

**ZAPYTAJ DORADCĘ:  
25 praktycznych porad**

# **Praca zarobkowa**



**INTE  
GRA  
CJA**

## Spis treści:

<b>I. Umowa o pracę</b>	<b>3</b>
1. Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności a czas pracy	3
2. Godzina rozpoczęcia pracy	4
3. Godziny nadliczbowe	5
4. Zmiana stanowiska pracy	6
5. Naruszenie praw pracowniczych	7
6. Orzeczenie o niezdolności do pracy	8
7. Informacje o leczeniu a zatrudnienie	9
8. Wgląd w dokumentację medyczną	10
9. Praca chroniona	11
10. Świadectwo pracy	12
<b>II. Praca zarobkowa a inne świadczenia</b>	<b>13</b>
11. Praca zarobkowa na rencie	13
12. Zmiana wymiaru etatu a utrata renty	14
13. Renta socjalna a podjęcie pracy	15
14. Etat a praca na umowę-zlecenie	16
<b>III. Urlop i inne świadczenia</b>	<b>17</b>
15. Dodatkowy urlop a pierwszy rok pracy	17
16. Sanatorium i turnus rehabilitacyjny a dodatkowy urlop	19
17. Urlop rehabilitacyjny przy umowie-zleceniu	21
18. Dodatkowy urlop wychowawczy	22
19. Zwrot za leki	23
<b>IV. Przystosowanie stanowiska pracy</b>	<b>24</b>
20. Praca w warunkach chronionych	24
21. Zwrot kosztu zakupu okularów	26
22. Refundacja kosztów adaptacji pomieszczeń	28
<b>V. Ulgi dla pracodawców</b>	<b>29</b>
23. Ulgi z PFRON dla firm	29
24. Wysokość dofinansowania do wynagrodzenia	30
25. Dofinansowanie działalności gospodarczej	31



## I. Umowa o pracę

### 1. Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności a czas pracy

**W związku ze zbliżającym się końcem poprzedniego orzeczenia o niepełnosprawności – stopień umiarkowany – złożyłam wniosek do MOPS o wydanie nowego orzeczenia na 2 tygodnie przed końcem poprzedniego. Obecnie mijają już 3 tygodnie od złożenia wniosku i wygasło moje poprzednie orzeczenie. W związku z tym chcę zapytać, czy w czasie oczekiwania na nowe orzeczenie przysługuje mi nadal 7-godzinny czas pracy?**

Zgodnie z opinią Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych w przypadku, gdy orzeczenie wydane na czas określony wygasa, a osoba niepełnosprawna nie przedstawiła w zakładzie pracy nowego orzeczenia, należy ją traktować jako osobę sprawną, aż do czasu przedstawienia przez nią pracodawcy kolejnego orzeczenia o stopniu niepełnosprawności.

Zatem do czasu przedłożenia nowego orzeczenia nie można korzystać ze skróconej normy czasu pracy. Jeżeli jednak z kolejnego orzeczenia będzie wynikała ciągłość trwania niepełnosprawności i stopnia niepełnosprawności, wówczas, zgodnie z art. 2a Ustawy o rehabilitacji, pracodawca powinien potraktować pracę powyżej 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, w przypadku osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, jako pracę w godzinach nadliczbowych.

**Ewa Szymczuk, doradca socjalny w Centrum Integracja w Warszawie**



## 2. Godzina rozpoczęcia pracy

### **Posiadam umiarkowany stopień niepełnosprawności. Czy pracodawca może mi narzucić rozpoczęcie pracy z godzinnym opóźnieniem? Wolałbym kończyć pracę godzinę szybciej.**

Ustalanie i rozliczanie pracownikom czasu pracy należy do kompetencji pracodawcy (który jednak musi w tym zakresie stosować przepisy). Ustalone przez pracodawcę godziny pracy nie mogą więc np. przekraczać norm ustawowych przewidzianych dla osób niepełnosprawnych. Może on jednak, jeśli jest to podyktowane interesem firmy, ustalać godziny rozpoczęcia pracy, np. o godz. 9:00, a nie np. o godz. 8:00.

Sam czas pracy osób niepełnosprawnych regulują przepisy Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Osoba z niepełnosprawnością zasadniczo nie może pracować więcej niż 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, a przy stopniu znacznym lub umiarkowanym 7 godzin na dobę i 35 godzin na tydzień. Ponadto osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Tak stanowi art. 15 ust. 1-3 Ustawy o rehabilitacji. Nie dotyczy on jednak osób zatrudnionych przy pilnowaniu (art. 16 ust. 1 Ustawy o rehabilitacji).

