

ZATRUDNIENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH – WYBRANE ZAGADNIENIA

I. Cele edukacyjne zajęć

a) w zakresie wiedzy - uczniowie/uczestnicy będą wiedzieli, czym jest niepełnosprawność, jakie stopnie niepełnosprawności wyróżnia się w obowiązujących aktach normatywnych oraz jakie uprawnienia przysługują osobom niepełnosprawnym w zatrudnieniu;

b) w zakresie umiejętności - uczniowie/uczestnicy nabeǳą umiejętność wyszukiwania oraz prawidłowego odczytywania regulacji prawnych poświęconych zagadnieniom z zakresu zatrudnienia osób niepełnosprawnych w prawie polskim oraz powiązań zachodzących pomiędzy wybranymi regulacjami prawnymi.

II. Cele wychowawcze zajęć

Uświadomienie uczniom/uczestnikom problemów, z jakimi borykają się osoby niepełnosprawne w codziennym życiu na przykładzie ich zatrudnienia, sposobów gwarantujących prawidłowe funkcjonowanie w społeczeństwie osób niepełnosprawnych oraz konieczności niesienia im pomocy poprzez aktywne angażowanie ich w życie zakładów pracy.

Plan Lekcji:

1. Wprowadzenie do tematu,
2. Podstawowe zagadnienia dotyczące osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu – mini wykład,
3. Kazusy, których analiza poprzez wskazanie problemu oraz prawidłowego rozwiązania pozwolą utrwalić zdobytą w czasie wykładu wiedzę teoretyczną.

I) Wprowadzenie do tematu

Rozpytanie uczniów/uczestników

Zajęcia należy rozpocząć od zapytania uczniów/uczestników, jakie skojarzenia przychodzą im na myśl ze słowami takimi jak niepełnosprawność, czy też osoba niepełnosprawna. Czy kiedykolwiek spotkali się z takimi określeniami, a jeśli tak to w jakich okolicznościach? Czy uczniowie/uczestnicy wiedzą, jakie szczególne uprawnienia posiadają osoby niepełnosprawne? Podane przez uczniów odpowiedzi można zapisać na tablicy.

II) Podstawowe zagadnienia dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych – mini wykład

1) Pojęcie niepełnosprawności w prawie polskim

Definicję niepełnosprawności zawarto w art. 2 pkt 10) ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Zgodnie z tym przepisem pod pojęciem niepełnosprawności rozumieć należy trwałą lub okresową niezdolność do wypełnienia ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą

niezdolność do pracy.

Podana definicja ma charakter uniwersalny, ponieważ dotyczy osób niepełnosprawnych, które pozostają w zatrudnieniu, jak i tych, które nie wykonują żadnej pracy. Bez względu jednak na to, czy będziemy mieli do czynienia z niepełnosprawnym pracownikiem, czy też osobą, która nie wykonuje żadnej pracy, w świetle obowiązującego prawa każda z nich będzie traktowana jak niepełnosprawny, któremu dedykuje się szczególne uprawnienia określone powyższą ustawą.

2) Stopnie niepełnosprawności

Zgodnie z art. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wyróżnia się następujące stopnie niepełnosprawności:

- a) **znaczny**, do którego zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.
- b) **umiarkowany**, do którego zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.
- c) **lekki**, do którego zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mająca ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

3) Możliwość zatrudnienia osoby z danym stopniem niepełnosprawności

Dopuszczalne jest zatrudnienie osoby z każdym z powyżej wskazanych stopni niepełnosprawności, aczkolwiek w przypadku osób ze znacznym bądź umiarkowanym stopniem niepełnosprawności wskazuje się, że ich zatrudnienie możliwe jest w przypadku przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb takiej osoby albo poprzez jej zatrudnienie w formie telepracy. Oceny, czy pracodawca prawidłowo przystosował stanowisko pracy dla osoby niepełnosprawnej dokonuje Państwowa Inspekcja Pracy (art. 5 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych).

4) Niezdolność do samodzielnej egzystencji

Zgodnie z art. 4 ust. 4 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych pod pojęciem niezdolności do samodzielnej egzystencji należy rozumieć naruszenie sprawności organizmu w stopniu uniemożliwiającym zaspokajanie bez pomocy innych osób podstawowych potrzeb życiowych, za które uważa się przede wszystkim samoobsługę, poruszanie się i komunikację.

