

Rödl & Partner

Echo



Data: 22.12.2021

Dotyczy: Rzeczpospolita

NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ NIE WYKLUCZA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

Nawet orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności nie blokuje podjęcia pracy. Jednak taką osobę obejmują krótsze normy czasu pracy oraz obowiązek przystosowania stanowiska pracy do jej potrzeb.

Ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn. DzU z 2021 r., poz. 291 ze zm.) uznaje za niepełnosprawne osoby, które zostały zakwalifikowane przez organ orzekający do jednego z trzech stopni niepełnosprawności, całkowicie lub częściowo niezdolne do pracy oraz posiadające orzeczenie o niepełnosprawności, wydane przed ukończeniem 16. roku życia.

W ustawie wyróżniono stopnie niepełnosprawności, takie jak częściowa i całkowita niezdolność do pracy, a także niezdolność do samodzielnej egzystencji. Za całkowicie niezdolną do pracy uznaje się osobę, która utraciła zdolność do wykonywania jakiejkolwiek pracy. Natomiast częściowo niezdolna do pracy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji.

PROCEDURA ORZEKANIA

Organ rentowy, oceniając stopień i przewidywany okres niezdolności do pracy, analizuje stopień naruszenia sprawności organizmu oraz potencjał przywrócenia niezbędnej sprawności w drodze leczenia i rehabilitacji. Ocenia także możliwość wykonywania obecnej pracy lub podjęcia innej pracy oraz to, czy dla podjęcia pracy właściwe jest przekwalifikowanie zawodowe danej osoby, biorąc pod uwagę rodzaj i charakter dotychczas wykonywanej przez nią pracy, jej wykształcenie, wiek oraz predyspozycje psychofizyczne.

Niezdolność do pracy to orzeczenie terminowe. Zwykle wydaje się je na okres nie dłuższy niż 5 lat. Jednak przy wystąpieniu szczególnych okoliczności – takich jak brak rokowań do odzyskania zdolności do pracy przed upływem tego okresu – może zostać wystawione na dłuższy okres.

Wyjątek dotyczy osoby uprawnionej do pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy, jeśli przez co najmniej 5 ostatnich lat poprzedzających dzień badania lekarskiego brakuje jej mniej niż 5 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego. Wtedy – w razie dalszego stwierdzenia niezdolności do pracy – orzeka się ją do dnia osiągnięcia tego wieku.

OKREŚLONY STOPIEŃ

Wspomniana ustawa wyróżnia trzy stopnie niepełnosprawności: znaczny, umiarkowany i lekki. Każdy z nich posiada inny zakres uprawnień pracowniczych, jak też inny zakres obowiązków pracodawcy.

Zgodnie z ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych:

- niezdolność do samodzielnej egzystencji uznawana jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności,
- całkowita niezdolność do pracy orzeczona przez organ rentowy traktowana jest tak samo, jak orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności,
- częściowa niezdolność do pracy odpowiada orzeczeniu o lekkim stopniu niepełnosprawności.

Osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności to osoby:

- z naruszoną sprawnością organizmu,
- niezdolne do pracy albo zdolne do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagające czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.

Z kolei osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności to osoby:

- z naruszoną sprawnością organizmu,
- niezdolne do pracy albo zdolne do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagające, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.

Otrzymanie orzeczenia stwierdzającego jeden z tych stopni niezdolności do pracy nie oznacza, że podjęcie aktywności zawodowej jest niemożliwe.

CZAS PRACY I PRZERWY

Zgodnie z przepisami osoba, która posiada lekki stopień niepełnosprawności, może pracować w wymiarze 8 godzin na dobę w 40-godzinny tygodniu pracy. Nie może jednak pracować w godzinach nadliczbowych ani wykonywać pracy w porze nocnej.

Niepełnosprawny w stopniu znacznym lub umiarkowanym może pracować w wymiarze 7 godzin na dobę, w 35-godzinny tygodniu pracy. Stanowi to dla takiej osoby pełny etat. Nie można zatem stwierdzić, że wykonuje pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Gdy osoba niepełnosprawna w stopniu znacznym lub umiarkowanym wykonuje pracę polegającą na ochronie lub monitoringu mienia lub sama stwierdzi, że jest w stanie pracować 8 godzin dziennie, to na własną prośbę może otrzymać od pracodawcy skierowanie na badania lekarskie. Po badaniach lekarz wystawia zaświadczenie stwierdzające, czy niepełnosprawny może pracować dłuższej niż 7 godzin na dobę.

Osoby o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności również nie mogą pracować w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, chyba że mają na to zgodę lekarza bądź pracują w charakterze ochroniarza.

Zgodnie z przepisami kodeksu pracy każdemu pracownikowi przysługuje 15-minutowa przerwa w pracy. Dla każdego pracownika, który posiada orzeczenie o niepełnosprawności – niezależnie od jej stopnia – przysługuje przerwa o 15 minut dłuższa. Daje to możliwość wykorzystania 30-minutowej przerwy w ciągu 7-8 godzin pracy.

WYMIAR URLOPU

Dla osób z umiarkowanym bądź znacznym stopniem niepełnosprawności przewidziano dodatkowe dni urlopu wypoczynkowego.

Po przepracowaniu pierwszego roku w zakładzie pracy – licząc od dnia uzyskania odpowiedniego stopnia niepełnosprawności – pracownikowi przysługuje 10 dodatkowych dni urlopu wypoczynkowego. Nie mają do niego prawa osoby uprawnione do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych w ciągu roku oraz posiadające prawo do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów.