**dr Michał Urban, radca prawny**



### 3. Godziny nadliczbowe

**Posiadam stopień znaczny niepełnosprawności. Złożyłam wniosek u lekarza, że chcę pracować 8 godzin (na prośbę pracodawcy). Lekarz wyraził zgodę. Wszystko po to, aby nie robić bałaganu w grafiku. Mam pytanie: czy za tę 1 godz. powinnam otrzymać zapłatę, czy skoro sama się zadeklarowałam, to zostanie bez zmian, mimo iż faktycznie przysługuje mi praca przez 7 godzin? Pracodawca chce dodatkowo zlecić mi pracę w sobotę. Czy może to zrobić zgodnie z Kodeksem pracy?**

Praca w soboty jest zgodna z prawem pracy, o ile przestrzegane są inne przepisy w zakresie czasu pracy i czasu odpoczynku. Osoba z niepełnosprawnością zasadniczo nie może pracować więcej niż 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, a przy stopniu znacznym lub umiarkowanym – 7 godzin na dobę i 35 godzin na tydzień. Ponadto osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Tak stanowi art. 15 ust. 1-3 Ustawy o rehabilitacji.

Przywołane przepisy w określonych okolicznościach podlegają jednak wyłączeniu (patrz art. 16 ust. 1 Ustawy o rehabilitacji). Z powyższego wynika, że pracownik niepełnosprawny w stopniu znacznym, posiadający zgodę lekarza na stosowanie względem niego powszechnych norm czasu pracy, pracuje 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Owa ósma godzina pracy nie jest godziną nadliczbową, jeśli osoba niepełnosprawna formalnie na swój wniosek otrzymała zgodę na pracę w systemie 8/40. Tak więc nie ma możliwości dochodzenia płatności za ową godzinę pracy.

**dr Michał Urban, radca prawny**





#### 4. Zmiana stanowiska pracy

### **Mam umiarkowany stopień niepełnosprawności. Czy przełożony może mnie przesunąć na inne stanowisko pracy w czasie wykonywania jej przeze mnie?**

Zgodnie z art. 42 § 4 Kodeksu pracy wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy, niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Pracodawca ma pewne możliwości „przesuwania” pracownika na inne stanowisko, ale tylko w sposób opisany w ww. przepisie. Przesunięcie nie może być więc trwałe (to wymaga pisemnego wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy) ani skutkować obniżeniem wynagrodzenia za czas pracy wykonywany na innym niż zapisane w umowie stanowisko pracy (zmiana wysokości wynagrodzenia także wymaga pisemnego wypowiedzenia dotychczasowych warunków płacy).

**Grzegorz Jaroszczyk, prawnik**



## 5. Naruszenie praw pracowniczych

**Mam 58 lat i 6 miesięcy i orzeczony stopień umiarkowany. Pracuję z tym stopniem od lipca 2012 r. Niedawno pracodawca zmienił mi stanowisko pracy wedle jego potrzeb i obecnie pracuję na zmiany. Dostarczyłam dodatkowe zaświadczenie od lekarza med. pracy, że to praca nie dla mnie, ale nic sobie z tego nie robią. Co jeszcze mogę zrobić?**

Zgodnie z art. 39. Kodeksu pracy pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Warto pamiętać o art. 40, zgodnie z którym przepisu art. 39 nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

Natomiast zgodnie z art. 43 pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na:

- wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy;
- stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy;
- niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

W sytuacji, gdy pracodawca nie stosuje się do powszechnie obowiązujących przepisów, warto skonsultować się z najbliższym oddziałem Państwowej Inspekcji Pracy.

**Grzegorz Jaroszczyk, prawnik**



## 6. Orzeczenie o niezdolności do pracy

### **Czy mogę podjąć pracę zarobkową, posiadając orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności z zaznaczeniem niezdolność do pracy?**

W polskim prawie (Konstytucja, Kodeks pracy, Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych) nie ma zakazu pracy dla osób z niepełnosprawnością, niezależnie od stopnia niepełnosprawności i zapisów znajdujących się w orzeczeniu o niepełnosprawności. Wręcz przeciwnie, obowiązuje zasada swobody podejmowania pracy.

Jednakże o możliwości podjęcia pracy na danym stanowisku w dowolnej firmie przez osobę z niepełnosprawnością każdorazowo decyduje lekarz medycyny pracy. Bierze on pod uwagę aktualny stan zdrowia oraz ocenia tzw. możliwości psychofizyczne do wykonywania pracy na konkretnym stanowisku.

