Uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych

Dominik Meszka Data publikacji: 12.09.2019

Uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych zostały uregulowane w rozdziale 4 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2004 r., Nr 99, poz. 1001 z póŹno zm.) oraz w rozporządzeniach wykonawczych do niej.

Czas pracy

Zgodnie z obowiązującymi przepisami czas pracy osoby niepełnosprawnej (bez względu na stopień niepełnosprawności tej osoby) nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.

Natomiast osoby niepełnosprawne zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności mogą pracować jedynie do 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Osoba niepełnosprawna nie może być również zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Ustalony zgodnie z powyższymi zasadami wymiar czasu pracy obowiązuje od dnia następującego po dniu przedstawienia pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności.

Krótszy wymiar czasu pracy osoby zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie powoduje obniżenia przysługującego wynagrodzenia. Osobie, która otrzymywała wynagrodzenie w stałej miesięcznej stawce i przedstawiła orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności przysługuje wynagrodzenie w dotychczasowej wysokości. Natomiast pracownikowi, którego wysokość wynagrodzenia jest określona w stawce godzinowej, przechodzącemu na skrócone normy czasu pracy - należy stawkę wynagrodzenia zasadniczego odpowiednio podwyższyć (w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowy wymiar jego czasu pracy do tych norm).

Wskazanych wyżej ograniczeń czasu pracy osób niepełnosprawnych 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.

Przerwy w pracy

Na podstawie art. 134 Kodeksu pracy wszystkim pracownikom, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, przysługuje prawo do przerwy w pracy, trwającej co najmniej 15 minut.

Osobie niepełnosprawnej - bez względu na dobowy wymiar czasu pracy - przysługuje ponadto prawo do dodatkowej przerwy w pracy w wymiarze 15 minut na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek.

Czas obu wymienionych wyżej przerw jest wliczany do czasu pracy.

Prawo do dodatkowego urlopu

Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w danym roku kalendarzowym.

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

Urlop dodatkowy nie przysługuje natomiast osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego w wymiarze 10 dni na podstawie odrębnych przepisów. Jeżeli osoba niepełnosprawna jest uprawniona na podstawie odrębnych przepisów do urlopu dodatkowego w wymiarze niższym niż 10 dni roboczych - zamiast tego urlopu przysługuje jej urlop dodatkowy w wymiarze 10 dni z tytułu niepełnosprawności.

Turnus rehabilitacyjny

Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma także prawo do zwolnienia od pracy w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku.

Pracownik ubiegający się o udział w turnusie rehabilitacyjnym powinien uzyskać od lekarza sprawującego nad nim opiekę wniosek o skierowanie na taki turnus. We wniosku lekarz określa rodzaj turnusu oraz czas jego trwania. Skierowanie na turnus rehabilitacyjny pracownik powinien przedstawić pracodawcy w takim terminie, który umożliwi zapewnienie normalnego toku pracy w zakładzie pracy.

Podstawą wypłaty wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy w związku z pobytem na turnusie rehabilitacyjnym jest przedłożony pracodawcy dokument, który potwierdza pobyt na turnusie (najczęściej jest to faktura), wystawiony przez organizatora turnusu. Za czas omawianego zwolnienia od pracy pracownikom niepełnosprawnym przysługuje prawo do wynagrodzenia obliczonego tak jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami nie może dojść do kumulacji nieobecności w pracy z powodu korzystania z dodatkowego urlopu oraz zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym. W myśl wskazanej na wstępie ustawy łączny wymiar urlopu dodatkowego i zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Dodatkowe uprawnienia

Pracownikowi niepełnosprawnemu legitymującemu się orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności przysługuje ponadto:

- zwolnienie od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych,
- poddania się zabiegom leczniczym lub usprawniającym,
- a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

Za czas zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Utrata zdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku

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 osoby za niepełnosprawną.

Jeżeli wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było naruszenie przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracownika z jego winy lub w wyniku jego stanu nietrzeźwości - pracodawca jest zwolniony ze wskazanych wyżej obowiązków.