

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY 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 00 02
www.mrpips.gov.pl; www.niepelnosprawni.gov.pl; E-Mail: sekretariat.bon@mrpips.gov.pl

Warszawa, dnia 28 stycznia 2020 r.

BON.I.055.1.2020.WK

Działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. *o petycjach* (t. j. Dz. U. z 2018 r. poz. 870), w związku z petycją z dnia 5 stycznia 2020 r., w sprawie nowelizacji przepisu art. 19 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. *o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1172 z późn. zm.), proszę o przyjęcie poniższych wyjaśnień.

Zgodnie z art. 19 ust. 1 ustawy *o rehabilitacji(...)* osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym (jeżeli nie jest uprawniona do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego dłuższego niż 10 dni roboczych na podstawie odrębnych przepisów).

Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego, osoba niepełnosprawna, nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z wymienionych powyżej stopni niepełnosprawności. Pracownik nabywa prawo do urlopu nawet jeżeli nie wykonywał pracy z powodu choroby i pobierał w tym czasie zasiłek chorobowy (dotyczy to także świadczenia rehabilitacyjnego). Znaczenie ma bowiem pozostawanie w stosunku pracy, a nie jej świadczenie.

Prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, chociażby nie wystąpił do pracodawcy o przyznanie takiego urlopu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia

29 czerwca 2005 r., sygn. II PK 339/04). Ani ustawa *o rehabilitacji (...)* ani przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – *Kodeks pracy* (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 z późn. zm.), do których ustawa *o rehabilitacji (...)* odsyła w sprawach w niej nieuregulowanych, nie uzależniają prawa do urlopu wypoczynkowego od wniosku osoby do urlopu uprawnionej. Nieuzyskanie przez pracodawcę wiadomości o przysługującym pracownikowi z mocy prawa prawie do dodatkowego urlopu wypoczynkowego może – w konkretnych okolicznościach – oznaczać tylko tyle, że pracodawcy nie można zarzucić zawinionego niewykonywania zobowiązania do udzielenia urlopu zgodnie z przepisami prawa pracy.

Prawo do dodatkowego urlopu, przysługuje danemu pracownikowi niepełnosprawnemu nieprzerwanie – do momentu utraty statusu osoby niepełnosprawnej. Osoba niepełnosprawna, która raz nabyła wskazane uprawnienie zachowuje do niego prawo, nawet jeśli następnie zmieni pracodawcę. W sytuacji, gdy osoba niepełnosprawna nabyła w przeszłości prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego, to po uzyskaniu kolejnego orzeczenia o umiarkowanym czy znacznym stopniu niepełnosprawności nabywa prawo do kolejnego urlopu w pełnym wymiarze.

Analogiczne rozwiązanie było przyjęte w ustawie z dnia 9 maja 1991 r. *o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych* (Dz. U. Nr 46, poz. 201 z późn. zm.), która weszła w życie 1 lipca 1991 r. (art. 15 ustawy).

Jednocześnie nadmienia się, że prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy *o rehabilitacji (...)* nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów. A odrębne przepisy również uzależniają prawo do nabycia dodatkowego urlopu od okresu czasu przepracowania w danej jednostce organizacyjnej. I tak np. stosownie do przepisu:

- 1) art. 73 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. *Karta Nauczyciela* (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 2215) nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, po przepracowaniu nieprzerwanie co najmniej 7 lat w szkole w wymiarze nie niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, dyrektor szkoły udziela urlopu dla poratowania zdrowia:
 - w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia;
 - na leczenie uzdrowiskowe lub rehabilitację uzdrowiskową
- w wymiarze nieprzekraczającym jednorazowo roku;

- 2) art. 92 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. *prawo o ustroju sądów powszechnych* (t. j. Dz. U. z 2018 r. poz. 52 z późn. zm.) sędziemu przysługuje corocznie urlop dodatkowy w wymiarze sześciu dni roboczych – po dziesięciu latach pracy, a dwunastu dni roboczych - po piętnastu latach pracy;
- 3) art. 119 ustawy z dnia 28 stycznia 2016 r. *prawo o prokuraturze* (t. j. Dz. U. z 2019r. poz. 564) prokuratorowi przysługuje corocznie dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 6 dni roboczych - po 10 latach pracy, 12 dni roboczych - po 15 latach pracy.
- 4) art. 121 ust. 3 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. *ustawy o pomocy społecznej* (t. j. Dz. U. 2019 r. poz. 1507 z późn. zm.) pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w ośrodku pomocy społecznej, centrum usług społecznych, o którym mowa w ustawie z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych, lub w powiatowym centrum pomocy rodzinie, do którego obowiązków należy praca socjalna oraz przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych, jeżeli przepracował nieprzerwanie i faktycznie co najmniej 5 lat, przysługuje raz na dwa lata dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych.

