



W Polsce orzeczenie o stopniu niepełnosprawności to **formalne potwierdzenie posiadania statusu osoby niepełnosprawnej**. Jest to orzeczenie mocy prawnej na poziomie instytucjonalnym, przyznawane osobom, które ukończyły 16. rok życia. Ubiegać się o nie mogą wszystkie osoby z naruszoną sprawnością organizmu.

Orzeczenie o niepełnosprawności nie tylko stanowi dokument poświadczający o poziomie sprawności organizmu, ale również traktuje o stopniu niepełnosprawności i wiążącym się z nim dostępie do uprawnień z tego tytułu wynikających. Innymi słowy – **orzeczenie o niepełnosprawności organizuje funkcjonowanie życia osób niepełnosprawnych w przestrzeni publicznej i obywatelskiej**. Z punktu widzenia osób niepełnosprawnych pojawia się istotne pytanie: czy możliwa jest praca z orzeczeniem o niepełnosprawności?

Stopnie niepełnosprawności

Ogół niepełnosprawności i jej konsekwencji jest na tyle zróżnicowany, że Ustawodawca (zgodnie z Ust. Z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 123, poz. 776) wyróżnił trzy stopnie niepełnosprawności:

Stopień znaczny – osoba niepełnosprawna, która nie jest zdolna do samodzielnej egzystencji i pozostaje całkowicie zależna od opieki innych powyżej 12 miesięcy. Stopień naruszenia sprawności organizmu w stopniu uniemożliwiającym zaspokajanie, bez pomocy innych osób, podstawowych potrzeb życiowych, za które uważa się przede wszystkim samoobstugę, poruszanie się, komunikację i komunikowanie się.

Stopień umiarkowany – osoba o naruszonej sprawności organizmu zdolna do wykonywania pracy na stanowisku pracy przystosowanym odpowiednio do potrzeb i możliwości wynikających z niepełnosprawności. Wymagająca częściowej lub okresowej pomocy innej osoby w związku z pewnymi ograniczeniami, jakie wynikły wskutek choroby przewlekłej lub innego rodzaju niepełnosprawności.

Stopień lekki – osoba niepełnosprawna ma problemy w codziennych czynnościach i potrzebuje specjalistycznych urządzeń do kompensaty własnych ograniczeń. Praca z orzeczeniem niepełnosprawności w stopniu lekkim może być wykonywana bez specjalnych narzędzi dostosowawczych.

W celu oceny stopnia sprawności organizmu powołana została Komisja ds. orzekania o niepełnosprawności, która na podstawie dostępnej wiedzy medycznej, przyznaje orzeczenie o stopniu niepełnosprawności na czas określony, jeśli rokowania na przyszłość obejmują

prawdopodobieństwo poprawy. Natomiast w przypadku niepełnosprawności o niezmiennej postaci, orzeczenie ma charakter stały. Każda Komisja ds. orzekania o niepełnosprawności przyznaje jeden z trzech stopni niepełnosprawności, który określa tzw. symbol przyczyny niepełnosprawności. Ponadto w orzeczeniu o niepełnosprawności zawarte są także inne informacje, np. stopień niepełnosprawności, data powstania niepełnosprawności, czas ważności orzeczenia, od których mogą zależeć np. ulgi i uprawnienia. Bardzo istotny w dokumencie jest zawarty w nim właśnie symbol przyczyny niepełnosprawności.

Ważne!

W Polsce funkcjonują dwa systemy orzecznicze: do celów rentowych oraz pozarentowych. Orzecznictwo do celów pozarentowych prowadzone jest przez powiatowe lub miejskie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności.

Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności – uprawnienia

Co daje orzeczenie o niepełnosprawności? Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności to dokument, na podstawie którego osoba niepełnosprawna może ubiegać się o przysługujące jej z tytułu poważnych problemów zdrowotnych w funkcjonowaniu ulgi oraz świadczenia pieniężne. Mają one za zadanie ułatwić codzienne życie obywateli z dysfunkcjami, tak by w zależności od swojej sytuacji, uczestniczyli oni w życiu społecznym w jak najszerszym zakresie. Uprawnienia poza-rentowe dotyczą głównie świadczeń opiekuńczych, dodatków pielęgnacyjnych, mieszkaniowych czy kart parkingowych, a także szereg ułatwień na innych szczeblach. Dla osób posiadających orzeczenie o niepełnosprawności przewidziana jest możliwość korzystania z usług socjalnych, terapeutycznych czy opiekuńczych, które oferowane są przez placówki urzędnicze, fundacje lub instytucje pomocy społecznej i obywatelskiej.



