

Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych w związku z licznymi zapytaniem, dotyczącymi czasu pracy pracowników niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności po 1 stycznia 2012 r. na swoich stronach internetowych opublikowało wyjaśnienia.

Poniżej przytoczamy ich pełną treść:

"Zgodnie z art. 15 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.), w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2010 r. Nr 226, poz. 1475) od 1 stycznia 2012 r. czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej zarówno do znacznego, umiarkowanego jak i lekkiego stopnia niepełnosprawności będzie wynosił maksymalnie 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Nie oznacza to jednak, że osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, nie będą mogły korzystać ze skróconej normy czasu pracy.

Pracownik niepełnosprawny, zaliczony do znacznego bądź umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, aby po 1 stycznia 2012 r. mógł pracować w skróconych normach czasu pracy (tzn. maksymalnie 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo), powinien przedstawić pracodawcy zaświadczenie o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy, wydane przez lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne pracowników lub też w razie jego braku lekarza sprawującego opiekę nad osobą niepełnosprawną.

Konstrukcja określona w art. 15 ust. 2 w/w ustawy jest analogiczna do funkcjonującej od kilkunastu lat konstrukcji określonej w art. 16 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji (...).

Na mocy art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji (...), pracodawcy mają obowiązek wydania swoim niepełnosprawnym pracownikom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, skierowań do lekarzy medycyny pracy celem przeprowadzenia badań koniecznych do uzyskania zaświadczenia, o którym mowa w tym przepisie.

Nie oznacza to jednak, że art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji (...) nakłada na pracodawców obowiązek kierowania wszystkich pracowników niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności na badania w celu uzyskania wspomnianego zaświadczenia. Na badania te, per analogiam do art. 16 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji (...), kierowani powinni być pracownicy niepełnosprawni, którzy wystąpią z takim wnioskiem (wyróżają pracodawcy chęć przebadania się). Pracodawca nie może natomiast żądać od pracownika skorzystania z uprawnienia do pracy w skróconym czasie pracy. Nie ma on również obowiązku, niejako z urzędu, wydawania skierowań na badania w celu uzyskania zaświadczenia o celowości stosowania skróconych norm czasu pracy, wszystkim swoim niepełnosprawnym pracownikom zaliczonym do znacznego bądź też umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Powinien je wydać jednakże tym, którzy będą zainteresowani pozyskaniem takiego zaświadczenia.

Oprócz lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne pracowników, do wystawiania zaświadczeń, o których mowa w znowelizowanym art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji (...) uprawnieni są także lekarze sprawujący opiekę nad osobą niepełnosprawną. Przepis ten stanowi, że lekarze ci uprawnieni są do wydawania stosownych zaświadczeń, tylko wówczas gdy brak jest lekarza medycyny pracy.

Pracodawca powinien więc respektować zarówno zaświadczenia wystawione przez lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne pracowników jak i przez lekarza sprawującego opiekę nad osobą niepełnosprawną- o ile istniał brak lekarza medycyny pracy.

Niezbędne wydaje się ponadto podkreślenie, że niezależnie od tego, przez którego lekarza wystawione zaświadczenie przedstawi pracownik niepełnosprawny, koszty badań zawsze ponosi pracodawca. W kosztach tych zawierają się także koszty dodatkowych badań, których wykonanie będzie niezbędne do uzyskania zaświadczenia o celowości stosowania skróconych norm czasu pracy.

Należy też zauważyć, że lekarz nie jest zobowiązany do wskazywania wymiaru czasu pracy na jaki pracownik niepełnosprawny ma być zatrudniony. Istotne jest, aby lekarz wystawiając zaświadczenie wskazał, że stosowanie skróconych norm czasu wobec danego pracownika jest celowe.

Ustawa o rehabilitacji (...) nie wskazuje na jaki czasookres wspomniane zaświadczenie powinno zostać wydane, zatem termin ważności zaświadczenie określa lekarz, który je wydaje.

Ustawodawca nie przewidział instancji odwoławczej od decyzji lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne pracowników o nie wydaniu zaświadczenia o celowości stosowania skróconych norm czasu pracy nie istnieje instancja odwoławcza.

Badania, o których mowa w art. 229 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (j. t. Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) i badania na potrzeby uzyskania zaświadczenia, o którym mowa w art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji (...) nie są tożsame- tzn. badanie w celu uzyskania zaświadczenia o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy, stanowi odrębną kategorię badań i nie jest ani badaniem wstępnym ani też okresowym czy kontrolnym.

Ustawa o rehabilitacji (...) nie wprowadza obowiązku przedłożenia zaświadczenia, o którym mowa w art. 15 ust. 2, do 1 stycznia 2012 r., należy jednak pamiętać, że skrócona norma czasu pracy będzie obowiązywać dopiero od dnia jego przedstawienia.

Nie ma przeszkód prawnych, by zaświadczenia, o których mowa w artykule 15 ust. 2 w brzmieniu ogłoszonym w 2010 roku, a obowiązującym od 1 stycznia 2012 roku były wydawane już w grudniu 2011 roku z mocą od 1 stycznia 2012 roku. Rozwiązanie to umożliwi osobom niepełnosprawnym realne korzystanie z ich uprawnień pracowniczych już od dnia wejścia w życie nowych zasad ustalania norm czasu pracy dla tych osób."