**Więcej informacji o warunkach podejmowania pracy przez osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności znajduje się na portalu [www.niepelnosprawni.pl](http://www.niepelnosprawni.pl)**

**dr Michał Urban, radca prawny**





## 7. Informacje o leczeniu a zatrudnienie

**Mam orzeczoną rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy (ZUS) oraz orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu lekkim (PFRON), podjęłam pracę na cały etat. Zostałam poproszona o dostarczenie zaświadczenia od głównego lekarza prowadzącego, że się leczę (od kiedy oraz na jaką jednostkę chorobową). Czy ten wymóg jest konieczny i ma podstawę prawną?**

Przepis art. 221 Kodeksu pracy reguluje kwestię udostępniania pracodawcy danych osobowych. Zgodnie z tym przepisem pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania takich danych, jak imię i nazwisko, imiona rodziców, data urodzenia, miejsce zamieszkania, adres do korespondencji, wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Ponadto może żądać 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. Przepisy Kodeksu pracy przewidują także, iż pracodawca może żądać podania innych danych osobowych niż określone powyżej, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów.

W zakres powyższych danych nie wchodzi żądanie przedstawiania pracodawcy informacji związanych z chorobą i dokumentacją medyczną pracownika. Nie ma więc obowiązku podawania pracodawcy informacji o swojej chorobie poza dostarczeniem orzeczenia o stopniu niepełnosprawności.

**dr Michał Urban, radca prawny**



## 8. Wgląd w dokumentację medyczną

### **Czy to zgodne z prawem, że w zakładzie pracy przypadkowi ludzie czytają moją dokumentację medyczną w ramach przyznania zapomogi z ZFSS?**

Dane zawarte w dokumentacji medycznej stanowią dane osobowe o charakterze wrażliwym (podstawa: art. 27 Ustawy z dnia 29.08.1997 r. o ochronie danych osobowych). W przepisach ustawy wskazuje się, że jednym z najważniejszych obowiązków podmiotu przetwarzającego dane osobowe, czyli zakładu pracy, jest zastosowanie środków technicznych i organizacyjnych mających na celu zabezpieczenie tych danych przed udostępnieniem osobom nieupoważnionym, zabranieniem przez osobę nieuprawnioną, a także zmianą, utratą, uszkodzeniem lub zniszczeniem.

Zgodnie z art. 37 ustawy do przetwarzania danych mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające upoważnienie nadane przez Administratora Danych Osobowych (zakład pracy). Zapoznanie się z dokumentacją medyczną pracownika przez osoby przypadkowe stanowi naruszenie przepisów dotyczących ochrony danych osobowych.

**dr Michał Urban, radca prawny**



## 9. Praca chroniona

### **Mam stopień niepełnosprawności umiarkowany oraz warunki zatrudnienia oznaczone jako praca chroniona. Co to oznacza?**

Zgodnie z art. 2 pkt 7 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych „warunki pracy chronionej” oznaczają warunki, o których mowa w art. 28 albo art. 29 tej ustawy. Przepisy te nakładają na zakład pracy uzyskanie statusu zakładu pracy chronionej albo zakładu aktywności zawodowej. We wskazanych wyżej przepisach wyjaśnione jest, jakie zakład musi spełniać warunki (dostosowania), aby uzyskać status Zakładu Pracy Chronionej lub Zakładu Aktywności Zawodowej.

Konieczne trzeba pamiętać o art. 4 ust. 5 ww. ustawy, zgodnie z którym zaliczenie do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności osoby, o której mowa w ust. 1 lub 2, nie wyklucza możliwości zatrudnienia tej osoby u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej, w przypadkach:

- przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej;
- zatrudnienia w formie telepracy.

To znaczy, iż posiadanie orzeczenia ze wskazaniem „praca chroniona” nie wyklucza podjęcia pracy na wolnym rynku pod warunkiem, że pracodawca spełni warunki wskazane w art. 4 ust. 5 ww. ustawy.

**Grzegorz Jaroszczyk, prawnik**



## 10. Świadcstwo pracy

### **Czy po rozwiązaniu za porozumieniem stron umowy o pracę na czas określony przysługuje świadcstwo pracy?**

Obojętnie, w jakim trybie zostanie rozwiązany stosunek pracy, obowiązkiem pracodawcy jest wydanie w terminie 7 dni od ustania stosunku pracy świadcstwa pracy. Wynika to z art. 97 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadcstwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadcstwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadcstwa pracy.

