



ZAPYTAJ DORADCĘ:
25 praktycznych porad
PRACA

1. Zwolnienie pracownika z niepełnosprawnością w stopniu znacznym, przebywającego na zwolnieniu lekarskim.....	3
2. Świadczenie pielęgnacyjne a praca podopiecznego	5
3. Konieczność posiadania kopii orzeczenia o niepełnosprawności przez pracodawcę a otrzymanie przez niego dofinansowania do pensji pracownika	7
4. Dodatkowy urlop przy umowie na rok.....	9
5. Emerytura EWK a dotacja na założenie działalności gospodarczej	10
6. Zmiana stopnia niepełnosprawności a urlop dodatkowy	11
7. Prawa pracownika samozatrudnionego	12
8. Wymóg pracy na popołudnie od osoby z niepełnosprawnością	13
9. Lekki stopień a godziny pracy.....	14
10. Orzeczenie na wzrok a 21 dni na rehabilitację kręgosłupa i rąk	16
11. Osoba niepełnosprawna a pełnienie funkcji społecznego kuratora sądowego	18
12. Symbol 02-P i działalność bez rejestracji	19
13. Renta socjalna a bezrobocie	20
14. Wyrównanie do L4 dla pracownika ze znacznym stopniem niepełnosprawności	21
15. Dodatek za pracę na odległość przy komputerze	22
16. Od czego zależy tzw. karpiove?	23
17. Praca 42 godziny w tygodniu	24
18. Czy można dźwigać w pracy przy stopniu umiarkowanym i wskazaniu lekarza medycyny pracy „do 10 kg”?	25
19. Ekwiwalent za urlop	26
20. Czy orzeczenie może wpływać na kolejność zwolnienia z pracy?	28
21. Dodatkowy urlop dla emeryta z orzeczeniem o niepełnosprawności.....	29
22. Co przysługuje podczas pracy w ochronie	30
23. Urlop rehabilitacyjny po wygaśnięciu orzeczenia	32
24. Czas pracy nauczyciela z lekkim stopniem	33
25. Umowa o pracę i odprawa emerytalna	34



1. ZWOLNIENIE PRACOWNIKA Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ W STOPNIU ZNACZNYM PRZEBYWAJĄCEGO NA ZWOLNIENIU LEKARSKIM.

Czy pracodawca może mnie zwolnić na L4, jeżeli mam orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu znacznym?

Nie ma szczególnych przepisów, które w sposób specjalny chroniłoby osobę niepełnosprawną przed zwolnieniem. Zarówno pracownicy pełnosprawni, jak i niepełnosprawni w tym przypadku podlegają tym samym przepisom Kodeksu pracy. Kluczowy w tej sytuacji art. 53 §1 k.p. mówi, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

1. jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:
 - a. dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
 - b. dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową; (...).

O ile punkt pierwszy wydaje się być zrozumiały, o tyle warto rozwinąć punkt drugi. W omawianej sytuacji pracodawca może zwolnić pracownika (rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym) dopiero w przypadku wyczerpania okresu zasiłkowego 182 lub 270 dni (gruźlica lub zwolnienie dla kobiety w ciąży), a następnie otrzymania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego i pobierania go przez okres ponad 3 miesiące. Oznacza to



w praktyce, że dopiero po 9 miesiącach choroby pracodawca będzie mógł rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem przebywającym na zwolnieniu lekarskim. Jeśli przypadek dotyczy gruźlicy bądź kobiety w ciąży, czas ten wydłuża się aż do 12 miesięcy. Ochrona z ww. art. nie działa w przypadku upadłości lub likwidacji zakładu pracy.

Powyższe zasady dotyczące czasu ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę w trakcie zwolnienia lekarskiego dotyczą wszystkich pracowników, bez wyjątków.

Anita Siemaszko, prawnik



2. ŚWIADCZENIE PIELEGNACYJNE A PRACA PODOPIECZNEGO.

Opiekuję się córką, która legitymuje się znacznym stopniem niepełnosprawności, ja z tego tytułu pobieram świadczenie w wysokości 1400 zł (2018 r.). Przez wiele lat uczęszczała na WTZ, ale teraz została zatrudniona w Zakładzie Aktywności Zawodowej dla niepełnosprawnych na 0,55 etatu. Czy ja mogę nadal pobierać świadczenie i czy mam obowiązek zgłosić do urzędu fakt pracy córki w takim zakładzie?