5) Niepełnosprawność u osób do 16 roku życia

Zgodnie z art. 4a ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych osoby, które nie ukończyły 16 roku życia zaliczane są do osób niepełnosprawnych, jeżeli mają naruszoną sprawność fizyczną lub psychiczną o przewidywanym okresie trwania powyżej 12 miesięcy, z powodu wady wrodzonej, długotrwałej choroby lub uszkodzenia organizmu, powodującą konieczność zapewnienia im całkowitej opieki lub pomocy w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych w sposób przewyższający wsparcie potrzebne osobie w danym wieku.

Z powyższego wynika zatem, że ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych dotyczy nie tylko pełnoletnich osób niepełnosprawnych, ale również niepełnoletnich niepełnosprawnych, którzy – mając na uwadze wskazaną definicję – potrzebują pomocy innych osób dla prawidłowego funkcjonowania w społeczeństwie.

6) Szczególne uprawnienia osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu

a) Jednorazowa pomoc na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej lub na podjęcie działalności w formie spółdzielni socjalnej (art. 12a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych)

Jednym z podstawowych uprawnień, z jakich skorzystać może osoba niepełnosprawna, która zamierza założyć własną działalność gospodarczą jest możliwość uzyskania jednorazowej pomocy finansowej, pochodzącej z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Każdorazowo wysokość otrzymanej kwoty dofinansowania określa umowa zawarta pomiędzy osobą niepełnosprawną, ubiegającą się o dofinansowanie a starostą, przy czym możliwe jest uzyskanie dofinansowania w wysokości:

- ➔ nie wyższej niż 6-krotność przeciętnego wynagrodzenia, w przypadku zobowiązania do prowadzenia działalności gospodarczej, rolniczej lub członkostwa w spółdzielni socjalnej nieprzerwanie przez okres co najmniej 12 miesięcy,
- ➔ wynoszącej od 6-krotności do 15-krotności przeciętnego wynagrodzenia, w przypadku zobowiązania do prowadzenia działalności gospodarczej, rolniczej lub członkostwa w spółdzielni socjalnej nieprzerwanie przez okres co najmniej 24 miesięcy.

Pamiętać przy tym należy, że możliwość uzyskania opisanego dofinansowania ma miejsce, jeśli osoba niepełnosprawna nie otrzymała bezzwrotnych środków publicznych na ten cel.

Co więcej, uzyskane w ten sposób środki na zainicjowanie własnej działalności nie mogą być wykorzystane w dowolny sposób. Każdorazowo przestrzegać należy warunków umowy ze starostą, albowiem w przypadku ich naruszenia przez osobę niepełnosprawną pozyskane środki finansowe podlegają zwrotowi wraz z odsetkami w wysokości określonej dla zaległości podatkowej. Podobne rozwiązanie nie ma na celu zniechęcenie osoby niepełnosprawnej od pozyskania pomocy finansowej, lecz zagwarantowanie, aby środki wykorzystano na poczet własnej działalności

gospodarczej, albowiem taki jest cel wspomnianej pomocy finansowej.

b) Dofinansowanie działalności gospodarczej (art. 13 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych)

Osoba niepełnosprawna prowadząca działalność gospodarczą albo własne lub dzierżawione gospodarstwo rolne może otrzymać, ze środków Funduszu dofinansowanie do wysokości 50 % oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie tej działalności, jeżeli:

- nie korzystała z pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo pożyczka została w całości spłacona lub umorzona;
- nie otrzymała bezzwrotnych środków na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo prowadziła tę działalność co najmniej przez 24 miesiące od dnia otrzymania pomocy na ten cel.

Tak samo jak w przypadku jednorazowej pomocy finansowej tak i w tym przypadku uzyskanie dofinansowania działalności gospodarczej następuje w drodze umowy zawartej ze starostą.

c) Stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej (art. 14 i art. 13 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych)

Osobie zatrudnionej, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku, pracodawca jest obowiązany wydzielić lub zorganizować odpowiednie stanowisko pracy z podstawowym zapleczem socjalnym, nie później niż w okresie 3 miesięcy od daty zgłoszenia przez tę osobę gotowości przystąpienia do pracy, które z kolei powinno nastąpić w ciągu miesiąca od dnia uznania takiej osoby za niepełnosprawną.