Wsparcie w kwestiach finansowych rozpoczyna się od ulg – głównie w zakresie podatkowym i rehabilitacyjnym, przysługuje także ulga paszportowa. Obecne jednak pojawiły się one także w branży kulturalno-sportowej oraz strefie transportowo-komunikacyjnej. Niektóre firmy proponują swoim klientom z orzeczeniem umiarkowanym lub znacznym ulgi w korzystaniu z ich usług telekomunikacyjnych.

W przypadku dofinansowań dodatkowe uprawnienia dotyczą zasadniczo rehabilitacji i sprzętu leczniczo-wspomagającego, udogodnień natury konstrukcyjnej i likwidacji barier architektonicznych – np. montaż podjazdów, wind czy doposażenie miejsca zamieszkania, a także likwidacji barier komunikacyjnych. Umożliwia to członkostwo w klubach, uczestnictwo w obozach specjalistycznych lub pomoc w dostępie do komputera z łączem internetowym. **PFRON**, czyli Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych to instytucja, która zajmuje się dofinansowaniem wyjazdów, sprzętu rehabilitacyjnego osobom niepełnosprawnym, a także refundowaniem kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika niepełnosprawnego. Ponadto wiele spośród projektów unijnych jest także skierowanych do środowiska osób niepełnosprawnych, szczególnie w obszarze aktywizacji zawodowej.

Orzeczenie o niepełnosprawności a praca

Omawiając kwestię niepełnosprawności w społeczeństwie, nie sposób pominąć faktu, że dla znacznej części osób niepełnosprawnych orzeczenie o stopniu niepełnosprawności jest formalną podstawą do organizacji życia od strony zarobkowej. Obecnie sfera aktywizacji zawodowej oraz socjalnej kładzie ogromny nacisk na tworzenie odpowiednich warunków dla zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W coraz większym stopniu dba się o to, by osoby niepełnosprawne miały stworzone warunki do aktywnego uczestnictwa w życiu zawodowym i wykorzystywały swój potencjał do rozwoju swojego jak i firmy, która je zatrudnia. Pracodawcy coraz chętniej zatrudniają osoby z niepełnosprawnościami, ponieważ często są to pracownicy kompetentni, dobrze wykształceni i sumienni, a pracodawca może liczyć na dofinansowanie ze strony instytucji do zatrudnienia takich osób u siebie w firmie.

Jakie uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych przewiduje Ustawa?

Wszelkie przywileje i dodatkowe prawa dla pracowników niepełnosprawnych reguluje ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o Rehabilitacji Zawodowej i Społecznej oraz Zatrudnianiu Osób Niepełnosprawnych.



Szczególne uprawnienia przewidziane w prawie pracy dla osób niepełnosprawnych

Uprawnienia pracownicze dla zatrudnionych osób z orzeczeniem o niepełnosprawności, jakie przewidziano w Kodeksie Pracy i które wynikają z Ustawy o Rehabilitacji Zawodowej i Społecznej Osób Niepełnosprawnych to przede wszystkim:

- skrócony czas pracy,
- dodatkowy urlop niepełnosprawnego pracownika w wymiarze 10 dni,
- dodatkowa przerwa w wykonywaniu obowiązków,
- możliwość wyjścia do lekarza specjalisty w godzinach pracy.

Poniżej omawiamy szczegółowo każde z powyższych uprawnień.

1. Krótszy czas pracy osoby niepełnosprawnej

Osoby niepełnosprawne to grupa pracowników szczególnie chronionych przepisami prawa, m.in. regulują one, ile godzin w ciągu dnia może maksymalnie pracować pracownik niepełnosprawny.

Prawa osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym i umiarkowanym dotyczące czasu pracy

Wymiar czasu pracy w przypadku osób z orzeczoną znaczną lub umiarkowaną stopniem niepełnosprawności wynosi 7h w ciągu dnia oraz 35h w ciągu tygodnia. Co ważne, wymiar czasu pracy w przypadku pracowników niepełnosprawnych ma charakter stały.

Oznacza to, że wymiar czasu pracy dla pracownika niepełnosprawnego wynosi zawsze tyle samo a liczba godzin nie zmienia się. Ponadto zmniejszony wymiar czasu pracy nie ma wpływu na jego wynagrodzenie, czyli pracując 7h zarabia tyle samo co inny pracownik pracujący 8h.

Ile zarabia osoba z orzeczeniem pracująca krócej? Zmniejszony wymiar czasu pracy nie ma wpływu na jej wynagrodzenie, czyli pracując 7h pracownik niepełnosprawny zarabia tyle samo co inny pracownik pracujący 8h.