Świadczenie pielęgnacyjne reguluje art. 17 Ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. (t.j. Dz.U. 2017, poz. 1952 z późn. zm.) o świadczeniach rodzinnych. Zgodnie z cytowanym przepisem, świadczenie pielęgnacyjne przysługuje opiekunowi dziecka niepełnosprawnego, jeżeli nie podejmuje lub rezygnuje z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w celu sprawowania opieki nad osobą legitymującą się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo osobą legitymującą się orzeczeniem o niepełnosprawności, łącznie ze wskazaniem: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współdziałania na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji.

Przepis ten stanowi, że opieka ma być sprawowana nad osobą legitymującą się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności, łącznie ze wskazaniem konieczności stałej lub długoterminowej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością egzystencji oraz stałego współdziałania na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji. Każdy



przypadek przyznania świadczenia jest więc co do zasady indywidualny. Kluczowym jest więc kwestia, jak wygląda i jak jest sprawowana przez opiekuna stała/długotrwała opieka nad dzieckiem. W razie wątpliwości organu przyznającego świadczenie należy bardzo dokładnie wykazywać zasadność i sposób sprawowania opieki nad dzieckiem oraz jej celowość.

Zatrudnienie osoby wymagającej opieki w Zakładzie Aktywności Zawodowej dla osób niepełnosprawnych na 0,55 etatu nie oznacza automatycznie, że Pani córka nie wymaga opieki, o której napisałem powyżej. Kluczowa w całej tej sprawie jest jednak możliwość wykazania przez Panią, że mimo iż córka aktywizuje/rehabilituje się w ZAZ, to nadal wymaga stałej/długotrwałej opieki. Podkreślić należy, że świadczenie przysługuje i nie ma obowiązku zgłaszania tego typu spraw do urzędu, jeżeli cały czas istnieje konieczność stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczność stałego współdziałania na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji. I to należy wykazywać w ramach jakichkolwiek ewentualnych wątpliwości organu.

dr Michał Urban, radca prawny



3. KONIECZNOŚĆ POSIADANIA KOPII ORZECZENIA O NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI PRZEZ PRACODAWCĘ A OTRZYMANIE PRZEZ NIEGO DOFINANSOWANIA DO PENSJI PRACOWNIKA.

Czy pracodawca musi otrzymać kopię mojego orzeczenia, żeby otrzymywać dotację do wynagrodzenia?

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. Jeśli jednak osoba niepełnosprawna chce korzystać ze szczególnych uprawnień, np. do dodatkowej przerwy od pracy, dodatkowego urlopu czy obniżonych norm czasu pracy, i przedstawi orzeczenie o niepełnosprawności, to powinno ono znaleźć się w aktach osobowych pracownika. Wynika to z § 3 ust. 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. 2018 poz. 2369).

Podobnie w przypadku, gdy pracodawca korzysta z dofinansowania uzależnionego od stopnia niepełnosprawności – orzeczenie jest niezbędne, by z tego uprawnienia korzystać, stanowi ono bowiem dokument potwierdzający prawa, które zeń wynikają. Jeśli się doda do tego możliwość kontroli przedsiębiorcy w zakresie refundacji składek na ubezpieczenie społeczne, zarządzaną przez prezesa PFRON (art. 25d pkt 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób



niepełnosprawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 511 ze zm.), staje się zrozumiałe przechowywanie kopii orzeczenia przez pracodawcę.

Przechowywanie orzeczenia przez pracodawcę nie narusza przepisów ustawy o ochronie danych osobowych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1000 ze zm.).

Anita Siemaszko, prawnik



4. DODATKOWY URLOP PRZY UMOWIE NA ROK.

Mam umiarkowany stopień niepełnosprawności od 2016 r. 10 m-cy temu rozpoczęłam pracę. Wcześniej byłam ubezpieczona w KRUS i miałam rentę z tytułu niezdolności do pracy. Od kiedy będę mieć dodatkowy urlop? Umowa na 1 rok.

Zgodnie z art. 19 ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności.

Z Pani zapytania wynika, że ma Pani obecnie 10 miesięcy pracy (nie ma więc jeszcze pełnego roku pracy). Ponieważ ma Pani umowę zawartą na 1 rok, to po jej zakończeniu kolejna umowa u tego samego pracodawcy lub u innego pracodawcy będzie się już wiązać z naliczaniem dodatkowego urlopu.

Aby mogła Pani korzystać z ww. prawa do urlopu, musi Pani ponadto być zatrudniona na umowę o pracę jako osoba z niepełnosprawnością. Urlop dodatkowy przysługuje w wymiarze proporcjonalnym do wymiaru zatrudnienia.

dr Michał Urban, radca prawny



5. EMERYTURA EWK A DOTACJA NA ZAŁOŻENIE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ.

Czy osoba pobierająca emeryturę EWK może złożyć wniosek o dotację unijną na założenie działalności gospodarczej? Czy straci przez to prawo do tej emerytury?

