

PRAWO PRACY



Pracownik niepełnosprawny



www.pip.gov.pl ➤

Zakaz dyskryminacji

Osobą niepełnosprawną, w świetle obowiązujących przepisów, jest osoba której niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem o:

- zakwalifikowaniu przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności (znaczny, umiarkowany, lekki) lub
- całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy lub
- niepełnosprawności, wydanym przed ukończeniem 16 roku życia.

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 przyjmowanej do pracy (również osoby niepełnosprawnej) 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 niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy.

Ile godzin pracy

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

Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do lekkiego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać **8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo**.

Są to normy sztywne i maksymalne co oznacza, że nie mogą ulec uśrednieniu w okresie rozliczeniowym.

Normy powyższe obowiązują od dnia zaliczenia pracownika do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych czyli od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność.

UWAGA!

Trybunał Konstytucyjny wyrokiem z dnia 13 czerwca 2013 r. zakwestionował przepisy w sprawie czasu pracy osób niepełnosprawnych ze stopniem znacznym i umiarkowanym. Od 10 lipca 2014 r. czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, bez konieczności uzyskania zaświadczenia o potrzebie stosowania skróconej normy czasu pracy.



Wynagrodzenie za pracę

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

PRZYKŁAD:

Jeżeli pracownik dotychczas pracował w oparciu o normę 8-godzinną i w umowie o pracę wynagrodzenie określono w stawce miesięcznej, np. 5 000,00 zł, po przedłożeniu pracodawcy orzeczenia o zaliczeniu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przechodzi na normę 7-godzinną, zachowując prawo do wynagrodzenia miesięcznego w wysokości 5 000,00 zł.

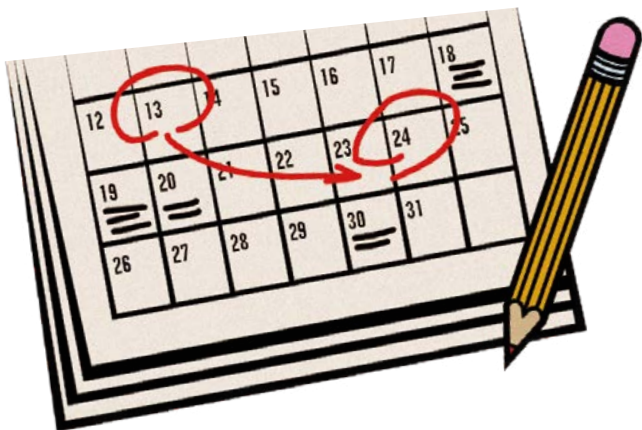
Godzinowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające osobistemu zaszeregowaniu lub zaszeregowaniu wykonywanej pracy, przy przejściu na skrócone normy czasu pracy ulegają podwyższeniu w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowy wymiar czasu pracy do tych norm.

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.



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 w tym zakresie konieczność jej zmiany.

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.

Warunkiem koniecznym jest pozostawanie w zatrudnieniu. Nie można wystąpić o taką zgodę przed podjęciem zatrudnienia. Koszty badań ponosi pracodawca.



Uprawnienie do przerwy

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

- 1) wynosi co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy trwającej co najmniej 15 minut;
- 2) jest dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy trwającej co najmniej 15 minut;
- 3) jest dłuższy niż 16 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy trwającej co najmniej 15 minut.

Niezależnie od tego uprawnienia, osoba niepełnosprawna, bez względu na stopień niepełnosprawności, 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.

Prawo do dodatkowej przerwy przysługuje od dnia przedłożenia pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności.

PAMIĘTAJ!

Dodatkowa przerwa w pracy jest przerwą płatną.

UWAGA!

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



Dodatkowy urlop wypoczynkowy

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 wyżej wymienionych stopni niepełnosprawności. Istotna jest zatem data wydania orzeczenia o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności. Przepracowanie jednego roku po dniu wydania orzeczenia nie musi mieć miejsca u jednego pracodawcy, nie musi być też zachowana ciągłość zatrudnienia (sumuje się wszystkie okresy).

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 2019 r. na czas nieokreślony z dniem 10 lutego 2023 r. został zaliczony do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Prawo do dodatkowego urlopu (w wymiarze 10 dni) pracownik ten nabył z dniem 10 lutego 2024 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.

Gdy osoba niepełnosprawna uprawniona do urlopu utraci status osoby niepełnosprawnej lub zostanie zaliczona do lekkiego stopnia niepełnosprawności, nie utraci prawa do urlopu, które nabyła przed utratą tego statusu lub zmianą stopnia niepełnosprawności na lekkiego. Wówczas urlop dodatkowy przysługuje w pełnym wymiarze (10 dni). Utrata bądź zmiana stopnia niepełnosprawności powoduje utratę prawa do kolejnego dodatkowego urlopu wypoczynkowego.

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 urlopach 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.

Przepisy nie określają szczegółowo zasad udzielania takiego zwolnienia od pracy. Pracodawca sam powinien określić te zasady, w tym również na jakiej podstawie może być udzielone takie zwolnienie (np. na podstawie skierowania lekarskiego na zabiegi).

Pracodawca nie ma uprawnień do dokonywania oceny, czy osobie niepełnosprawnej są potrzebne określone badania, zabiegi czy też powinien wymienić sprzęt lub go naprawić.



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.

Zwolnienie to nie przysługuje więc osobie wyjeżdżającej do sanatorium (NFZ) czy w ramach prewencji rentowej ZUS.

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

Pracodawca jest obowiązany zapewnić niezbędne racjonalne usprawnienia dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nim w stosunku pracy, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie.

Niezbędne racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby, o ile przeprowadzenie takich zmian lub dostosowań nie skutkowałoby nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Obciążenia te nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków publicznych.

PAMIĘTAJ!

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

Pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych powinien zapewnić dostosowanie urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz dojść do nich – do potrzeb i możliwości tych pracowników wynikających ze zmniejszonej sprawności, zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi.

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

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

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465).
2. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 44).
3. 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.).
4. Rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 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).



Egzemplarz bezpłatny

Zeskanuj kod i odwiedź naszą stronę

www.pip.gov.pl