

# Uprawnienia zatrudnianych osób niepełnosprawnych

## Spis treści

|                                                  |   |
|--------------------------------------------------|---|
| Zatrudnienie osób niepełnosprawnych .....        | 3 |
| Obowiązek przedstawienia orzeczenia .....        | 3 |
| Status zakładu pracy a orzeczenie.....           | 4 |
| Stanowisko pracy .....                           | 4 |
| Czas pracy .....                                 | 4 |
| Dodatkowa przerwa w pracy .....                  | 5 |
| Urlop .....                                      | 5 |
| Prawo do korzystania ze zwolnienia z pracy ..... | 6 |
| Turnus rehabilitacyjny .....                     | 7 |
| Badania specjalistyczne.....                     | 8 |
| Przydatne adresy stron www : .....               | 8 |

## Zatrudnienie osób niepełnosprawnych

Osoby niepełnosprawne mają takie samo prawo do pracy jak osoby zdrowe. Jednakże ze względu na mniejszą sprawność nie mogą podlegać tym samym rygorom, co pracownicy zdrowi. Dlatego też przepisy prawa odmiennie regulują niektóre ich uprawnienia i obowiązki pracownicze. Dodatkowe uprawnienia osób niepełnosprawnych wynikają z przepisów art. 14 - 20 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 511).

## Obowiązek przedstawienia orzeczenia

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych **nie ustanawia obowiązku poinformowania pracodawcy o posiadaniu orzeczenia o stopniu niepełnosprawności**. Korzystanie przez osobę niepełnosprawną z uprawnień pracowniczych przewidzianych w ustawie o rehabilitacji (...) jest prawem a nie obowiązkiem danego pracownika.

Jednakże zgodnie z art. 22<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy, do którego odsyła art. 66 ustawy o rehabilitacji (...) w sprawach nieuregulowanych jej przepisami, „Pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- imię (imiona) i nazwisko,
- imiona rodziców,
- datę urodzenia,
- miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),
- wykształcenie,
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia”.

Powyższy katalog informacji rozszerza § 2 pkt 1 art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy, zgodnie z którym „Pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania, niezależnie od danych osobowych, o których mowa w § 1, także innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy”. W tej kategorii mieści się również informacja o stopniu niepełnosprawności.

**Decyzja o zgłoszeniu pracodawcy faktu posiadania orzeczenia o stopniu niepełnosprawności należy wyłącznie do pracownika.** Osoba

niepełnosprawna nie zgłaszając faktu posiadania orzeczenia nie ponosi z tego tytułu żadnych negatywnych konsekwencji.

## Status zakładu pracy a orzeczenie

Zaliczenie do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności osoby z naruszoną sprawnością organizmu – niezdolnej do pracy albo zdolnej do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej – **nie wyklucza możliwości zatrudnienia takiej osoby u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej**, w przypadku przystosowania stanowiska pracy do potrzeb takiej osoby niepełnosprawnej lub w przypadku zatrudnienia w formie telepracy. Kontrolę w zakresie przystosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej, sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy. Jak więc z powyższego wynika, **osoba legitymująca się orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, może być zatrudniona u pracodawcy nieposiadającego statusu zakładu pracy chronionej.**

## Stanowisko pracy

Osobie zatrudnionej, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku, pracodawca jest obowiązany wydzielić lub **zorganizować odpowiednie stanowisko pracy z podstawowym zapleczem socjalnym**, nie później niż w okresie trzech miesięcy od daty zgłoszenia przez tę osobę gotowości przystąpienia do pracy. Zgłoszenie gotowości przystąpienia do pracy powinno nastąpić w ciągu miesiąca od dnia uznania za osobę niepełnosprawną. Tego przepisu 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.

## Czas pracy

**Czas pracy osoby niepełnosprawnej** nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

**Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.** Zmniejszony wymiar czasu pracy obowiązuje od dnia następującego po przedstawieniu pracodawcy

Opracowano w CliPKZ w Tarnowie na podstawie informacji umieszczonych na stronach internetowych i obowiązujących przepisów prawnych

orzeczenia o niepełnosprawności. Przepisów powyższych **nie stosuje się: 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. Koszty tych badań ponosi pracodawca.