Opisane uprawnienie dotyczy zatem osób uprzednio sprawnych, u których niepełnosprawność powstała na dalszym etapie życia, aczkolwiek opisane uprawnienie nie będzie przysługiwać takiej osobie, jeśli okaże się, że wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było naruszenie przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracownika z jego winy lub jego stanu nietrzeźwości, przy czym na pracodawcy ciąży obowiązek udowodnienia tychże okoliczności.

d) Czas pracy osoby niepełnosprawnej (art. 15 i art. 16 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych)

Nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, zaś w przypadku osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Nadto, osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

Opisanych zasad nie będziemy stosować wobec 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 zgodę na odstępstwa od szczególnych zasad dotyczących czasu pracy niepełnosprawnego. Każdorazowo pracodawcę obciążają koszty badań lekarskich, mających na celu ustalenie, czy osoba niepełnosprawna może wykonywać pracę z pominięciem opisanych powyżej zasad.

e) Wymiar czasu pracy osoby niepełnosprawnej a należne jej wynagrodzenie (art. 18 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych)

W przypadku niższego wymiaru czasu pracy osoby niepełnosprawnej pojawia się pytanie, czy w takiej sytuacji należne jej wynagrodzenie za pracę będzie niższe niż gdyby ją wykonywała w takiej samej liczbie godzin, co inny pracownik. Otóż zgodnie z art. 18 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych stosowanie niższych norm czasu pracy nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości. Godzinowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające osobistemu zaszeregowaniu lub zaszeregowaniu wykonywanej pracy, przy przejściu na szczególne normy czasu pracy ulegają podwyższeniu w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowy wymiar czasu pracy do tych norm.

Oznacza to zatem, że wynagrodzenie osoby niepełnosprawnej musi być utrzymane w takiej wysokości, w jakiej przysługiwałoby jej, gdyby wykonywała pracę w normalnym wymiarze godzinowym. Na tle tego rozwiązania widać zatem, że celem obowiązujących przepisów jest ochrona stosunku pracy osoby niepełnosprawnej przed jej pokrzywdzeniem, polegającym na wypłacie zaniżonego wynagrodzenia.

f) Przerwy w pracy (art. 17 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych)

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 prawa do przerwy w pracy w wymiarze 15 minut, którą wlicza się do czasu pracy, a którą odrębnie przewidują przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks Pracy.

g) Dodatkowy urlop wypoczynkowy osoby o znacznym oraz umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (art. 19 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku 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 znacznego bądź umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, przy czym wskazany urlop nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych

lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów.

Z powołanych rozwiązań wynika zatem, że dodatkowy urlop wypoczynkowy nie będzie przysługiwać osobie zaliczonej do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

h) Udzielanie zwolnień od pracy osobie o znacznym bądź umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (art. 20 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych)

Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy:

- w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku,
- 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.

W czasie korzystania ze zwolnienia od pracy osoba niepełnosprawna zachowuje prawo do wynagrodzenia, którego wysokość oblicza się tak samo jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Pamiętać jednak należy, że łączny wymiar urlopu określonego w punkcie g) oraz opisanego zwolnienia od pracy nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

i) Pies asystujący osoby niepełnosprawnej (art. 21 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych)

Osoba niepełnosprawna wraz z psem asystującym ma prawo wstępu:

- do obiektów użyteczności publicznej, w szczególności: budynków i ich otoczenia przeznaczonych na potrzeby administracji publicznej, wymiaru sprawiedliwości, kultury, oświaty, szkolnictwa wyższego, nauki, opieki zdrowotnej, opieki społecznej i socjalnej, obsługi bankowej, handlu, gastronomii, usług, turystyki, sportu, obsługi pasażerów w transporcie kolejowym, drogowym, lotniczym, morskim lub wodnym śródlądowym, świadczenia usług pocztowych lub telekomunikacyjnych oraz innych ogólnodostępnych budynków przeznaczonych do wykonywania podobnych funkcji, w tym także budynków biurowych i socjalnych, jak również opisane uprawnienie przysługuje w środkach transportu kolejowego, drogowego, lotniczego i wodnego oraz w innych środkach komunikacji publicznej,
- do parków narodowych i rezerwatów przyrody,
- na plaże i kąpieliska.

Zgodnie z art. 2 pkt 11) ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych pod pojęciem psa asystującego rozumie się odpowiednio wyszkolonego i specjalnie oznaczonego psa, w szczególności psa przewodnika osoby niewidomej lub niedowidzącej oraz psa asystenta osoby

niepełnosprawnej ruchowo, który ułatwia osobie niepełnosprawnej aktywne uczestnictwo w życiu społecznym.