To, czy będzie Pani mogła złożyć wniosek o dotację, zależy od tego, jakie są warunki formalne udzielenia danej dotacji unijnej. Zazwyczaj są to środki w ramach projektów aktywizujących zawodowo. Pani jest już obecnie na emeryturze. Proszę więc przede wszystkim dowiedzieć się w instytucji udzielającej takich dotacji, czy formalnie może Pani uczestniczyć w otrzymaniu środków.

Jednocześnie wskazuję, że samo podjęcie działalności gospodarczej przez emeryta nie spowoduje odebrania mu świadczenia.

Natomiast bardzo ogólnie rzecz opisując, zgodnie z art. 127 ustawy z dnia 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z FUS emeryt jest zobowiązany zawiadomić organ rentowy o podjęciu pozarolniczej działalności gospodarczej i o wysokości osiąganego z tego tytułu przychodu, a po upływie roku kalendarzowego – o wysokości tego przychodu uzyskanego w poprzednim roku kalendarzowym.

W związku z wielkością osiąganego przychodu prawo do emerytury może ulec zawieszeniu lub świadczenie to może ulec zmniejszeniu. Ponadto zmniejszenie lub zawieszenie wypłaty świadczenia grozi tym, którzy skorzystali z możliwości wcześniejszego przejścia na emeryturę.

W związku z powyższym w sprawie szczegółowych pytań w tym zakresie, aby dobrze przygotować się do ewentualnego podjęcia działalności gospodarczej, zalecam kontakt osobisty z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych.



dr Michał Urban, radca prawny

6. ZMIANA STOPNIA NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI A URLOP DODATKOWY.

Od 2014 r. miałam przyznany znaczny stopień niepełnosprawności do dnia 31.12.2018 r. Od 1.01.2019 r. mam umiarkowany. Czy dodatkowy urlop mi się należy od 1.01.2019 r.? Czy muszę ponownie przepracować rok, aby nabyć prawo do dodatkowego urlopu?

Nie ma konieczności ponownego przepracowania 1 roku w celu nabycia prawa do dodatkowego urlopu. Zgodnie z art. 19 ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności.

Jeżeli wcześniej już nabyła Pani prawo do urlopu dodatkowego, to jego naliczanie następuje obecnie co rok i odbywa się to na takich samych zasadach, jak naliczanie urlopu wypoczynkowego.

dr Michał Urban, radca prawny



7. PRAWA PRACOWNIKA SAMOZATRUDNIONEGO.

Jestem osobą ze znacznym stopniem niepełnosprawności. W niedługim terminie planuję otworzyć jednoosobową działalność gospodarczą, żeby pracować u danego pracodawcy. Czy w związku z tym, że jestem osobą niepełnosprawną, ale samozatrudnioną, muszę w ogóle iść do lekarza medycyny pracy? Chciałbym również pracować przez 8 godzin dziennie. Czy bez dokumentów od lekarza medycyny pracy to zgodne z prawem?

Ograniczenia w czasie pracy osoby z orzeczoną umiarkowaną lub znaczną niepełnosprawnością dotyczą jedynie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, a nie wykonywania pracy jako przedsiębiorca, np. na podstawie umowy o usługi.

Grzegorz Jaroszczyk, prawnik



8. WYMÓG PRACY NA POPOŁUDNIE OD OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ.

Czy osoba z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności może pracować w systemie dwuzmianowym w zakładzie produkcyjnym (na popołudnie) i czy pracodawca może wymagać pracy na popołudnie od osoby niepełnosprawnej?

Osoba z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności może pracować na dwie zmiany, byleby były przestrzegane przepisy dotyczące zakazu pracy takiego pracownika w godzinach nocnych, nadliczbowych i powyżej 7 godzin na dobę (35 w tygodniu). Odnośnie ustalania godzin pracy pracodawca wręcz powinien ustalić godziny pracy swoich pracowników.

Zgodnie z art. 15 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Natomiast czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Ponadto osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

Przepisów art. 15 nie stosuje się:

1. do osób zatrudnionych przy pilnowaniu,
2. gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.

Koszty badań, o których mowa w ust. 1 pkt 2, ponosi pracodawca.

Grzegorz Jaroszczyk, prawnik



9. LEKKI STOPIEŃ A GODZINY PRACY.

Posiadam lekki stopień niepełnosprawności, symbole 05-R i 10-N. Lekarz medycyny pracy zaznaczył mi na zaświadczeniu do kadr, iż mogę pracować ponad 8 h/dobę i 40 h/tyg. Natomiast nie mogę w godzinach nadliczbowych. Jak mam to rozumieć? Mogę pracować od poniedziałku do soboty ciągiem, czy muszę mieć dzień wolnego w środku tygodnia? Dodam, że te wskazania wyszły od lekarza, a nie na moją prośbę.

