

Klientka jest osobą z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym. Zapytuje, czy po podjęciu pracy, w celu pracy nie 7, a 8 godzin dziennie musi otrzymać specjalne zaświadczenia o lekarza medycyny pracy, czy jak informuje ją pracodawca - ustawa COVIDowa go z tego obowiązku zwalnia.

Zgodnie z art. 12a pkt 1 ustawy z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (dalej ustawa COVIDowa) w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu, zawiesza się wykonywanie obowiązków wynikających z przepisów art. 229 § 2 zdanie pierwsze - § 4a w zakresie badań okresowych i § 5 ustawy – Kodeks pracy.

Pracodawca został zatem zwolniony jedynie z wykonywania badań okresowych. W odniesieniu do nich, dopiero po odwołaniu stanu (epidemii lub zagrożenia epidemicznego) pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wykonać zawieszony obowiązek (pracodawca - wydać skierowanie, a pracownik wykonać badania). Obowiązki te należy zrealizować w okresie nie dłuższym niż 180 dni od dnia odwołania ww. stanów.

Natomiast przepisy te nie zwalniają z innego obowiązku a jednocześnie uprawnienia pracownika - art. 15 ust. 1 i 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Zgodnie z ww przepisami 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. Powyższych zakazów (tj. dotyczących skróconych norm czasu pracy oraz zakazu pracy w porze nocnej i godzinach nadliczbowych), nie stosuje się:

1. do osób zatrudnionych przy pilnowaniu (tj. wykonujących czynności bezpośrednio związane z pilnowaniem lub monitorowaniem mienia) oraz
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 (art. 16).

Niemniej nie jest to badanie tożsame.

Podsumowując - do zgody wydanej przez lekarza w zakresie dotyczącym pracy w wymiarze ponad 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo nie ma zastosowania przepis art.12a ustawy COVIDowej , który by czasowo zwalniał z uzyskania takiej zgody.

Zaproszono klientkę do dalszych konsultacji w przypadku pytań lub wątpliwości.