Zamiennie dla dodatkowych dni urlopu wypoczynkowego osoba ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności może skorzystać z 21 dni roboczych zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za pracę. Celem takiego zwolnienia musi być uczestnictwo w turnusie rehabilitacyjnym (nie częściej niż raz w roku), realizacja badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych i usprawniających czy uzyskanie zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawa (gdy wykonanie tych czynności nie jest możliwe poza godzinami pracy).

Niepełnosprawny nie uzyskuje prawa do urlopu dodatkowego, jeżeli wykorzysta 21 dni zwolnienia od pracy. Gdy zaś wybierze mniej niż 21 dni zwolnienia, może skorzystać z dodatkowego urlopu wypoczynkowego. Jednak łączny wymiar urlopu dodatkowego i zwolnienia od pracy – np. na wzięcie udziału w turnusie rehabilitacyjnym – nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

PRZYSTOSOWANIE MIEJSCA PRACY

Pracodawca, który zatrudnia osobę niepełnosprawną – bez względu na stopień niepełnosprawności – ma obowiązek przystosować jej stanowisko pracy.

Przed wszystkim pracodawca powinien dostosować stanowisko pracy oraz dojście do niego do potrzeb i możliwości takiego pracownika, wynikających ze zmniejszonej sprawności. Przystosowanie stanowiska pracy do potrzeb niepełnosprawnej osoby zależy od jej indywidualnych potrzeb. Wymaga to nie tylko odpowiedniego przygotowania przestrzeni roboczej, ale również pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, jak toalety, szatnie czy jadalnie znajdujące się na terenie zakładu pracy. Konieczne jest również dostosowanie ciągów komunikacyjnych, w tym zapewnienie właściwych podjazdów, wind, wyciągów – jeżeli osoba jest niepełnosprawna ruchowo.

Jeżeli jednak konkretna osoba niepełnosprawna nie wymaga przystosowania stanowiska pracy do jej potrzeb, pracodawca nie ma ustawowych obowiązków w tym zakresie.

Gdy pracodawca nie potrafi sam ocenić, czy pracownik wymaga przystosowania stanowiska pracy do potrzeb wynikających z jego niepełnosprawności, może skorzystać z pomocy służby medycyny pracy. Równocześnie nie ma obowiązku wstępnego zgłaszania do Państwowej Inspekcji Pracy stanowiska osoby niepełnosprawnej w celu uzyskania opinii o przystosowaniu tego stanowiska do jej potrzeb.

PRZEZ WYPADEK LUB CHOROBY ZAWODOWĄ

Na pracodawcy zatrudniającym osobę, która utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, spoczywa obowiązek dostosowania stanowiska pracy oraz pomieszczeń socjalnych do jej potrzeb. Pracodawca jest obowiązany wydzielić lub zorganizować odpowiednie stanowisko pracy z podstawowym zapleczem socjalnym nie później niż w ciągu trzech miesięcy od daty zgłoszenia przez tę osobę gotowości przystąpienia do pracy. Zgłoszenie powinno nastąpić w ciągu miesiąca od dnia uznania za osobę niepełnosprawną.

Ustawodawca nie wskazuje ani nie określa, na czym powinno polegać wydzielenie lub zorganizowanie odpowiedniego stanowiska pracy, jak i przystosowanie pomieszczeń higieniczno-sanitarnych. Może ono przybrać postać zarówno przystosowania istniejącego stanowiska do potrzeb osoby niepełnosprawnej, jak i zorganizowania nowego stanowiska.

Jeżeli pracownik nie zgłosi gotowości do pracy w ustawowym terminie – tj. miesiąca od dnia uznania za osobę niepełnosprawną – pracodawca nie jest zobowiązany do dostosowania stanowiska pracy oraz pomieszczeń higieniczno-sanitarnych do jego potrzeb.

Ustawodawca nie określa także formy, w jakiej pracownik powinien zgłosić gotowość do świadczenia pracy. Należy zatem przyjąć, że może ono nastąpić w każdej formie (ustnej i

pisemnej), jak i przez każde zachowanie pracownika ujawniające w dostateczny sposób jego zamiar kontynuacji stosunku pracy. Jak zauważył Sąd Najwyższy, żaden przepis nie wymaga szczególnej formy w odniesieniu do tej czynności. Przy długotrwałym okresie niedopuszczania do pracy gotowość jej podjęcia może być okazywana pracodawcy w inny sposób niż pisemny, np. przez telefoniczne pytania do pracodawcy o możliwość wykonywania pracy lub zadeklarowanie jej gotowości i pozostawienie pracodawcy informacji o sposobie komunikowania się. Z drugiej strony, zdaniem SN, samo bierne oczekiwanie przez pracownika na wezwanie go przez pracodawcę do wykonywania pracy nie oznacza gotowości do pracy, gdy takiego zachowania pracownika nie usprawiedliwiają okoliczności sprawy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 12 października 2007 r., I PK 117/07).

Pracodawca jest zwolniony z obowiązku dostosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej, jeżeli wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było naruszenie przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracownika z jego winy lub wskutek pozostawiania przez niego w stanie nietrzeźwości. Jednak na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających odmowę dostosowania stanowiska pracy.

Alicja Koszela, młodsza specjalistka ds. kadr i płac w gliwickim biurze oddziale Rödl & Partner

Ewa Mróz, specjalistka ds. kadr i płac ds. kadr i płac w gliwickim biurze Rödl & Partner

Zdaniem autorek:

Niedostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej może skutkować dla pracodawcy poważnymi konsekwencjami finansowymi. Jeżeli nie wydzieli lub nie zorganizuje on w przepisowym terminie stanowiska pracy dla osoby, która utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, musi dokonać, w dniu rozwiązania stosunku pracy z tą osobą, wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w wysokości 15-krotności przeciętnego wynagrodzenia za pracownika.