Zgodnie z art. 15 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Z powyższego wynika, iż w zakresie godzin pracy nie musi Pani mieć zgody na pracę w systemie 8/40, gdyż ten czas pracy wynika w Pani przypadku (jako osoby niepełnosprawnej w stopniu lekkim) z uregulowań ustawowych.

Dalej z art. 15 ust. 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wynika, iż osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Przepisów powyższych nie stosuje się do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.



Osoba, która uzyskała zgodę lekarza medycyny pracy na pracę powyżej 7/35 (czyli w systemie 8/40), uzyskuje także zgodę na pracę w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Z mojego doświadczenia mogę powiedzieć, że nie spotkałem się z sytuacją, gdy osoba pracująca w systemie 8/40 nie miała zgody na pracę w porze nocnej i godzinach nadliczbowych. Ponadto napisała Pani w swoim zapytaniu, że: „Lekarz medycyny pracy zaznaczył mi na zaświadczeniu do kadr, iż mogę pracować ponad 8 h/dobę i 40 h/tyg.”, czyli wynikałoby z tego, że może Pani pracować w godzinach nadliczbowych (praca ponad 8/40).

W związku z powyższym i niejasnościami jak wyżej zalecam rozmowę wyjaśniającą z lekarzem medycyny pracy.

dr Michał Urban, radca prawny



10. ORZECZENIE NA WZROK A 21 DNI NA REHABILITACJĘ KRĘGOSŁUPA I RĄK.

Mam umiarkowany stopień niepełnosprawności, pracodawca zatrudnia mnie jako niepełnosprawną. Grupę mam ze względu na wzrok i moje pytanie, czy przysługują mi te 21 dni na rehabilitację, gdybym chciała je wykorzystać na rehabilitację stacjonarną kręgosłupa i rąk?

Zgodnie z art. 10c ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, turnus oznacza zorganizowaną formę 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.

Zgodnie z art. 19. ww. ustawy:

1. Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności.
2. Urlop, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów.
3. Jeżeli wymiar urlopu dodatkowego, o którym mowa w ust. 2, jest niższy niż 10 dni roboczych, zamiast tego urlopu przysługuje urlop dodatkowy określony w ust. 1.



Natomiast zgodnie z art. 20 ww. ustawy:

- 1.** Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:
 - 1.** 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;
 - 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.
- 2.** Wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy, o których mowa w ust. 1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.
- 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.

Tak więc ustawodawca nie wskazuje jednoznacznie, iż aby uzyskać zwolnienie z pracy na czas pobytu na turnusie rehabilitacyjnym, ma być on związany z rehabilitacją wynikającą z przyczyn, z których dane orzeczenie zostało wydane.

Grzegorz Jaroszczyk, prawnik



11. OSOBA NIEPEŁNOSPRAWNA A PEŁNIENIE FUNKCJI SPOŁECZNEGO KURATORA SĄDOWEGO.

Od niedawna jestem zaliczona do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, nie mam wskazań „pomoc osób trzecich”, nie mam kłopotów z poruszaniem się, a funkcję kuratora pełnię społecznie, otrzymując zwrot wydatków za dojazd jako ryczałt, jednak kierownik kuratorów poinformował mnie, że nie będę mogła pełnić tej funkcji.

Zgodnie z art. 84 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych:

- 1.** do pełnienia funkcji kuratora społecznego może być powołany ten, kto:
 1. odpowiada warunkom określonym w art. 5 ust. 1 pkt 1-3;
 2. posiada co najmniej wykształcenie średnie lub średnie branżowe i doświadczenie w prowadzeniu działalności resocjalizacyjnej, opiekuńczej lub wychowawczej;
 3. złożył informację z Krajowego Rejestru Karnego, która jego dotyczy.

Zgodnie natomiast z art. 5 ust. 1 pkt 1-3 ww. ustawy:

- 1.** Kuratorem zawodowym może być mianowany ten, kto:
 1. posiada obywatelstwo polskie i korzysta z pełni praw cywilnych i obywatelskich;
 2. jest nieskazitelnego charakteru;
 3. jest zdolny ze względu na stan zdrowia do pełnienia obowiązków kuratora zawodowego,

Tak więc sam fakt posiadania orzeczenia o stopniu niepełnosprawności nie powinien przesądzać o możliwości pełnienia funkcji kuratora społecznego, a jedynie stan zdrowia, który umożliwia bądź nie pełnienie obowiązków kuratora społecznego.