## **Dodatkowa przerwa w pracy**

Pracownik niepełnosprawny może odpoczywać w czasie pracy przez pół godziny (15-minutowa przerwa, która przysługuje każdemu zatrudnionemu plus dodatkowa przerwa dla pracownika niepełnosprawnego - kolejne 15 minut, **co łącznie daje 30 minut przerwy**). Nie narusza to przepisów Kodeksu pracy. Stosowanie specjalnych norm czasu pracy, nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości.

## **Urlop**

**Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym.** Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności. Urlop dodatkowy w wymiarze 10 dni roboczych nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych (np. nauczycielom) lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów (np. sędziom).

**Pracownik nabywa prawo do urlopu, nawet jeżeli nie wykonywał pracy z powodu choroby i pobierał w tym czasie zasiłek chorobowy** (dot. także świadczenia rehabilitacyjnego). Znaczenie bowiem ma pozostawanie w stosunku pracy, a nie jej świadczenie. Wyjątki: urlop bezpłatny, zdrowotny, wychowawczy, nieświadczenie pracy w związku z odbywaniem kary pozbawienia wolności, odbywaniem służby wojskowej. **Pierwszy dodatkowy urlop osoba niepełnosprawna nabywa w całości**, nawet jeżeli uzyska do niego prawo dopiero w grudniu danego roku. Wynika to z brzmienia art. 19 ust. 1 ustawy o rehabilitacji (...): „Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności.”

Opracowano w CliPKZ w Tarnowie na podstawie informacji umieszczonych na stronach internetowych i obowiązujących przepisów prawnych

czerwiec 2018 r.

Prawo do kolejnego dodatkowego urlopu wypoczynkowego osoba zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nabywa z dniem 1 stycznia każdego roku kalendarzowego, o ile pozostaje w zatrudnieniu.

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). W takim przypadku brak jest podstaw do zastosowania zasady urlopu w wymiarze proporcjonalnym. Utrata bądź zmiana stopnia niepełnosprawności powoduje utratę prawa do kolejnego dodatkowego urlopu wypoczynkowego.

**Prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, chociażby nie wystąpił do pracodawcy o przyznanie takiego urlopu.** Ani przepisy ustawy o rehabilitacji (...), ani przepisy Kodeksu pracy nie uzależniają prawa do urlopu wypoczynkowego od wniosku osoby do urlopu uprawnionej. Nieuzyskanie przez pracodawcę wiadomości o przysługującym pracownikowi z mocy prawa prawie do dodatkowego urlopu wypoczynkowego może – w konkretnych okolicznościach - oznaczać tylko tyle, że pracodawcy nie można zarzucić zawinionego niewykonywania zobowiązania do udzielenia urlopu zgodnie z przepisami prawa pracy.

**Dodatkowy urlop wypoczynkowy przechodzi na rok następny.** Urlopu dodatkowego niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z planem urlopów na dany rok należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca trzeciego kwartału następnego roku kalendarzowego.

**Roszczenia ze stosunku pracy, w tym dotyczące udzielenia dodatkowego urlopu wypoczynkowego ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat** od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Trzyletni termin przedawnienia prawa do urlopu rozpoczyna się najwcześniej w ostatnim dniu roku kalendarzowego, w którym pracownik nabył to prawo.

## **Prawo do korzystania ze zwolnienia z pracy**

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,

Opracowano w CliPKZ w Tarnowie na podstawie informacji umieszczonych na stronach internetowych i obowiązujących przepisów prawnych

czerwiec 2018 r.

- 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.

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

## Turnus rehabilitacyjny

Pracodawca udziela zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, na podstawie wniosku lekarza sprawującego opiekę nad osobą niepełnosprawną, o skierowanie na turnus rehabilitacyjny.

Pracownik niepełnosprawny powinien przedstawić pracodawcy skierowanie na turnus rehabilitacyjny w takim terminie, który umożliwi zapewnienie normalnego toku pracy w zakładzie. Natomiast podstawą wypłaty wynagrodzenia - obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy – za czas zwolnienia, jest przedłożony pracodawcy dokument, który potwierdza pobyt na turnusie, wystawiony przez organizatora turnusu.