Warunkiem skorzystania z opisanego uprawnienia jest wyposażenie psa asystującego w uprząż oraz posiadanie przez osobę niepełnosprawną certyfikatu potwierdzającego status psa asystującego i zaświadczenia o wykonaniu wymaganych szczepień weterynaryjnych. Osoba niepełnosprawna nie jest zobowiązana do zakładania psu asystującemu kagańca oraz prowadzenia go na smyczy.

Pamiętać należy jednak, że uprawnienie do wstępu z psem asystującym nie zwalnia osoby niepełnosprawnej z odpowiedzialności za szkody wyrządzone przez zwierzę. Zgodnie z art. 431 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks Cywilny kto zwierzę chowa albo się nim posługuje, obowiązany jest do naprawienia wyrządzonej przez nie szkody niezależnie od tego, czy było pod jego nadzorem, czy też zabłąkało się lub uciekło, chyba że ani on, ani osoba, za którą ponosi odpowiedzialność, nie ponoszą winy. Chociażby osoba, która zwierzę chowa lub się nim posługuje, nie była odpowiedzialna za wyrządzoną przez zwierzę szkodę, poszkodowany może od niej żądać całkowitego lub częściowego naprawienia szkody, jeżeli z okoliczności, a zwłaszcza z porównania stanu majątkowego poszkodowanego i tej osoby, wynika, że wymagają tego zasady współżycia społecznego.

j) Karty parkingowe (art. 20d ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych)

Osoba niepełnosprawna jest zwolniona z opłaty związanej z korzystaniem z drogi publicznej lub drogi wewnętrznej umożliwiających dojazd bezpośrednio do obiektów użyteczności publicznej, w szczególności budynków przeznaczonych na potrzeby administracji publicznej, wymiaru sprawiedliwości, kultury, kultu religijnego, oświaty, szkolnictwa wyższego, nauki, opieki zdrowotnej, opieki społecznej i socjalnej, obsługi bankowej, handlu, gastronomii, usług, turystyki, sportu, obsługi pasażerów w transporcie kolejowym, drogowym, lotniczym lub wodnym, świadczenia usług pocztowych lub telekomunikacyjnych oraz innych ogólnodostępnych budynków, przeznaczonych do wykonywania podobnych funkcji, w tym także budynków biurowych i socjalnych.

Opisane powyżej zwolnienie nie obejmuje jednak prawa do bezpłatnego parkowania, korzystania z autostrad płatnych, przejazdu po drogach krajowych pojazdów samochodowych oraz zespołów pojazdów, składających się z pojazdu samochodowego oraz przyczepy lub naczepy o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 3,5 tony, w tym autobusów niezależnie od ich dopuszczalnej masy całkowitej oraz przejazdu przez obiekty mostowe i tunele zlokalizowane w ciągach dróg publicznych.

III) Kazusy

Kazus nr 1

W dniu 12 maja 2020 roku Jan Kowalski stawił się do pracy w stanie nietrzeźwości. Inni pracownicy zauważyli ten fakt, jednak przez wzgląd na dobre relacje z kolegą postanowili nie informować o zaistniałej sytuacji przełożonego, ponieważ Jan Kowalski

zapewnił ich, że nie jest pijany, co po prostu boli go głowa, w związku z czym ma chwilowe problemy z koncentracją. Godzinę później Jan Kowalski spadł ze schodów, wyniku czego doszło do poważnego urazu kręgosłupa, skutkującego trwałym sparaliżowaniem nóg pracownika. Po zakończeniu leczenia i uzyskaniu orzeczenia o niepełnosprawności Jan Kowalski stawiał się w pracy i zażądał od pracodawcy, aby wyposażył jego biurko w dodatkowe poręcze oraz krzesło gwarantujące utrzymanie prawidłowej postawy osoby niepełnosprawnej, bowiem znalazł przepis, który nakłada na pracodawcę taki obowiązek. Przełożony Jana Kowalskiego odmówił spełnieniu żądań pracownika, ponieważ w dniu, w którym doszło do wypadku pozostali pracownicy przekazali mu informację o wprawieniu się przez Jana Kowalskiego w stan nietrzeźwości, jak również sam tamtego dnia wyczuł od pracownika woń alkoholu. Czy Jan Kowalski ma prawo żądać od pracodawcy przystosowania stanowiska pracy do swoich potrzeb?