Grzegorz Jaroszczyk, prawnik



12. SYMBOL 02-P I DZIAŁALNOŚĆ BEZ REJESTRACJI.

Czy z symbolem niepełnosprawności 02-P i diagnozą F20 mogę prowadzić tzw. działalność bez rejestracji – udzielać korepetycji? Czy są w ogóle jakieś ograniczenia w tym zakresie?

Sam fakt posiadania orzeczenia o stopniu niepełnosprawności 02-P nie stanowi negatywnej przesłanki prowadzenia działalności tzw. nieewidencjonowanej. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców nie wprowadza ograniczenia możliwości wykonywania tzw. działalności nieewidencjonowanej do konkretnych grup. Warto zapoznać się z przepisami ww. ustawy w zakresie prowadzenia tzw. działalności nieewidencjonowanej, w szczególności z art. 5 tejże ustawy.

Grzegorz Jaroszczyk, prawnik



13. RENTA SOCJALNA A BEZROBOCIE.

Czy można pobierać rentę socjalną, będąc na bezrobociu?

Fakt pobierania przez Panią renty socjalnej uniemożliwia Pani uzyskanie statusu osoby bezrobotnej, ale może Pani uzyskać w powiatowym urzędzie pracy status osoby poszukującej pracy niepozostającej w zatrudnieniu.

Warto pamiętać o art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, zgodnie z którym osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu ma prawo korzystać z usług lub instrumentów rynku pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 1065, z późn. zm.).

Grzegorz Jaroszczyk, prawnik



14. WYRÓWNANIE DO L4 DLA PRACOWNIKA ZE ZNACZNYM STOPNIEM NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.

Kilka razy w roku jestem na L4, chorobowe – grypa, bóle kręgosłupa i stawów. Kto może mi dopłacić do 100% chorobowego, gdyż mam znaczny stopień niepełnosprawności?

Wysokość wynagrodzenia za okres choroby oraz zasiłku chorobowego wynosi 80 proc. podstawy wymiaru. Wysokość ta nie jest w żaden sposób uzależniona od posiadania określonego stopnia niepełnosprawności.

dr Michał Urban, radca prawny



15. DODATEK ZA PRACĘ NA ODLEGŁOŚĆ PRZY KOMPUTERZE.

Pragnę zapytać, czy przysługuje mi dodatek za pracę na komputerze? Praca na odległość (w domu) na pełnym etacie. Praca polega na wyszukiwaniu ofert w Internecie i ich przetwarzaniu.

Pracownik wykonujący pracę zawodową poza miejscem zamieszkania, w ramach umowy o pracę, może otrzymać dodatkowe świadczenia finansowe, którymi są: podwyższone koszty uzyskania przychodów i dodatek za rozłąkę.

Przepisy te nie mają jednak zastosowania, gdy pracownik ma np. podpisaną umowę o pracę z firmą z siedzibą w Gdyni, zaś sam pracownik pracuje w swoim domu (gdzie mieszka) np. w Warszawie. Przesyłanie danych na odległość (do siedziby firmy) nie jest pracą poza miejscem zamieszkania kwalifikującą do uzyskania dodatkowych świadczeń finansowych.

dr Michał Urban, radca prawny



16. OD CZEGO ZALEŻY TZW. KARPIOWE?

Mam umiarkowany stopień niepełnosprawności, pracuję w firmie pracy chronionej i nie dostajemy ani gotówki, ani żadnych bonów na święta. Dlaczego jedne firmy dbają o pracownika, a inne nie, od czego to zależy, proszę o odpowiedź.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych reguluje kwestie związane z funkcjonowaniem zakładów pracy chronionej, w tym kwestie dotyczące zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, z którego finansowane jest różnego rodzaju wsparcie dla pracowników, m.in. zwrot kosztów zakupu leków, dofinansowania różnego rodzaju i inne wsparcie. Ponadto w wielu zakładach pracy istnieje tzw. fundusz socjalny. Fundusz socjalny to środki przeznaczone na finansowanie działalności socjalnej pracowników. Zasady tworzenia i gospodarowania środkami funduszu reguluje ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jednolity Dz.U.2018.1316 z późn. zm.).

W związku z powyższym wskazane jest, aby w swoim zakładzie pracy zapytała Pani o zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych oraz fundusz socjalny i dowiedziała się, jakie są w nim przewidziane formy wsparcia pracowników w okresie świąt.

dr Michał Urban, radca prawny



17. PRACA 42 GODZINY W TYGODNIU.

Pracodawca zaplanował mi, jako osobie niepełnosprawnej ze stopniem umiarkowanym, czas pracy w tygodniu na 42 godziny, czyli 6 dni, a powinnam pracować 35 godzin. Czy te 7 godz. należy traktować jako nadgodziny, czy też nie? A jeżeli tak, to z jakich to wynika przepisów?