Stopień niepełnosprawności lekki a czas pracy

Niestety stopień lekki niepełnosprawności na orzeczeniu nie uprawnia do obniżonego czasu pracy. Dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności czas pracy wynosi 8h w ciągu dnia i 40h w ciągu tygodnia.

Czy osoba ze znacznym stopniem niepełnosprawności może pracować w nocy i godzinach nadliczbowych?

Kiedy rozpatruje się aspekty dotyczące czasu pracy, nasuwa się pytanie, czy pracownik z orzeczeniem o niepełnosprawności może pracować w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej? Jest to istotna kwestia zarówno dla pracodawcy, jak i dla samego pracownika niepełnosprawnego.

Otóż ogólne przepisy nie pozwalają pracownikowi niepełnosprawnemu na wykonywanie obowiązków w godzinach zaliczanych do pory nocnej, czyli między 21:00 a 07:00 oraz w godzinach przekraczających przewidziany stały wymiar czasu pracy.

Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej w stopniu lekkim, umiarkowanym i znacznym w porze nocnej – wyjątki

Generalnie niemal we wszystkich firmach zakaz pracy w porze nocnej obowiązuje osoby z orzeczoną lekkim, umiarkowaną oraz znaczną stopniem niepełnosprawności. Istnieją jednak pewne wyjątki:

- kiedy obowiązki pracownika niepełnosprawnego dotyczą pilnowania lub monitorowania mienia,
- na wniosek pracownika. Wówczas lekarz medycyny pracy musi wyrazić na to zgodę. W przypadku braku lekarza medycyny pracy zgodę na pracę w porze nocnej może wyrazić lekarz sprawujący opiekę nad osobą niepełnosprawną.

Jeśli został spełniony jeden z warunków, pracodawca może zlecać wykonywanie zadań pracowniczych pracownikowi niepełnosprawnemu według norm czasu pracy ujętych w Kodeksie Pracy. Przywilej ten reguluje, że za pracę w godzinach nocnych przysługuje pracownikom zwiększone wynagrodzenie.

Czy pracownik z orzeczeniem o niepełnosprawności może pracować w godzinach nadliczbowych?

Osoba niepełnosprawna nie może wykonywać pracy w godzinach nadliczbowych. Jednak nie dotyczy to pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia oraz u tych, którzy posiadają zgodę od lekarza medycyny pracy lub w przypadku jego braku od lekarza sprawującego opiekę nad daną osobą.

Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje wyższe wynagrodzenie lub dzień wolny od pracy.

1. Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.
2. Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Art.15 Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

2. Urlop dla niepełnosprawnych

Podstawowy urlop wypoczynkowy dla osób z niepełnosprawnością kształtowany jest na zasadach identycznych jak urlop pracowników zdrowych. Urlop zależy jest od stażu pracy osoby z niepełnosprawnością. Przy stażu pracy poniżej 10 lat pracownikowi z orzeczeniem przysługuje 20 dni urlopu. Gdy staż pracy jest większy, pracownik może odebrać 26 dni urlopu wypoczynkowego.



Istnieją branże, w których urlop jest dłuższy, na przykład szkolnictwo. Tu także pracownik z niepełnosprawnością ma takie same prawa jak pracownik bez orzeczenia.

Dodatkowe 10 dni urlopu dla niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym i znacznym

Prawo do dodatkowego urlopu przysługuje pracownikowi ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Jest to 10 dni roboczych w ciągu roku kalendarzowego.

Można je nabyć po przepracowanym roku w oparciu o umowę o pracę, od momentu uzyskania przez pracownika orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Pod uwagę brana jest data wystawienia dokumentu, a nie data dostarczenia do pracodawcy.

Dodatkowy urlop udzielany jest na tych samych zasadach jak urlop wypoczynkowy.

Niewykorzystany w danym roku urlop należy udzielić pracownikowi najpóźniej do końca trzeciego kwartału kolejnego roku kalendarzowego.

Dodatkowy urlop przysługuje nawet w sytuacji, gdy pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim lub przebywał na urlopie macierzyńskim bądź rodzicielskim. W nabywaniu prawa do

dodatkowego urlopu przez pracownika niepełnosprawnego ma znaczenie jego pozostawanie w stosunku pracy.

Co istotne, osoba z niepełnosprawnością nabywa prawo do dodatkowego urlopu w całości, nawet jeśli ma to miejsce dopiero w grudniu. Zgodnie z tym uprawnieniem, niewykorzystany urlop w danym roku zostaje przeniesiony na kolejny jako urlop zaległy.