**Grzegorz Jaroszczyk, prawnik**



## II. Praca zarobkowa a inne świadczenia

### 11. Praca zarobkowa na rencie

**Jestem na rencie i mam niepełnosprawność umiarkowaną. Dokucza mi biodro, na które będę miał operację w 2019 r. Mam bardzo niską rentę i chciałbym podjąć pracę na pół lub cały etat. Ile mogę dorobić?**

W myśl obowiązujących przepisów osoby z niepełnosprawnością mogą być zatrudnione – przy umowie o pracę konieczne jest uzyskanie pozytywnego orzeczenia lekarza medycyny pracy na zatrudnienie na określonym stanowisku pracy.

W przypadku renty z tytułu niezdolności do pracy, jeśli przychód pracującego rencisty nie przekroczy 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, to świadczenie otrzyma w pełnej wysokości. Natomiast jeśli jego przychód przekroczy 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, ale nie wyniesie więcej niż 130% tej kwoty, to świadczenie zostanie pomniejszone. Jeśli zaś przekroczy 130% przeciętnego wynagrodzenia, to wypłata renty będzie zawieszona.

**Więcej informacji oraz aktualne kwoty powodujące zawieszenie świadczenia publikowane są na stronie ZUS: <http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury/zmniejszenie-lub-zawieszenie-swiaadczen-pracujacych-emerytow-i-rencistow>**

**Ewa Szymczuk, doradca socjalny w Centrum Integracja w Warszawie**



## 12. Zmiana wymiaru etatu a utrata renty

**Mam rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy na czas określony jeszcze przez rok. Renta jest przyznawana od 15 lat, zawsze na czas określony (czasem na 3 lata, czasem na 4). Choroba, która mi doskwiera, to astma oskrzelowa. Pracuję na 3/4 etatu jako sprzątaczką w biurze. Pracodawca chciałby zamienić mi umowę na cały etat. Nie wiem, czy się zgodzić, ponieważ obawiam się o utratę renty. Czy na najbliższej komisji w ZUS-ie lekarz orzecznik może wydać negatywne orzeczenie, jeśli będę pracować na pełnym etacie?**

To, czy ktoś pracuje na pełny etat, czy na 3/4, nie powinno mieć wpływu na ocenę, czy jest częściowo niezdolny do pracy. Zgodnie bowiem z art. 12 ust. 3 Ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – częściowo niezdolną do pracy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji.

We wspomnianym przepisie ustawodawca w ogóle nie przyjął jako kryterium częściowej niezdolności do pracy wymiaru czasu pracy (pełny etat lub 3/4 etatu). Osobną kwestią jest wysokość wynagrodzenia - jeśli dochód będzie wyższy niż przewidują to aktualne wytyczne ZUS, świadczenie rentowe może być zawieszane lub wypłacane tylko częściowo. **Informacja o tym, w jakim stopniu, znajduje się w odpowiedzi na poprzednie pytanie: Praca zarobkowa na rencie.**

**Grzegorz Jaroszczyk, prawnik**



### 13. Renta socjalna a podjęcie pracy

**Mam stwierdzoną trwałą całkowitą niezdolność do pracy. Z tego tytułu pobieram rentę socjalną, która została mi przyznana na stałe. Chciałabym dorobić do tej niskiej renty chociaż na 1/4 etatu, ale powstrzymuje mnie strach przed możliwością odebrania renty. Czy ZUS stosuje praktyki zabierania rent socjalnych z chwilą podjęcia pracy?**

Zgodnie z obowiązującym stanem prawnym osoba pobierająca rentę socjalną może być zatrudniona. Podjęcie pracy nie oznacza automatycznego odebrania świadczenia. Jednak osoba pobierająca rentę socjalną musi wiedzieć, jakie przychody powodują zawieszenie świadczenia.

Prawo do renty socjalnej podlega zawieszeniu za miesiąc, w którym osoba uprawniona osiągnęła przychód w łącznej kwocie przekraczającej 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy ostatnio ogłoszonego przez Prezesa GUS dla celów emerytalnych. Prawo do renty socjalnej ulega zawieszeniu w przypadku osiągnięcia przychodu z tytułu działalności podlegającej obowiązkowi ubezpieczenia społecznego. **Informacji dotyczących m.in. przychodów powodujących zawieszanie prawa do renty można zasięgnąć w najbliższym oddziale ZUS albo na portalu informacyjnym ZUS: <http://www.zus.pl/swiadczenia/renty/renta-socjalna/wysokosc-renty-socjalnej>**

Osoba pobierająca rentę socjalną jest obowiązana niezwłocznie powiadomić ZUS o osiągnięciu przychodu w kwocie powodującej zawieszenie prawa do tej renty. Powiadomienie to następuje w formie pisemnego oświadczenia, a jeśli od osiąganego przychodu odprowadzane są składki na ubezpieczenia społeczne, uprawniony zobowiązany jest do przedłożenia zaświadczenia wystawionego przez płatnika składek.

**Ewa Szymczuk, doradca socjalny w Centrum Integracja w Warszawie**





#### 14. Etat a praca na umowę-zlecenie

**Czy osoba z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zatrudniona na cały etat (7 godz. od pon. do pt.) może pracować dodatkowo, np. na umowę-zlecenie lub na swojej działalności?**

Osoba posiadająca umiarkowany stopień niepełnosprawności może pracować dodatkowo na podstawie stosunku cywilnoprawnego, jakim jest umowa-zlecenie, czy też może założyć własną działalność gospodarczą.

**Grzegorz Jaroszczyk, prawnik**





### III. Urlop i inne świadczenia

#### 15. Dodatkowy urlop a pierwszy rok pracy

**Zostałam zatrudniona po raz pierwszy na podstawie umowy o pracę. Posiadam umiarkowany stopień niepełnosprawności, o czym poinformowałam pracodawcę. Stopień ten przyznano mi na czas 1 roku. Jednak, jak zostałam poinformowana, dodatkowy urlop rehabilitacyjny będzie przysługiwał mi dopiero po przepracowanym roku – czyli w chwili, gdy możliwe, że utracę grupę niepełnosprawności. Czy w związku z tym stracę możliwość skorzystania z urlopu rehabilitacyjnego?**

Zgodnie z art. 19 Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym przysługuje osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Istotnie prawo do pierwszego dodatkowego urlopu pracownik niepełnosprawny nabywa dopiero po przepracowaniu roku.

W celu skorzystania z dodatkowego urlopu wypoczynkowego pracownik musi poinformować pracodawcę o uzyskaniu stopnia niepełnosprawności uprawniającego do tego świadczenia. Po przepracowaniu roku przez pracownika (liczonego od dnia zaliczenia go do jednego z dwóch wskazanych wyżej stopni niepełnosprawności) pracodawca powinien udzielić pracownikowi dodatkowego urlopu.

Przy ustalaniu prawa do tego urlopu będzie miało znaczenie to, kiedy pracownik przedstawił pracodawcy orzeczenie o niepełnosprawności, umożliwiające zaliczenie go do stanu zatrudnienia osób



niepełnosprawnych, a nie to, kiedy uzyskał orzeczenie o niepełnosprawności.

Jednakże, jeżeli pracownik zaliczony do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności utraci status osoby niepełnosprawnej (ewentualnie zostanie zaliczony do lekkiego stopnia niepełnosprawności), nie traci prawa do urlopów, do których nabył prawo przed utratą tego statusu lub zmianą stopnia niepełnosprawności na lekki (zarówno zaległych, jak i bieżących). Przyjmuje się, że w przypadku utraty statusu osoby niepełnosprawnej nie ma podstawy prawnej, która pozwalałaby obniżyć wcześniej nabyty urlop dodatkowy. Jednym słowem, urlop nie przepada.

**dr Michał Urban, radca prawny**



## 16. Sanatorium i turnus rehabilitacyjny a dodatkowy urlop

**Zaliczony jestem do grupy z niepełnosprawnością umiarkowaną. Na przełomie czerwca i lipca byłem w sanatorium z NFZ 21 dni. Pani kadrowa stwierdziła, że nie należy mi się 21 dni urlopu dodatkowego, tylko 10 dni, bo na skierowaniu do sanatorium napisane jest leczenie sanatoryjne, a nie turnus rehabilitacyjny. Czy słusznie?**

Jeżeli wyjazd nie mieścił się w definicji turnusu rehabilitacyjnego, to kadrowa miała niestety rację. Zgodnie z art. 10c Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych „turnus rehabilitacyjny” to zorganizowana forma aktywnej rehabilitacji połączonej z elementami wypoczynku, której celem jest ogólna poprawa psychofizycznej sprawności oraz rozwijanie umiejętności społecznych uczestników, między innymi przez nawiązywanie i rozwijanie kontaktów społecznych, realizację i rozwijanie zainteresowań, a także przez udział w innych zajęciach przewidzianych programem turnusu.