Zgodnie z art. 15 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Przepisów powyższych nie stosuje się do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.

Nie może więc Pani obecnie pracować więcej niż 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, jeżeli nie ma Pani zgody lekarza medycyny pracy. Praca ponad wymiar 7/35 jest łamaniem przez pracodawcę przepisów prawa. Wszystkie godziny ponad 7/35 należy docelowo uznać jako nadgodziny. Wynika to z ww. przepisu ustawy.

dr Michał Urban, radca prawny



18. CZY MOŻNA DŹWIGAĆ W PRACY PRZY STOPNIU UMIARKOWANYM I WSKAZANIU LEKARZA MEDYCZYNY PRACY „DO 10 KG”?

Pracuję w magazynie [do wiad. red.], są to kartony różnych gabarytów i różnej wagi. Po przedstawieniu orzeczenia o niepełnosprawności umiarkowanej z wpisem „do 10 kg” pracodawca każe mi w pracy ciągłej rozładowywać kartony do 10 kg i twierdzi, że jest to zgodne z prawem. Rozładunek z tira jest to przeważnie około 600 do 1000 kartonów i wagi do 10 kilogramów różnych gabarytów. Poinformowałem pracodawcę, że mogę dźwigać do 10 kg. Czy mogę tak pracować i dziennie przerzucać około 7 ton z samochodów na palety z jednego rozładunku, a tych rozładunków jest około 3 do 4? Obecnie tylko zmniejszyły mi się godziny pracy do 7 godzin dziennie. Proszę o podanie jakiegoś przepisu, czy przy pracy do 10 kg mogę tyle dźwigać i rozładowywać towary. Rozładunek z tira to około 2 godzin z innym pracownikiem. Mam orzeczonych kilka chorób, w tym problemy z kręgosłupem górnym.

W związku z zaistniałą sytuacją powinien Pan udać się do lekarza medycyny pracy w celu ustalenia, czy przy Pańskiej niepełnosprawności praca w systemie, jaki Pan opisał, odpowiada Pana psychofizycznym możliwościom.

W mojej ocenie praca, którą Pan wykonuje (jej charakter, indywidualność sytuacji), może nosić cechy swego rodzaju obejścia przez pracodawcę zakazu dźwigania ciężarów powyżej 10 kg. Ważne jest więc ustalenie przez lekarza medycyny pracy wpływu takiej pracy na Pana zdrowie.



dr Michał Urban, radca prawny

19. EKWIWALENT ZA URLOP.

Zmieniłam pracę od 1.10.2018, pełny etat, urlop 26 dni. Cały urlop rehabilitacyjny, czyli 10 dni, wykorzystałam w lipcu u poprzedniego pracodawcy, więc nie mogę już z niego korzystać w tym roku u nowego pracodawcy. Natomiast jeśli chodzi o urlop wypoczynkowy, to wykorzystałam 18 dni z 20 dni, które mi przysługiwały z racji 9-miesięcznego zatrudnienia. Za 2 dni spodziewałam się ekwiwalentu. Jednakże pracodawca odmówił jego wypłaty i poprawy świadectwa pracy, gdyż jak twierdzi przekroczyłam limit urlopu rehabilitacyjnego. Przysługiwało mi za 9 miesięcy zatrudnienia tylko 8 dni urlopu rehabilitacyjnego, a wykorzystałam 10 dni. To przekroczenie wyrównał właśnie tymi 2 dniami, za który miał być wypłacony ekwiwalent. Czy takie postępowanie jest słuszne? Moim zdaniem urlop wypoczynkowy i rehabilitacyjny nie sumują się i ich limit liczony jest osobno, gdyż są dwie podstawy prawne. Bardzo proszę o odpowiedź (najlepiej wraz z podstawą prawną).

Zgodnie z art. 19 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 511 z późn. zm.), osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym (często nazywany urlopem rehabilitacyjnym). Do dodatkowego urlopu wypoczynkowego stosuje się zasady takie, jak do urlopu wypoczynkowego uregulowanego w Kodeksie pracy, gdyż jest to w swojej istocie urlop wypoczynkowy udzielany w dodatkowej liczbie 10 dni, wynikający z uprawnień pracownika będącego



osobą z niepełnosprawnością. Z powyższego wynika więc, że dodatkowy urlop wypoczynkowy udzielany jest (podobnie jak kwestia ekwiwalentu) na takich samych zasadach, jak zwykły urlop wypoczynkowy.