**Łączny wymiar dodatkowego urlopu wypoczynkowego i zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym nie może przekraczać 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.** Oznacza to, że w przypadku korzystania w danym roku przez osobę niepełnosprawną z dodatkowego urlopu wypoczynkowego, pracodawca ustalając wymiar zwolnienia na turnus, udzielonego w tym samym roku kalendarzowym, bierze pod uwagę wymiar wykorzystanego wcześniej dodatkowego urlopu. Przepis ten stosuje się odpowiednio przy ustalaniu wymiaru dodatkowego urlopu wypoczynkowego, w przypadku gdy najpierw osoba niepełnosprawna korzysta ze zwolnienia na turnus (np. jeśli pracownik wykorzysta na turnus rehabilitacyjny 14 dni roboczych, wówczas w ramach dodatkowego urlopu wypoczynkowego, może wykorzystać jedynie 7 dni).

**Pracodawca nie może żądać, aby pracownik niepełnosprawny wyjeżdżał na turnus rehabilitacyjny w okresie urlopu wypoczynkowego.**

Należy jednocześnie podkreślić, że art. 20 ust. 1 pkt 1 ustawy o rehabilitacji (...) daje prawo do korzystania ze zwolnienia w wymiarze 21 dni roboczych, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, jednak tylko w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym. Osoby skierowane do sanatorium przez lekarza NFZ nie mogą więc z takiego zwolnienia korzystać.

Opracowano w CliPKZ w Tarnowie na podstawie informacji umieszczonych na stronach internetowych i obowiązujących przepisów prawnych

czerwiec 2018 r.

## Badania specjalistyczne

Zwolnienie od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy jest zwolnieniem skutkującym usprawiedliwioną nieobecnością pracownika w pracy, w sytuacji, gdy czynności te nie mogły być wykonane poza godzinami pracy. Nieobecność w takim przypadku może trwać cały dzień bądź kilka godzin, a pracodawca nie może wymagać, aby pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego.

Przepisy nie określają szczegółowych zasad udzielania przez pracodawcę zwolnienia od pracy w celu wykonania zabiegów leczniczych lub usprawniających. Do pracodawcy należy więc określenie tych zasad. Zwolnienie to może być udzielone np. na podstawie skierowania lekarza na zabiegi. Należy zauważyć, że w przypadku zwolnienia od pracy w celu wykonania zabiegów leczniczych lub usprawniających, nie ma żadnych ograniczeń dotyczących maksymalnego, łącznego wymiaru liczby dni roboczych tego zwolnienia (w przypadku zwolnienia na turnus jest to 21 dni roboczych). Określony jest tylko jeden warunek, tj. że czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

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 jest 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.

### Przydatne adresy stron www :

1. Biuro pełnomocnika rządu ds. Osób Niepełnosprawnych  
[www.niepelnosprawni.gov.pl](http://www.niepelnosprawni.gov.pl)
2. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych  
[www.pfron.org.pl](http://www.pfron.org.pl)
3. Polski Związek Niewidomych  
[www.pzn.malopolska.pl](http://www.pzn.malopolska.pl)
4. Polski Związek Głuchych  
[www.pzg.krakow.pl](http://www.pzg.krakow.pl)
5. Polski Związek Sportu Niepełnosprawnych „START”  
Opracowano w CliPKZ w Tarnowie na podstawie Informacji umieszczonych na stronach internetowych i obowiązujących przepisów prawnych



- [awf.krakow.pl](http://awf.krakow.pl) Sport osób niepełnosprawnych
6. Turnusy rehabilitacyjne w Polsce  
[www.turnusy.rehabilitacyjne.pl](http://www.turnusy.rehabilitacyjne.pl)
  7. Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (POPON)  
[www.kadry.infor.pl](http://www.kadry.infor.pl) › Kadry › Wiadomości
  8. Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych  
[www.niepełnosprawni.gov.pl](http://www.niepełnosprawni.gov.pl)

Opracowano w Centrum Informacji  
i Planowania Kariery Zawodowej w Tarnowie  
czerwiec 2018 r.