Turnusy mogą być organizowane:

- przez osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, osoby prawne i inne jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, które prowadzą co najmniej przez 2 lata działalność na rzecz osób niepełnosprawnych i uzyskały wpis do rejestru organizatorów prowadzonego przez wojewodę,
- wyłącznie w ośrodkach, które uzyskały wpis do rejestru ośrodków prowadzonego przez wojewodę (z pewnymi wyjątkami).



Kwestia zwolnienia celem udania się na turnus rehabilitacyjny została uregulowana w Ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Zgodnie z art. 20 ust. 1 ww. ustawy 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, z zastrzeżeniem art. 10f ust. 1 pkt 2;
- 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.

Zgodnie z ust. 2 wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy, o których mowa w ust. 1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Zgodnie natomiast z ust. 3 łączny wymiar urlopu określonego w art. 19 ust. 1 i zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

**Grzegorz Jaroszczyk, prawnik**



## 17. Urlop rehabilitacyjny przy umowie-zleceniu

### **Jestem na emeryturze, mam drugą grupę i pracuję na umowę-zlecenie. Czy przysługuje mi 10 dni urlopu rehabilitacyjnego?**

Warunki korzystania z urlopu rehabilitacyjnego reguluje Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Z przepisów wyraźnie wynika, że ww. urlop dotyczy tylko pracowników, którzy mają nawiązany stosunek pracy (czyli umowę o pracę), a nie umowę-zlecenie lub o dzieło (umowy cywilnoprawne).

**Grzegorz Jaroszczyk, prawnik**



## 18. Dodatkowy urlop wychowawczy

**Mój syn ma autyzm, niepełnosprawność 12-C – całościowe zaburzenia rozwojowe AUTYZM; pkt 7 orzeczenia o niepełnosprawności – NIE; pkt 8 – TAK; czy pracodawca może mi odmówić udzielenia dodatkowego urlopu wychowawczego na niepełnosprawne dziecko, czy utożsamia osobistą opiekę z pkt 7 w orzeczeniu (w orzeczeniu w tym punkcie chodzi o świadczenie pielęgnacyjne)?**

Zgodnie z art. 186 Kodeksu pracy pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia. Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Jeżeli z powodu stanu zdrowia, potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności, dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od urlopu, o którym mowa powyżej, może być udzielony dodatkowy urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18. roku życia.

Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty w postaci orzeczenia o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecka.

Zatem warunkiem do uzyskania dodatkowego urlopu wychowawczego jest posiadanie przez dziecko orzeczenia o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności. Nie ma podstaw do utożsamiania pojęcia „osobistej opieki”, o której mowa w przytoczonym przepisie, z pojęciem „stałej lub długotrwałej opieki”, które występuje w orzeczeniu wydanym przez zespół ds. orzekania o niepełnosprawności.

**Piotr Wojtewicz, aplikant adwokacki**



## 19. Zwrot za leki

### **Mam stopień umiarkowany. Pracuję w ochronie. Czy mogę się starać o dofinansowanie za recepty – insulina, leki nadciśnieniowe?**

Pracodawca nie ma obowiązku dofinansowania zakupu leków, wyjątek stanowi zakład pracy chronionej (ZPCh). Te jednostki mają obowiązek utworzenia zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (ZFRON). Środki z niego przeznaczone są na finansowanie rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej zatrudnionych osób niepełnosprawnych.

Sposób gospodarowania środkami zgromadzonymi na ZFRON musi zostać szczegółowo określony w regulaminie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Regulamin jest tworzony w każdym zakładzie pracy chronionej w oparciu o obowiązujące przepisy, a także specyficzne potrzeby niepełnosprawnych pracowników zakładu. Zakres udzielanej pomocy oraz kryteria, na co mogą być wydatkowane środki, wynikają z regulaminu.

**Ewa Szymczuk, doradca socjalny w Centrum Integracja w Warszawie**



## IV. Przystosowanie stanowiska pracy

### 20. Praca w warunkach chronionych

**Jakiej pomocy (dostosowania warunków) może oczekiwać od pracodawcy osoba zatrudniona w szkole podstawowej na stanowisku nauczyciela, która uzyskała orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, przyczyna 07-S ze wskazaniem: zdolna do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej?**

Pracodawca zatrudniający pracowników z niepełnosprawnością powinien zapewnić dostosowanie urządzeń higieniczno-sanitarnych, stanowisk pracy oraz dojść do nich do potrzeb i możliwości tych pracowników, wynikających ze zmniejszonej sprawności. Przystosowanie przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby z niepełnosprawnością wymaga nie tylko odpowiedniego dostosowania samego stanowiska pracy (przestrzeni roboczej), ale również pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych.

Zatrudnienie nauczycieli w placówce publicznej jest specyficzną formą stosunku pracowniczego, albowiem w zakresie zatrudnienia podlega przede wszystkim Karcie Nauczyciela. Dopiero w przypadku kwestii nieuregulowanych w ww. akcie prawnym zastosowanie znajdą przepisy prawa pracy i Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze pracy obejmuje tygodniowy czas pracy do 40 godzin, z czego 25 godzin to tzw. pensum dydaktyczne.





W sytuacji, gdy nauczyciel jest osobą z niepełnosprawnością ze znacznym lub umiarkowanym stopniem, jego ogólny czas pracy nie może przekroczyć 35 godzin w tygodniu i 7 godzin dziennie. Mowa tu jednak o innych zadaniach realizowanych przez nauczyciela. Nie dotyczy to pensum dydaktycznego.

Oprócz tego, nauczycielowi z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, w odróżnieniu od pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, nie przysługuje prawo do dodatkowego 10-dniowego urlopu wypoczynkowego.

**Piotr Wojtewicz, aplikant adwokacki**



## 21. Zwrot kosztu zakupu okularów

**Pracuję w zakładzie pracy chronionej. Mam grupę niepełnosprawności umiarkowaną 05-R i 04-O, w oku lewym mam otwór, a na prawym miałam zaćmę, obecnie jestem po zabiegu zaćmy. Czy przysługuje mi zwrot kosztów za zrobienie nowych okularów?**

Są dwie podstawy prawne, na które może powołać się pracownik zatrudniony na umowę o pracę.

Pierwsza to Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (stanowisko pracy musi się wiązać z pracą np. przy komputerze).

Zgodnie z § 8 ust. 1 ww. rozporządzenia pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym na stanowiskach z monitorami ekranowymi profilaktyczną opiekę zdrowotną, w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach. Zgodnie z ust. 2 pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom okulary korygujące wzrok, zgodne z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej, o której mowa w ust. 1, wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

Druga podstawa to Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych i zgodnie z podanymi niżej przepisami można zwrócić się o pomoc do pracodawcy.



Zgodnie z § 2. w/w rozporządzenia środki funduszu rehabilitacji przeznacza się m.in. na:

- zakup leków i innych niezbędnych środków medycznych,
- zakup i naprawę indywidualnego sprzętu rehabilitacyjnego, wyrobów medycznych, w tym przedmiotów ortopedycznych oraz środków pomocniczych, urządzeń i narzędzi technicznych oraz środków transportu niezbędnych w rehabilitacji oraz ułatwiających wykonywanie czynności życiowych,
- dostosowanie miejsca pracy i stanowiska pracy do potrzeb wynikających z rodzaju i stopnia niepełnosprawności,
- inne ponoszone w ramach realizacji programów rehabilitacji.

**Grzegorz Jaroszczyk, prawnik**



## 22. Refundacja kosztów adaptacji pomieszczeń

### **Na jaki okres muszę zawrzeć umowę z pracownikiem z orzeczoną niepełnosprawnością, żeby otrzymać zwrot kosztów dostosowania do jego potrzeb stanowiska pracy?**

W określonych przypadkach pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudnia osoby niepełnosprawne, może na swój wniosek otrzymać ze środków PFRON zwrot kosztów m.in.:

- adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;
- zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności.

**Piotr Wojtewicz, aplikant adwokacki**



## V. Ulgi dla pracodawców

### 23. Ulgi z PFRON dla firm

#### **Mam umiarkowany stopień niepełnosprawności, czy oprócz dofinansowania do mojego wynagrodzenia pracodawca może się starać o jakiś inne ulgi z PFRON?**

Oprócz dofinansowania do wynagrodzenia pracodawca może się starać, po spełnieniu dodatkowych warunków, o:

- refundację kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego,
- zwrot kosztów przystosowania tworzonych lub istniejących stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych,
- zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy,
- zmniejszenie wysokości składek na PFRON lub całkowite zwolnienie (dotyczy pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny etat).

Informacje, jak uzyskać dofinansowanie, jakie druki należy złożyć, znajdują się na stronie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Infolinia PFRON przeznaczona dla pracodawców: 801 233 554  
(22 581 84 10 dla telefonów komórkowych).