Co do zasady, zgodnie z art. 155¹ § 1 Kodeksu pracy (urlop w wymiarze proporcjonalnym), w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop:

- 1.** u dotychczasowego pracodawcy – w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze;
- 2.** u kolejnego pracodawcy – w wymiarze:
 - a.** proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego – w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego,
 - b.** proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym – w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego, z zastrzeżeniem § 2.

Zgodnie z § 2 ww. przepisu pracownikowi, który przed ustaniem stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego wykorzystał urlop w wymiarze wyższym niż wynikający z § 1 pkt 1, przysługuje u kolejnego pracodawcy urlop w odpowiednio niższym wymiarze; łączny wymiar urlopu w roku kalendarzowym nie może być jednak niższy niż wynikający z okresu przepracowanego w tym roku u wszystkich pracodawców.

dr Michał Urban, radca prawny



20. CZY ORZECZENIE MOŻE WPŁYWAĆ NA KOLEJNOŚĆ ZWOLNIENIA Z PRACY?

Pracuję jako wychowawca w internacie już od 18 lat na cały etat. Jestem osobą niepełnosprawną z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (II grupa inwalidzka). Pobieram też rentę. Jest to najniższa renta. Czy w związku z tym muszę być brana pod uwagę w pierwszej kolejności, jeżeli chodzi o zwolnienia? Nadmieniam, że są osoby później ode mnie zatrudnione w tej szkole i są takie, które mają dodatkowy dochód.

Nie musi być Pani brana pod uwagę w pierwszej kolejności, jeżeli chodzi o Pani zwolnienie, w prawie pracy obowiązuje zasada równouprawnienia i pracodawca powinien kierować się jedynie kwestiami merytorycznymi (doświadczenie, wykształcenie itp.) również w kwestii zwolnień.

Zgodnie z art. 183a § 1 Kodeksu pracy, pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Grzegorz Jaroszczyk, prawnik



21. DODATKOWY URLOP DLA EMERYTA Z ORZECZENIEM O NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.

Od kilku lat posiadam orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym (obecnie ważne do 12.2020 r.). W marcu tego roku osiągnęłam wiek emerytalny i przeszłam na emeryturę. Od 1.06.2018 r. zostałam zatrudniona na umowę o pracę u tego samego pracodawcy i na mocy orzeczenia o niepełnosprawności korzystam z 7-godzinnego dnia pracy. Pracodawca odmawia mi jednak urlopu dodatkowego motywując, to faktem, że jestem emerytką. Czy ma rację?

Sam fakt bycia niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym emerytką nie pozbawia Pani jako pracownika prawa do dodatkowego, 10-dniowego urlopu wypoczynkowego, wynikającego z posiadania co najmniej umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Grzegorz Jaroszczyk, prawnik



22. CO PRZYSŁUGUJE PODCZAS PRACY W OCHRONIE.

Pracuję w ochronie 24 h, a mam orzeczenie o stopniu umiarkowanym i nie wiem, co mi się należy, słyszałem tylko, że za noce powinienem dostać jakiś procent.

Za pracę w godzinach nocnych przysługuje dodatek.

Natomiast zgodnie z art. 19 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych:

- 1.** Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności.
- 2.** Urlop, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów.
- 3.** Jeżeli wymiar urlopu dodatkowego, o którym mowa w ust. 2, jest niższy niż 10 dni roboczych, zamiast tego urlopu przysługuje urlop dodatkowy określony w ust. 1.

Ponadto, zgodnie z art. 20 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych:

- 1.** Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:
 - 1.** 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;



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.
2. Wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy, o których mowa w ust. 1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.
3. Łączny wymiar urlopu określonego w art. 19 ust. 1 (tj. 10 dni urlopu wypoczynkowego) i zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Ponadto, zgodnie z art. 17. ww. ustawy, osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy. Nie narusza to przepisu art. 134 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.).

Grzegorz Jaroszczyk, prawnik



23. URLOP REHABILITACYJNY PO WYGAŚNIĘCIU ORZECZENIA.

Orzeczenie o niepełnosprawności ze stopniem umiarkowanym wygasło mi 31.07.2018 r. Czy należy mi się urlop rehabilitacyjny w tym roku? Obecnie stwierdzono u mnie brak niepełnosprawności.

Jak wyjaśniają pracownicy Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych: „jeżeli osoba zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności utraci status osoby niepełnosprawnej lub też zostanie zaliczona do lekkiego stopnia niepełnosprawności, nie traci prawa do urlopów, do których nabyła prawo przed utratą tego statusu lub zmianą stopnia niepełnosprawności na lekki (zarówno zaległych, jak i bieżących). W takim przypadku brak jest podstaw do zastosowania zasady urlopu w wymiarze proporcjonalnym. Utrata bądź zmiana stopnia niepełnosprawności powoduje utratę prawa do kolejnego dodatkowego urlopu wypoczynkowego.

