

Uprawnienia niepełnosprawnych pracowników

1. Czy pracownik ma obowiązek przedstawienia pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności?

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.) 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. 221 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.), 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. 221 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.

2. Komu przysługuje prawo do dodatkowego 10-dniowego urlopu i kiedy je nabywa?

Każda osoba niepełnosprawna, która legitymuje się orzeczeniem o zakwalifikowaniu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności ma prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni roboczych, pod warunkiem, że przepracuje rok od dnia zaliczenia do jednego z tych stopni niepełnosprawności. Prawo do kolejnego dodatkowego urlopu wypoczynkowego osoba niepełnosprawna nabywa z dniem 1 stycznia każdego kolejnego roku kalendarzowego, o ile jest nadal zatrudniona.

Kolejne urlopy w czasie trwania stosunku pracy przysługują osobie niepełnosprawnej na zasadach określonych w Kodeksie pracy czyli w wymiarze proporcjonalnym. Oznacza to, że w razie ustania zatrudnienia w trakcie roku kalendarzowego niepełnosprawny pracownik otrzyma urlop w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego w roku, w którym zostanie rozwiązana umowa o pracę (dotyczy to łącznie urlopu podstawowego i dodatkowego), chyba że wcześniej pracownik wykorzystał cały urlop.

3. W jakim wymiarze osoba niepełnosprawna, nabywa pierwszy dodatkowy urlop wypoczynkowy?

Pierwszy dodatkowy urlop wypoczynkowy osoba niepełnosprawna, zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, nabywa w całości (czyli w wymiarze 10 dni roboczych)- nawet jeżeli uzyska do niego prawo np. dopiero w grudniu danego roku. Wynika to z brzmienia art. 19 ust. 1. ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92, z późn. zm.)

4. Czy osoba niepełnosprawna, która w orzeczeniu ma wpisaną pracę w warunkach chronionych, może podejmować pracę u pracodawcy nie posiadającego statusu zakładu pracy chronionej?

Zgodnie z art. 4 ust. 5 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92, z późn. zm.), w brzmieniu obowiązującym od 31 marca 2010 r., 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.

5. Czy zwolnienie od pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym, może być wykorzystane przez pracownika niepełnosprawnego, również na wyjazdy do sanatorium na podstawie skierowania lekarza NFZ?

Artykuł 20 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92, z późn. zm.) 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.**

Turnus rehabilitacyjny i sanatorium stanowią odrębne, pod względem finansowania i charakteru, możliwości rehabilitacji. W turnusie rehabilitacyjnym mogą uczestniczyć jedynie osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności, o stopniu niepełnosprawności lub orzeczenie równoważne. Uczestnictwo w turnusie jest jednym z elementów tzw. systemu rehabilitacji społecznej i może być dofinansowywane ze środków PFRON, będących w dyspozycji powiatowego centrum pomocy rodzinie. Natomiast pobyt w sanatorium dofinansowywany jest ze środków pochodzących z ubezpieczeń zdrowotnych, będących w dyspozycji oddziałów NFZ. Pobyt w sanatorium odbywa się na podstawie skierowania lekarza prowadzącego. W sanatorium realizowana jest rehabilitacja usprawniająca i lecznicza.