Utrata orzeczenia przez pracownika niepełnosprawnego nie pozwala na uzyskanie prawa do kolejnego dodatkowego urlopu, natomiast prawo nie działa wstecz i niewykorzystany urlop z tamtego okresu nadal przysługuje pracownikowi.

Kiedy nie przysługuje dodatkowy urlop dla osoby niepełnosprawnej

Dodatkowy urlop w wymiarze 10 dni roboczych nie przysługuje osobom:

- których wymiar podstawowego urlopu wynosi ponad 26 dni roboczych,
- które posiadają już prawo do dodatkowego urlopu na podstawie odrębnych przepisów
- u których orzeczono lekki stopień niepełnosprawności
- które wykorzystają 21 dni zwolnienia od pracy przeznaczonych na udział w turnusie rehabilitacyjnym.

Rozwiązanie umowy o pracę a urlop dodatkowy dla osoby niepełnosprawnej

Po rozwiązaniu stosunku pracy pracodawca jest zobowiązany wypłacić ekwiwalent za niewykorzystany urlop dodatkowy.

3. Ile przerwy przysługuje na 8h pracy pracownikowi z orzeczeniem?

Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej w stopniu lekkim, umiarkowanym lub znacznym w wymiarze powyżej 6 godzin, oznacza konieczność udzielenia 15-minutowej przerwy pracownikowi. Gdy czas pracy będzie dłuższy niż 9 godzin, przysługuje kolejna 15-minutowa przerwa.

Dodatkowa przerwa w pracy dla osoby niepełnosprawnej

Kodeks pracy przewiduje 15 minut przerwy dla pracownika z orzeczeniem, którego wymiar czasu pracy wynosi powyżej 6h w ciągu dnia. W przypadku pracownika z orzeczeniem przysługuje mu prawo do dodatkowych 15 minut przerwy w trakcie pracy. Co ważne, wlicza się ona do czasu pracy i nie wpływa na wysokość wynagrodzenia.

Przerwę w pracy osoba niepełnosprawna może przeznaczyć na gimnastykę usprawniającą lub po prostu na swój wypoczynek.

Czy niepełnosprawność w stopniu umiarkowanym i lekkim uprawnia do dłuższej przerwy?

Do dodatkowej przerwy w pracy mają wszyscy pracownicy dysponujący orzeczeniem o niepełnosprawności. Zatem każda osoba, niezależnie od posiadanego stopnia: lekkiego umiarkowanego czy znacznego, ma prawo do dodatkowych 15 minut przerwy, które może przeznaczyć na wypoczynek lub gimnastykę usprawniającą.

4. Wyjście do lekarza osoby niepełnosprawnej w czasie pracy

Pracownik ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od wykonywania obowiązków w pracy z zachowaniem prawa do pełnego wynagrodzenia za ten czas. Ma to miejsce w przypadkach:

- kiedy pracownik musi wykonać specjalistyczne badania, zabiegi lecznicze lub usprawniające,
- kiedy pracownik musi opuścić miejsce pracy w celu zaopatrzenia ortopedycznego i jego naprawy.

Wyjście do lekarza w czasie godzin pracy może odbyć się tylko wtedy, gdy pracownik nie może tych czynności wykonać poza godzinami pracy. Na prośbę pracodawcy zatrudniony ma obowiązek przedstawić dokument poświadczający odbycie danych badań czy zabiegów.

Zwolnienie od świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia dla osoby niepełnosprawnej

Ponadto pracownik z niepełnosprawnością w stopniu znacznym lub umiarkowanym ma również prawo do 21 dni zwolnienia od pracy w czasie, w którym uczestniczy w turnusie rehabilitacyjnym. Jednak nie częściej niż raz w roku. Udzielane jest na podstawie wniosku o skierowanie na turnus rehabilitacyjny wydany przez lekarza.

Co istotne, łączny wymiar dodatkowego urlopu i zwolnienia od pracy przeznaczonego na badania lub turnus nie może przekroczyć 21 dni roboczych w danym roku kalendarzowym.

Czy istnieje ochrona osób niepełnosprawnych przed zwolnieniem z pracy?

W Kodeksie Pracy ani w ustawie o zatrudnieniu niepełnosprawnych nie ma szczególnych zapisów, które chroniłyby pracownika z orzeczeniem, przed wypowiedzeniem umowy o pracę. W przypadku konieczności zwolnienia niepełnosprawnego pracownika pracodawca powinien stosować się do ogólnych przepisów zawartych w Kodeksie Pracy.