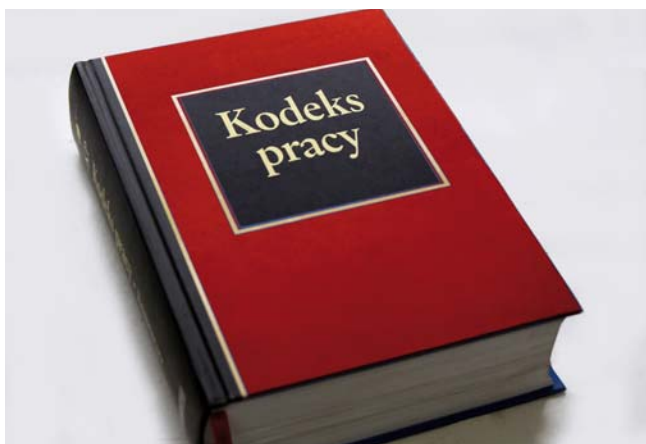
# UPRAWNIENIA URLOPOWE

Prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, chociażby nie wystąpił do pracodawcy o przyznanie takiego urlopu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2005 r. II PK 339/04).

## **PAMIĘTAJ!**

**Opóźnienie w doręczeniu przez pracownika niepełnosprawnego orzeczenia o niepełnosprawności nie ma wpływu na uprawnienia urlopowe.**

**Roszczenie o dodatkowy urlop wypoczynkowy przedawnia się z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie to stało się wymagalne.**



Urlop dodatkowy przysługuje w pełnym wymiarze (10 dni) niezależnie od miesiąca, w którym pracownik utracił umiarkowany lub znaczny stopień niepełnosprawności.

Nabycie pierwszego urlopu dodatkowego w trakcie roku traktowane jest jako urlop uzupełniający.

## WAŻNE PRZEPISY

Do urlopów dodatkowych pracowników niepełnosprawnych stosuje się przepisy Kodeksu pracy mówiące o urloпах wypoczynkowych pracowników.

Urlopu udziela się na dni pracy (zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy) w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu.



**Dodatkowy urlop niewykorzystany w danym roku kalendarzowym przechodzi na rok następny, tak samo jak urlop podstawowy.**

Uzyskanie uprawnień do dodatkowego urlopu wypoczynkowego przez osobę niepełnosprawną ma takie skutki, że zwiększa wymiar zwykłego urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikom na podstawie Kodeksu pracy, tj. obecnie z 20 dni do 30 dni oraz z 26 dni do 36 dni.

Osoba niepełnosprawna, która raz nabyła wskazane uprawnienie, zachowuje do niego prawo, nawet jeśli zmieni pracodawcę.

# PRAWO DO PŁATNEGO ZWOLNIENIA

**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,
- 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.

Problem konieczności wykazania i udokumentowania niemożności wykonania zabiegów poza godzinami pracy podlega ustaleniom między pracodawcą a osobą niepełnosprawną.

**Niedopuszczalne jest ocenianie przez pracodawcę, czy osobie niepełnosprawnej naprawdę są niezbędne określone badania, zabiegi lekarskie, sprzęt lub jego naprawa.**



# WYNAGRODZENIE ZA ZWOLNIENIE

Wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

**Łączny wymiar** dodatkowego urlopu osoby niepełnosprawnej i zwolnienia od pracy **nie może przekroczyć 21 dni roboczych** w roku kalendarzowym.

Kolejność skorzystania z powyższych uprawnień nie ma znaczenia dla ustalania ich maksymalnego łącznego wymiaru.

## **PAMIĘTAJ!**

**Pracodawca udziela osobie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności zwolnienia od pracy – na podstawie wniosku lekarza sprawującego opiekę nad tą osobą – o skierowanie na turnus rehabilitacyjny.**

**Wniosek lekarza określa rodzaj turnusu i czas jego trwania.**

**Skierowanie na turnus rehabilitacyjny osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności przedstawia pracodawcy w takim terminie, który umożliwi zapewnienie normalnego toku pracy w zakładzie.**

**Podstawą wypłaty wynagrodzenia za czas zwolnienia jest przedłożony pracodawcy dokument, który potwierdza pobyt na turnusie, wystawiony przez organizatora turnusu.**

# PRZYSTOSOWANIE STANOWISKA

Przepisy wymagają od pracodawcy realizacji obowiązku zatrudniania osoby niepełnosprawnej – bez względu na stopień niepełnosprawności – na przystosowanym stanowisku pracy.

Pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych powinien zapewnić dostosowanie stanowisk pracy oraz dojść do nich – do potrzeb i możliwości tych pracowników, wynikających ze zmniejszonej sprawności.

Nie każda osoba niepełnosprawna wymaga przystosowania stanowiska pracy do jej potrzeb. Jeżeli dana osoba nie wymaga przystosowania, to pracodawca nie ma obowiązku w tym zakresie.

Przepisy regulujące kwestię obowiązkowego przystosowania miejsca pracy dla osoby niepełnosprawnej mówią o dostosowaniu do możliwości pracownika, mając na uwadze jego **indywidualne potrzeby**.

Pracodawca niemający praktyki w ocenie, czy pracownik wymaga przystosowania stanowiska pracy do potrzeb wynikających z jego niepełnosprawności, może skorzystać z pomocy służby medycyny pracy.

## **PAMIĘTAJ!**

**Pracodawca nie ma obowiązku wstępnego zgłaszania do Państwowej Inspekcji Pracy stanowiska osoby niepełnosprawnej celem uzyskania opinii o przystosowaniu tego stanowiska do jej potrzeb.**

# UTRATA ZDOLNOŚCI DO PRACY



Pracodawca jest zobowiązany wobec pracownika, który w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utracił zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku, wydzielić lub zorganizować odpowiednie stanowisko pracy z podstawowym zapleczem socjalnym, nie później niż **w okresie 3 miesięcy** od daty zgłoszenia przez tę osobę gotowości przystąpienia do pracy.

Zgłoszenie gotowości przystąpienia do pracy powinno nastąpić **w ciągu miesiąca** od dnia uznania pracownika za osobę niepełnosprawną.

Przepisu tego nie stosuje się, gdy wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było naruszenie przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracownika z jego winy lub jego stanu nietrzeźwości – udowodnione przez pracodawcę.

# PODSTAWY PRAWNE

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108, z późn. zm.),
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 511, z późn. zm.),
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650, z późn. zm.),
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 22 maja 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (Dz. U. z 2003 r. Nr 100, poz. 927).

Potrzebujesz pomocy wejdź na

[www.prawawpracy.pl](http://www.prawawpracy.pl)