**Kwestia dofinansowania do wynagrodzenia i zwolnień ze składek na PFRON została szczegółowo opisana na stronie PFRON:**

<https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/>

**Grzegorz Jaroszczyk, prawnik**



## 24. Wysokość dofinansowania do wynagrodzenia

### **Jak wyliczana jest kwota dofinansowania do wynagrodzenia? Wysokość pensji to 2500 zł brutto, jaką wówczas kwotę +/- otrzyma pracodawca z PFRON?**

Zgodnie z art. 26a ust. 4 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć 90% faktycznie i terminowo poniesionych miesięcznych kosztów płacy. W przypadku pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą w rozumieniu przepisów o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej, zwanego dalej „pracodawcą wykonującym działalność gospodarczą”, 75% tych kosztów.

Ponadto pod uwagę bierze się maksymalne kwoty dofinansowania, tj.:

- przy znacznym stopniu 1800 zł,
- przy umiarkowanym 1125 zł,
- przy lekkim 450 zł.

Kwoty, o których mowa powyżej, zwiększa się o 600 zł w przypadku osób niepełnosprawnych, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych.

Przez „koszty płacy” należy rozumieć wynagrodzenie brutto oraz finansowane przez pracodawcę obowiązkowe składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe naliczone od tego wynagrodzenia i obowiązkowe składki na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

**Grzegorz Jaroszczyk, prawnik**



## 25. Dofinansowanie działalności gospodarczej

### **Czy decydując się na samozatrudnienie (otwarcie jednoosobowej działalności gospodarczej), mogę liczyć na dofinansowanie? Do kogo mam się po nie zwrócić?**

Zgodnie z Ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, osoba niepełnosprawna może otrzymać ze środków PFRON jednorazowo środki na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej w wysokości określonej w umowie zawartej ze starostą, nie więcej jednak niż do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia, jeżeli nie otrzymała bezzwrotnych środków publicznych na ten cel.

Zgodnie natomiast z art. 25a Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych Fundusz refunduje:

- osobie niepełnosprawnej wykonującej działalność gospodarczą obowiązkowe składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe do wysokości odpowiadającej wysokości składki, której podstawą wymiaru jest kwota określona w art. 18 ust. 8 oraz w art. 18a Ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2016 r. poz. 963, 1247, 1579, 1807 i 1810), z zastrzeżeniem ust. 1a,
- niepełnosprawnemu rolnikowi lub rolnikowi zobowiązanemu do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika składki na ubezpieczenia społeczne rolników – wypadkowe, chorobowe, macierzyńskie oraz emerytalno-rentowe – pod warunkiem opłacenia tych składek w całości przed dniem złożenia wniosku.



Refundacja, o której mowa w ust. 1 pkt 1, przysługuje w wysokości:

- 100% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – w przypadku osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- 60% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – w przypadku osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- 30% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – w przypadku osób zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Warto skorzystać z infolinii PFRON w celu uzyskania szczegółowych informacji o procedurze uzyskiwania dofinansowania – od 20 czerwca 2017 roku obowiązuje jeden wspólny numer infolinii: 801 233 554 (22 581 84 10 dla telefonów komórkowych).

W celu uzyskania szerszych informacji o dofinansowaniu na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej warto też zasięgnąć porady we właściwym dla miejsca zamieszkania Powiatowym Urzędzie Pracy.

**Grzegorz Jaroszczyk, prawnik**





Porady zawarte w niniejszej e-broszurze udzielane były od kwietnia do grudnia 2017 r. i odzwierciedlają obowiązujący w tym okresie stan prawny.

Więcej odpowiedzi udzielonych przez naszych prawników i doradców znajdą Państwo na portalu [www.niepelnosprawni.pl](http://www.niepelnosprawni.pl) w dziale Zapytaj Doradcę oraz w e-broszurach z serii „Zapytaj Doradcę: 25 praktycznych porad”.



Konsultacja prawna: Grzegorz Jaroszczyk  
Redaktorka wykonawcza: Ewa Sawicka  
Projekt i skład: Katarzyna Możdżonek  
Korekta: Robert Pniewski  
Specjalista ds. dostępności: Jakub Dębski

Wydawca  
Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji  
ul. Dzielna 1  
00-162 Warszawa  
© Copyright by Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji  
Wszelkie prawa zastrzeżone

E-broszura „Zapytaj Doradcę: 25 praktycznych porad Praca zarobkowa” stanowi część projektu Zapytaj Doradcę, który jest współfinansowany ze środków PFRON.

