

MINISTERSTWO RODZINY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
BIURO PEŁNOMOCNIKA RZĄDU DO SPRAW OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa, tel. +48 22 461 60 00, fax +48 22 461 60 02
www.gov.pl/rodzina; www.niepelnosprawni.gov.pl; e-mail: sekretariat.bon@mrips.gov.pl

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

BON-I.055.6.2021.MC

Szanowny Panie!

Odpowiadając na petycję z dnia 1 grudnia 2021 r. w sprawie postulatu skrócenia wymiaru czasu pracy dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności, Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych przekazuje poniższe wyjaśnienia.

Zgodnie z art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o *rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 573 ze zm.) 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 (art. 15 ust. 2).

Przywołane normy wskazują maksymalny wymiar czasu pracy osoby niepełnosprawnej i mają charakter sztywny. Pracodawca ma obowiązek jednoczesnego zachowania obu norm: dobowej i tygodniowej w odniesieniu do pracowników niepełnosprawnych.

Ponadto, na mocy art. 15 ust. 3 ustawy o *rehabilitacji (...)*, osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

Norm, o których mowa w art. 15 ustawy o *rehabilitacji (...)* – zgodnie z art. 16 tejże ustawy 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.

Osoby niepełnosprawne stanowią swoistą grupę pracowników, podzieloną wewnątrznie według stopnia niepełnosprawności. „Uprzywilejowanie” w zakresie skróconych dobowych i tygodniowych norm czasu pracy dotyczyć więc musi całej grupy wyodrębnionej ze względu na określone cechy.

Symbol przyczyny niepełnosprawności zawarty w orzeczeniu o niepełnosprawności nie może jednak stanowić usprawiedliwionego kryterium dyferencjacji statusu prawnego zatrudnionych. Stosowanie odmiennych zasad ustalania norm czasu pracy w stosunku do pracowników legitymujących się orzeczeniem o zaliczeniu do lekkiego stopnia niepełnosprawności, w którym symbol przyczyny niepełnosprawności oznaczony został jako „05-R” lub „10-N” nie ma żadnego – ani funkcjonalnego, ani aksjologicznego uzasadnienia. Ustalenie w stosunku do tej grupy osób norm czasu pracy przewidzianych dla pracowników zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności prowadziłyby do dyskryminacji osób będących niepełnosprawnymi w stopniu lekkim, których niepełnosprawność oznaczona została innym symbolem. Niepełnosprawność w ogóle, a tym bardziej niepełnosprawność w stopniu znacznym lub umiarkowanym, stanowią usprawiedliwione kryterium zróżnicowania czasu pracy.

Wskazać jednakże należy, że wszyscy pracownicy niepełnosprawni uprawnieni są do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek, wynoszącej 15 minut i czas przerwy nie jest wliczany do czasu pracy (art. 17 ustawy *o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*).

Ponadto, zmiany legislacyjne dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych będą wynikiem trwających obecnie prac w ramach projektu „Włączenie wyłączonej – aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy”.

Projekt realizowany jest w ramach Działania 2.6 Wysoka jakość polityki na rzecz włączenia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych; oś Priorytetowa II: Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

Projekt realizowany jest w partnerstwie przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej (Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych) oraz Polski Związek Głuchych, Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych oraz Stowarzyszenie Czas, Przestrzeń, Tożsamość.

Celem projektu jest wypracowanie i przetestowanie różnych form wsparcia aktywizacji zawodowej, zarówno pomocy w poszukiwaniu i utrzymaniu zatrudnienia, jak i instrumentów pomagających osobom niepełnosprawnym w założeniu firmy.

Finalnym rezultatem prac w ramach projektu będzie przygotowanie kompleksowej propozycji wdrożenia do systemu prawnego nowych lub zmodyfikowanych instrumentów wspierania aktywności zawodowej – zatrudnienia i utrzymania się na rynku pracy osób niepełnosprawnych. Podniesiona zostanie jakość i efektywność działań realizowanych przez publiczne i niepubliczne podmioty na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych, w szczególności nakierowanych na wspieranie zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy.

Więcej informacji o projekcie można znaleźć na stronie internetowej Biura: <https://niepelnosprawni.gov.pl/a,1250,projekt-wlaczenie-wylaczonych-aktywne-instrumenty-wsparcia-osob-niepelnosprawnych-na-ryнку-pracy>.

Reasumując, dziękujemy za zgłoszenie propozycji zmian prawnych dotyczących zatrudnienia osób z lekkim stopniem niepełnosprawności. Mając na względzie dobro osób niepełnosprawnych Minister Rodziny i Polityki Społecznej oraz Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych dokładają wszelkich starań, aby w ramach podejmowanych działań uwzględniane były uwagi przedstawiane przez obywateli. Pragniemy zapewnić, że stanowią one ważny głos i są dogłębnie analizowane w razie podejmowania prac legislacyjnych dotyczących szeroko pojętej rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych.

Z poważaniem

Agnieszka Ginel

*Dyrektor Biura Pełnomocnika Rządu
do Spraw Osób Niepełnosprawnych*

/Podpisano certyfikatem kwalifikowanym/