Dodatkowy urlop wypoczynkowy przechodzi na rok następny. Urlopu dodatkowego niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z planem urlopów na dany rok należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca trzeciego kwartału następnego roku kalendarzowego.

Roszczenia ze stosunku pracy, w tym dotyczące udzielenia dodatkowego urlopu wypoczynkowego ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Trzyletni termin przedawnienia prawa do urlopu rozpoczyna się najwcześniej w ostatnim dniu roku kalendarzowego, w którym pracownik nabył to prawo”.

Grzegorz Jaroszczyk, prawnik



24. CZAS PRACY NAUCZYCIELA Z LEKKIM STOPNIEM.

Jestem zatrudniony na stanowisku nauczyciela w dwóch szkołach. W jednej z tych szkół mam więcej godzin, niż przewiduje pensum oraz zdarzają się nadgodziny, które sobie cenię. Posiadam też orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu lekkim. Czy w ramach nowych przepisów dotyczących czasu pracy osób niepełnosprawnych mój wymiar zatrudnienia może zostać ograniczony?

W art. 42a ustawy Karta Nauczyciela wprowadzono z dniem 1 września 2018 r. następujące zmiany:

a. po ust. 1 dodano ust. 1a w brzmieniu:

„**1a.** Nauczycielowi niepełnosprawnemu zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, dla którego maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy jest ustalany zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 2046 i 1948 oraz z 2017 r. poz. 777, 935 i 1428), obniża się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć proporcjonalnie do obniżenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny pomija się, a powyżej pół godziny liczy się za pełną godzinę”;

b. ust. 3 otrzymał brzmienie:

„**3.** Nauczycielowi korzystającemu z obniżonego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie przydziela się godzin ponadwymiarowych”.

Z analizy powyższego przepisu zmiana dotyczy nauczycieli posiadających znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności, a Pan posiada lekki stopień niepełnosprawności.



25. UMOWA O PRACĘ I ODPRAWA EMERYTALNA.

Pracuję w zpch, mam orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności. Pierwszą umowę o pracę, na okres próbny, otrzymałam od [do wiad. red.]. Następna umowa na czas określony od [do wiad. red.]. W 2019 osiągnę wiek emerytalny. Jaką umowę o pracę powinnam dostać? Boję się, że będzie to um. na rok. Wtedy zabraknie mi [do wiad. red.] do emeryt., czy mogę upominać się o dłuższą umowę o pracę. W grę wchodzi również odprawa emerytalna. Słyszałam, że jak byłam na rencie, to odprawy emerytalnej nie otrzymam. Wiem, że odprawę rentową lub emerytalną otrzymuje się tylko raz. Ja pracowałam w [do wiad. red.], na skutek choroby musiałam przejść na rentę chorobową (7 lat). Nie otrzymałam żadnej odprawy rentowej, na świadectwie pracy nie ma żadnej wzmianki o odprawie. Czy odchodząc na emeryturę, muszę udowodnić, że nie otrzymałam żadnej odprawy? Jeśli tak, to w jaki sposób? Zakład [do wiad. red.] już nie istnieje.

Niestety, nie może domagać się Pani zawarcia dłuższej umowy, ale może Pani wnioskować o zawarcie dłuższej umowy o pracę, oczywiście przynajmniej do dnia następnego po dniu uzyskania przez Panią wieku umożliwiającego przejście Pani na emeryturę.

Skoro Pani nie otrzymała odprawy rentowej, powinna Pani otrzymać odprawę emerytalną. W sumie sam fakt braku wzmianki o niewypłaceniu odprawy rentowej na Pani świadectwie pracy powinien wystarczyć jako dowód.

Zgodnie z art. 921 § 1 Kodeksu pracy, pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury,



którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Zgodnie z § 2, pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Grzegorz Jaroszczyk, prawnik



Porady zawarte w niniejszej e-broszurze udzielane były od stycznia 2018 r. do marca 2019 r. i odzwierciedlają obowiązujący w tym okresie stan prawny.

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

nie **pelno** sprawni.pl


Konsultacja prawna: Grzegorz Jaroszczyk

Redaktorka wykonawcza: Beata Dązbłaż

Projekt i skład: Liliana Szymborska

Korekta: Robert Pniewski

Specjalista ds. dostępności: Jakub Dębski

Zdjęcia: archiwum Integracji, pixabay.com

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” stanowi część projektu

Zapytaj Doradcę, który jest

współfinansowany ze środków PFRON.



Państwowy Fundusz
Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych

