

Klient przez 20 lat posiadał orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności i nabył prawo do dotykowych 10 dni urlopu wypoczynkowego. W lipcu 2018 r. otrzymał orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności, w związku z powyższym w roku 2019 nie planował dodatkowych dni urlopowych. Od 1 października 2019 r. ponownie otrzymał stopień umiarkowany.

Czy pracownikowi należy się pełne 10 dni urlopu wypoczynkowego, czy proporcjonalnie do końca roku?

Zgodnie z art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.) – dalej jako u.r.o.n. osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Do nabycia prawa do tego urlopu jest więc konieczne legitymowanie się orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności lub orzeczeniem traktowanym na równi z tym orzeczeniem na podstawie art. 5, 5a lub 62 u.r.o.n. tego orzeczenia.

Należy zwrócić uwagę na to, że nabycie prawa do urlopu, o którym mowa w art. 19 u.r.o.n. (ani jego utrata), nie zależą wprost od przedstawienia pracodawcy orzeczenia dotyczącego niepełnosprawności pracownika.

Przepisy u.r.o.n. nie normują proporcjonalności urlopu dodatkowego, o którym mowa w art. 19 u.r.o.n.

Po pierwsze, odnoszą się one wyłącznie do usuwania kolizji uprawnień (art. 19 ust. 2 i 3 u.r.o.n.). Wymiar urlopu ustalony zgodnie z art. 19 ust. 2 i 3 u.r.o.n. nie zależy bowiem od momentu nabycia znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przez pracownika, lecz od zakresu innych przysługujących uprawnień dotyczących urlopu wypoczynkowego lub dodatkowego urlopu wypoczynkowego.

Po drugie, art. 20c u.r.o.n. określa jedynie czasowy zakres szczególnych uprawnień pracowniczych przewidzianych w rozdziale czwartym u.r.o.n. Tym samym nie wpływa on na wymiar uprawnień (tj. na liczbę dni przysługującego urlopu, o którym mowa w art. 19 u.r.o.n., lub zwolnienia od pracy, o którym mowa w art. 20 ust. 1 pkt

1 u.r.o.n.). Poza tym, art. 20c u.r.o.n. ma jedynie odpowiednie stosowanie do art. 19 u.r.o.n. Biorąc pod uwagę m.in. charakter tego uprawnienia oraz to, że jest ono niezależne od woli i wiedzy stron stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2005 r. II PK 339/04) – w praktyce art. 20c u.r.o.n. ogranicza się do realizacji i dokumentowania tego prawa.

Również wynikająca z art. 66 u.r.o.n. możliwość posiłkowego stosowania przepisów Kodeksu pracy nie prowadzi do proporcjonalnego obniżenia wymiaru urlopu, o którym mowa w art. 19 u.r.o.n., przysługującego pracownikowi pełnoetatowemu (por art. 154 § 4 Kodeksu pracy). Również stosowania przepisu art. 1551 Kodeksu pracy nie można rozciągać na skutki okresu legitymowania się odpowiednim stopniem niepełnosprawności. Nabycie prawa do dodatkowego urlopu w sytuacji przedstawionej w pytaniu można raczej porównać do przejścia z wymiaru urlopu określonego w art. 154 § 1 pkt 1 na wymiar określony w art. 154 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy w związku z osiągnięciem 10-letniego stażu pracy. Bez względu na to, w którym miesiącu zajdą przesłanki do zwiększenia tego wymiaru – zostaje on zwiększony o 6 dni roboczych.

Moment nabycia prawa do kolejnego urlopu, o którym mowa w art. 19 u.r.o.n., następuje albo 1 stycznia danego roku (art. 153 § 2 Kodeksu pracy) albo od dnia spełnienia warunków z art. 19 ust. u.r.o.n. Do wyegzekwowania tego uprawnienia jest konieczne przedstawienie orzeczenia (zdarzenie to nie wpływa jednak na wymiar urlopu). Dlatego w 2020 r. po przedstawieniu orzeczenia należy skorygować wymiar urlopu dodatkowego (zwiększając go z 0 do 10 dni).

W związku z powyższym zasady proporcjonalności nie stosuje się do nabycia prawa do dodatkowego urlopu, o którym mowa w art. 19 u.r.o.n. Dlatego wymiar urlopu dodatkowego za 2019 r. to 10 dni.

Przedstawiono klientowi możliwość skorzystania skontrolowania pracodawcy przez Państwową Inspekcję Pracy.

Rozeznano się w sytuacji w zakresie potrzeby uzyskania wsparcia psychologicznego z uwagi na postawę klienta w trakcie udzielania porady/sygnalizowane problemy z tym związane;

Zastosowano technikę wsparcia/wzmacniamy/dowartościowujemy, parafrazę, klaryfikację, odzwierciedlenie emocji, technikę FUKO;

Zaproszono na dalsze konsultacje w razie pytań lub problemów.