Odpowiedź:

Zgodnie z art. 14 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych Jan Kowalski nie ma takiego prawa, ponieważ z własnej winy wprowadził się w stan nietrzeźwości, zaś pracodawca był i jest w stanie ten fakt udowodnić.

Kazus nr 2

Jan Kowalski jest osobą o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. W niedawnym czasie został zatrudniony w charakterze pracownika działu produkcyjnego przedsiębiorstwa rybnego. Swą pracę wykonuje w obniżonych normach czasu pracy, tj. 7 godzin na dobę oraz 35 godzin w ciągu tygodnia. Przedsiębiorstwo, w którym Jan Kowalski został zatrudniony otrzymało zlecenie na produkcję dodatkowych partii filetów z dorsza, którego realizacja wymaga wprowadzenia w zakładzie pracy nocnej zmiany. Pomimo niepełnosprawności Jan Kowalski wykonuje obowiązki pracownicze z taką samą skrupulatnością, co inni pracownicy, w związku z czym pracodawca nakazał mu przyjście do pracy w porze nocnej. Czy słusznie?

Odpowiedź:

Zgodnie z art. 15 ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych Jan Kowalski nie może być zatrudniony w porze nocnej, w związku z czym pracodawca nie może nakazać mu pracownikowi przyjście do pracy w porze nocnej.

Kazus nr 3

Jan Kowalski jest osobą o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, której lekarz ortopeda zalecił regularne ćwiczenia rozciągania nóg. Konieczność ich wykonywania ma miejsce w czasie godzin pracy, wobec czego Jan Kowalski zawiadomił pracodawcę o potrzebie przerwy od pracy w celu chwilowej gimnastyki, uzasadniając swą prośbę tym, że jest ona niezbędna dla zachowania sprawności organizmu. Pracodawca odparł, że nie widzi problemu, aczkolwiek czas poświęcony na gimnastykę nie będzie wliczony pracownikowi do czasu pracy, w związku z czym Jan Kowalski musi przychodzić do pracy

15 minut wcześniej, aby wyjść z zakładu pracy o tej samej porze, co inni pracownicy. Czy słusznie?

Odpowiedź:

Zgodnie z art. 17 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych pracownikowi niepełnosprawnemu przysługuje dodatkowa przerwa w godzinach pracy w wymiarze 15 minut. Podlega ona wliczeniu do czasu pracy. Wobec powyższego pracodawca nie może wymagać od Jana Kowalskiego, aby przychodził do pracy 15 minut wcześniej tylko po to, aby wykonać w ciągu dnia ćwiczenia gimnastyczne.

Kazus nr 4

Jan Kowalski jest osobą niedowidzącą, która na co dzień korzysta z pomocy psa asystującego. W czasie zakupów w supermarkecie jeden z pracowników odmówił Janowi Kowalskiemu wstępu na dział owoców i warzyw, uzasadniając swą decyzję brakiem kagańca dla psa, który najprawdopodobniej wyrządzi szkodę w towarze. Czy słusznie?

Odpowiedź:

Zgodnie z art. 20a ust. 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych Jan Kowalski nie ma obowiązku zakładać psu kagańca, w związku z czym żądanie pracownika supermarketu jest całkowicie nieuzasadnione.

Kazus nr 5

Jan Kowalski jest osobą z lekkim stopniem niepełnosprawności, stale zamieszkującą w Gdańsku. W dniu 12 maja 2020 roku postanowił odwiedzić swych przyjaciół w Warszawie. Wsiadł w samochód i ruszył autostradą, ponieważ chciał jak najszybciej dostać się do stolicy, a przy tym uniknąć korków. Obrana przez Jana Kowalskiego trasa podróży zakładała przejazd odcinkiem płatnej autostrady, jednak kierowca nie zamierzał płacić żadnych dodatkowych pieniędzy po za zapłatą za paliwo na stacji benzynowej. W końcu Jan Kowalski jest osobą niepełnosprawną i wyczytał w internecie, że tego rodzaju opłaty za przejazd go nie obowiązują. Czy słusznie?

Odpowiedź:

Zgodnie z art. 20d ust. 2 pkt 2) ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych osoba niepełnosprawna nie jest zwolniona z obowiązku uiszczenia płatności za przejazd płatnym odcinkiem autostrady.