

#### 4. PODSTAWOWE PRAWA WYNIKAJĄCE Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI DLA PRACOWNIKA I PRACODAWCY

Pierwszym i niezaprzeczalnym prawem, gwarantowanym przez konstytucję każdemu obywatelowi Polski jest prawo do podjęcia pracy. Wspominamy o tym dlatego, że na orzeczeniach o niepełnosprawności można znaleźć sformułowanie mówiące o częściowej lub całkowitej niezdolności do pracy. Nie oznacza to jednak że osoba posiadająca takie orzeczenie nie może podjąć żadnej pracy. Wspomniana przez nas wcześniej konstytucja, jak i kodeks pracy jednoznacznie wskazują na zakaz dyskryminacji m.in. ze względu na niepełnosprawność. **Prawa do podjęcia zatrudnienia nikt zatem nie może nam odebrać.** Jest to raczej wskazanie, że z uwagi na pewne bariery, które mogą wystąpić w związku z niepełnosprawnością osoba taka powinna zostać objęta pełną ochroną przez Państwo. Niezdolność do pracy należy bowiem rozumieć jako brak możliwości podjęcia pracy na stanowisku zgodnym z posiadanymi kwalifikacjami i predyspozycjami bez ich dostosowania. Innymi słowy nie mogę podjąć pracy w zawodzie wyuczonym lub wcześniej wykonywanym, ale w związku z niepełnosprawnością Państwo powinno mi udzielić pomocy w przekwalifikowaniu się, aby umożliwić mi podjęcie pracy w innym, dostosowanym do mojego stanu zdrowia zawodzie w przyszłości. To lekarz medycyny pracy na podstawie danych o charakterystyce stanowiska oraz o moim stanie zdrowia decyduje, czy dopuścić mnie do podjęcia zatrudnienia czy też nie. Podsumowując zatem: **niezdolność do pracy nie jest zakazem podjęcia pracy. Każda osoba niepełnosprawna może pracować!**

Podstawą prawną zapewniającą dodatkowe uprawnienia przysługujące osobom z orzeczeniem o niepełnosprawności jest ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Przywileje wynikające z tej ustawy przysługują pracownikom zatrudnionym w zakładach pracy chronionej, jak i na tzw. otwartym rynku pracy, **czyli u każdego pracodawcy, który zatrudnia lub chce zatrudnić osoby niepełnosprawne.**

Co więcej, to od Ciebie zależy, czy chcesz skorzystać z tych uprawnień czy też nie. **Jeśli nie chcesz mówić pracodawcy o swojej niepełnosprawności masz do tego pełne prawo i nie grożą Ci za to żadne kary.** Jedyną konsekwencją prawną nieprzyznania się do posiadanego orzeczenia jest rezygnacja z przywilejów przysługujących Tobie, jak i pracodawcy z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych. Zanim jednak podejmiesz decyzję, że nie chcesz skorzystać z przysługujących Ci praw warto się z nimi zapoznać.

Zacznijmy od sprawdzenia tego, co już wiesz na ten temat.



Spróbuj odpowiedzieć na poniższe pytania:

- Jaki jest maksymalny dobowy czas pracy przysługujący osobom z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności?

.....

- Czy osoba niepełnosprawna ze stopniem umiarkowanym może pracować od poniedziałku do soboty po 7 godzin dziennie?

.....

- Z jak długiej przerwy może skorzystać pracownik z lekkim stopniem niepełnosprawności, jeśli u danego pracodawcy wszyscy pracownicy mają półgodzinną przerwę na jedzenie?
- .....

- Ile dni urlopu wypoczynkowego należy się osobie, która pracuje w zakładzie już 10 lat i w tym roku uzyskała orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym?
- .....

- Czy muszę iść na urlop, aby w czasie godzin pracy wykonać badania neurologiczne, jeśli posiadam orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu znacznym z uwagi na narządy ruchu?
- .....

A teraz zweryfikujmy Twoje odpowiedzi.

### Czas pracy

Maksymalny czas pracy osób z lekkim stopniem niepełnosprawności wynosi 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, a osoby z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności nie mogą pracować więcej niż 7 godzin na dobę oraz 35 godzin tygodniowo. Gdy mówimy o maksymalnym czasie pracy osób niepełnosprawnych warto zwrócić uwagę, że jest to norma sztywna. Oznacza to, że nie ma tu możliwości uśredniania, a więc nie jest dopuszczalne, aby 1 dnia osoba pracowała 5 a drugiego 9 godzin, co w sumie da nam średnią 7 godzin na dzień. Maksymalny czas pracy wskazuje jaki jest najdłuższy wymiar godzin pracy na dobę i w tygodniu. Dodatkowo osoby z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności nie mogą wykonywać pracy w porze nocnej i godzinach nadliczbowych. Od tej reguły są jednak dwa wyjątki: pierwszy dotyczy pracy w ochronie mienia oraz drugi: na wniosek pracownika po wyrażeniu zgody przez lekarza medycyny pracy.

### Dodatkowa przerwa

Kodeks pracy zapewnia każdemu pracownikowi pracującemu powyżej 6 godzin dziennie 15-minutową płatną przerwę w pracy. Osoby niepełnosprawne niezależnie od stopnia niepełnosprawności mogą liczyć na dodatkowe 15 min. wolnego, zatem ich łączna przerwa w pracy będzie wynosiła 30 min. Jeśli zastanawiasz się nad odpowiedzią na trzecie pytanie „*Z jak długiej przerwy może skorzystać pracownik z lekkim stopniem niepełnosprawności, jeśli u danego pracodawcy wszyscy pracownicy mają półgodzinną przerwę na jedzenie?*” to odpowiedź na nie brzmi: 30 minut. Te dodatkowe 15-minut gwarantuje bowiem, że osoba niepełnosprawna nie może mieć przerwy krótszej niż 30 minut, a nie jest doliczane do czasu, który pracodawca dobrowolnie przeznacz na przerwę pracowników.

### Dodatkowy urlop (ponad ten, który przysługuje w związku ze stażem pracy tj. 20 lub 26 dni.)

Osobom z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności przysługuje dodatkowy 10-dniowy urlop wypoczynkowy w danym roku kalendarzowym. Prawo do tego urlopu nabywa się po roku od uzyskania orzeczenia określonego stopnia niepełnosprawności. Przywilejem osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności jest prawo do

dotatkowego 21-dniowego urlopu rehabilitacyjnego, który mogą wykorzystać raz w roku jedynie na turnus rehabilitacyjny. Należy jednak tu podkreślić, że urlop rehabilitacyjny nie kumuluje się z dodatkowym urlopem wypoczynkowym, o którym wspomnieliśmy wcześniej. Oznacza to, że łącznie suma dodatkowych dni urlopu wypoczynkowego i rehabilitacyjnego nie może przekroczyć 21 dni, zatem jeśli wykorzystałeś już pełen 10- dniowy dodatkowy urlop to na cele rehabilitacyjne możesz wykorzystać jedynie pozostałe 11 dni. Innym prawem przysługującym osobom z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności jest zwolnienie z pracy w celu wykonania badań bądź zabiegów, których nie ma możliwości wykonania poza godzinami pracy. Warto przy czym podkreślić, że badania lub zabieg nie muszą być powiązane z rodzajem niepełnosprawności. Jedyne, co trzeba zrobić to udowodnić, że to zwolnienie zostało wykorzystane właśnie na badania lub zabieg.

Omawiając prawa wynikające z niepełnosprawności dla pracownika warto podkreślić tu rolę lekarza medycyny pracy. To właśnie od niego zależy do jakiej pracy zostaniesz dopuszczony, jakiej bezwzględnie nie możesz wykonywać, a jaką możesz wykonywać pod pewnymi warunkami. Lekarz medycyny pracy wskazuje także jakie przystosowania powinien zapewnić Ci pracodawca, abyś jako osoba niepełnosprawna mógł u niego pracować. I tak przystosowania te mogą dotyczyć: w przypadku osób z ograniczeniami w poruszaniu się - niwelowania istniejących barier architektonicznych, w przypadku osób z ograniczeniami słuchu - stosowania sygnalizacji świetlnej, w przypadku osób ze schorzeniem wzroku - stosowania rozwiązań fakturowych, czy też specjalnych urządzeń bądź oprogramowania wspomagającego pracę na danym stanowisku.

Państwo oprócz przywilejów pracowniczych zadbało także o to, aby to pracodawcy chcieli zatrudniać osoby niepełnosprawne. W związku z tym stosuje szereg zachęt, aby osoba niepełnosprawna miała w miarę wyrównane szanse w walce o etat na otwartym rynku pracy.

### **Prawa pracodawcy:**

#### **Zmniejszenie wpłat obowiązkowych na PFRON**

Do obowiązkowych wpłat zobowiązani są pracodawcy, którzy osiągają zatrudnienie 25 etatów, ale nie mają wymaganego 6% poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Jak to działa?

Przyjmijmy, że jest to zakład zatrudniający 30 osób na pełen etat, wśród których nie ma ani jednej osoby niepełnosprawnej. Aby wyliczyć jaką korzyść finansową będzie miał pracodawca zatrudniający 1 osobę niepełnosprawną sprawdź jakie było przeciętne wynagrodzenie w poprzednim kwartale. Różnica R w wysokości miesięcznych wpłat do PFRON przy zatrudnieniu 1 osoby niepełnosprawnej będzie wynosić  $R=0,4065 \times A$ , gdzie A stanowi przeciętne wynagrodzenie w poprzednim kwartale. Tyle pracodawca może miesięcznie zaoszczędzić zatrudniając właśnie Ciebie. Sam przyznaj, że jak na „dzień dobry” kwota ta nie jest wcale taka mała.

#### **Dofinansowanie wynagrodzeń**

W przypadku, gdy pracodawca jest zwolniony z obowiązkowych wpłat na PFRON (posiada min. 6% poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych) może się ubiegać o miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika. Kwota miesięcznego dofinansowania uzależniona jest od stopnia niepełnosprawności pracownika i wynosi ona:

1800 zł – w związku z zatrudnieniem pracownika o znacznym stopniu niepełnosprawności

1125 zł – w związku z zatrudnieniem pracownika o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności

450 zł – w związku z zatrudnieniem pracownika z lekkim stopniem niepełnosprawności.

Wspomniane kwoty dofinansowania zwiększa się o 600 zł w przypadku osób niepełnosprawnych w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną (02-P), upośledzenie umysłowe (01-U), całościowe zaburzenia rozwojowe (12-C), epilepsję (06-E) oraz niewidomych w stopniu znacznym i umiarkowanym (04-O). Zatem pracodawca zatrudniając osoby o schorzeniu specjalnym może miesięcznie zyskać od 1050 zł do nawet 2400 zł.

### **Zwrot kosztów szkoleń niepełnosprawnych pracowników**

Pracodawca może ubiegać się także o zrefundowanie w wysokości do 70% kosztów szkoleń poniesionych na podnoszenie kwalifikacji niepełnosprawnego pracownika. Aby to uczynić powinien przed rozpoczęciem projektu szkoleniowego złożyć do starosty wniosek o przyznanie takiej refundacji. W dobie ciągłej potrzeby rozwijania swoich pracowników jest to dodatkowa zachęta dla pracodawców.

### **Zatrudnienie pracownika wspomagającego**

Jeśli masz świadomość, że z uwagi na swoje ograniczenia od czasu do czasu (tj. poniżej 20% czasu pracy) będziesz potrzebował asystenta umożliwiającego Ci wykonywanie zadań, których samodzielnie nie jesteś w stanie zrealizować, to poinformuj pracodawcę, że może ubiegać się o zwrot kosztów zatrudnienia takiego pracownika. Te kwoty nie są co prawda wysokie, ale już sam fakt, że pracodawca bez dodatkowych kosztów może wesprzeć Cię w obszarach, w których dostrzega, że możesz mieć trudności czasem wystarczy aby przy zatrudnianiu zdecydował się właśnie na Ciebie. Tu podobnie jak we wcześniejszych przypadkach należy złożyć wniosek do starosty lub prezydenta miasta na prawach powiatu.

To już wszystko, jeśli chodzi o przedstawienie podstawowych praw wynikających z niepełnosprawności dla pracownika i pracodawcy. Państwo z jednej strony starało się zapewnić Tobie możliwość pogodzenia pracy z rehabilitacją zdrowotną stąd skrócenie czasu pracy, dodatkowe dni wolne od pracy w postaci urlopu lub turnusu, umożliwienie zrobienia badań lub zabiegów bez potrzeby wykorzystywania na nie urlopu wypoczynkowego. W dalszej części kursu dowiesz się jak pozyskiwać i wnioskować o sprzęt do pracy. Z drugiej strony stworzyło pewną, głównie finansową zachętę dla pracodawców, aby wybór pomiędzy dwoma kandydatami do pracy o podobnych kwalifikacjach, ale jednym z orzeczeniem a drugim bez nie był wcale taki jednoznaczny. Masz teraz szereg dodatkowych argumentów, aby powalczyć o etat. Pamiętaj też, że nie każdy pracodawca jest świadomy tego, co może zyskać zatrudniając osobę niepełnosprawną i to Twoją rolą może być poinformowanie go o tym.

Mamy nadzieję że dzięki tej lekcji bez problemu będziesz umiał teraz odpowiedzieć na zadane wcześniej pytania. Dla pewności podajemy odpowiedzi:

1. Jaki jest maksymalny dobowy czas pracy przysługujący osobom z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności? – **8 godzin**

2. Czy osoba niepełnosprawna ze stopniem umiarkowanym może pracować od poniedziałku do soboty po 7 godzin dziennie? **Nie – maksymalny tygodniowy czas pracy wynosi 35 godzin**
3. Z jak długiej przerwy może skorzystać pracownik z lekkim stopniem niepełnosprawności, jeśli u danego pracodawcy wszyscy pracownicy mają półgodzinną przerwę na jedzenie? **30 min**
4. Ile dni urlopu wypoczynkowego należy się osobie, która pracuje w zakładzie już 10 lat i w tym roku uzyskała orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym? **26 dni – dodatkowe 10 będzie jej przysługiwało po roku od uzyskania orzeczenia**
5. Czy muszę iść na urlop, aby w czasie godzin pracy wykonać badania neurologiczne, jeśli posiadam orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu znacznym z uwagi na narządy ruchu? **Nie**