Jednakże ustawa *o rehabilitacji (...)* zawiera również przepis art. 20 ust. 1, zgodnie z którym osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

- w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku pod warunkiem, że zostanie skierowana do uczestnictwa w turnusie na wniosek lekarza, pod którego opieką się znajduje. Z tym, że zgodnie z art. 20 ust. 3 w/w ustawy, łączny wymiar czasu urlopu dodatkowego i zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym;
- 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.

Skorzystanie z prawa do zwolnienia, o którym mowa w art. 20 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy *o rehabilitacji (...)* nie wiąże się z obowiązkiem – jak to ma miejsce w przypadku dodatkowego urlopu wypoczynkowego – przepracowania jakiegokolwiek okresu do skorzystania z niego.

Tak więc osoba niepełnosprawna od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność jest wliczana do stanu zatrudnienia osób

niepełnosprawnych i od tego dnia przysługują jej uprawnienia pracownicze m. in. możliwość zwolnienia w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym. Zgodnie z art. 10c ust. 1 ustawy *o rehabilitacji (...)* turnus oznacza zorganizowaną formę aktywnej rehabilitacji połączonej z elementami wypoczynku, której celem jest ogólna poprawa psychofizycznej sprawności oraz rozwijanie umiejętności społecznych uczestników, między innymi przez nawiązywanie i rozwijanie kontaktów społecznych, realizację i rozwijanie zainteresowań, a także przez udział w innych zajęciach przewidzianych programem turnusu.

Wobec powyższego obowiązujące przepisy dają możliwość osobie zaliczonej do umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności – od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność (bez konieczności przepracowania jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z wymienionych powyżej stopni niepełnosprawności) – skorzystania ze zwolnienia w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, który jest formą aktywnej rehabilitacji spełniającą m. in. działania prewencyjne. Tak więc ustawodawca wprowadził alternatywny do art. 19 ust. 1 ustawy *o rehabilitacji (...)* przepis umożliwiający tym osobom rehabilitację sprzyjającą ich aktywności zawodowej.

Niemniej pragnę zwrócić w tym miejscu uwagę na przepis art. 20 ust. 3 ustawy *o rehabilitacji (...)* zgodnie z którym łączny wymiar dodatkowego urlopu wypoczynkowego i zwolnienia od pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Tak więc w sytuacji, gdy osoba niepełnoprawna po przepracowaniu roku nabędzie prawo do dodatkowego urlopu i wykorzysta go w całości (10 dni roboczych), to wówczas będzie mogła skorzystać ze zwolnienia w liczbie 11 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnych.

Przy czym nadmienia się, że zarówno dodatkowy urlop wypoczynkowy jak i zwolnienie od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym jest uprawnieniem osoby niepełnosprawnej. Wobec tego należy uznać, że pracownikowi niepełnosprawnemu przysługuje prawo wyboru podstawy nieobecności.

Jednocześnie należy wskazać, że zwolnienie od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy (art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy) jest zwolnieniem, które skutkuje usprawiedliwioną nieobecnością pracownika w pracy, przy czym nieobecność

może trwać cały dzień bądź kilka godzin, a pracodawca nie może wymagać, aby pracownik w tym czasie korzystał z urlopu wypoczynkowego lub odpracowywał taką nieobecność.

Przepisy nie określają szczegółowych zasad udzielania przez pracodawcę zwolnienia od pracy w celu, o którym mowa w przywołanym przepisie. Pracodawca może określić takie zasady, tj. np. udzielić zwolnienia na podstawie skierowania lekarza na badania lub zabiegi czy oświadczenia złożonego przez pracownika.

Z przepisów nie wynika też, aby badania czy zabiegi musiały wiązać się bezpośrednio z przyczyną niepełnosprawności pracownika. Celem przepisu jest umożliwienie osobie niepełnosprawnej korzystania z niezbędnych dla niej zabiegów i badań.

W przypadku zwolnienia od pracy, o którym mowa powyżej, nie ma żadnych ograniczeń dotyczących maksymalnego, łącznego wymiaru liczby dni roboczych tego zwolnienia (w przypadku zwolnienia od pracy w celu odbycia turnusu rehabilitacyjnego jest to 21 dni roboczych). Określony jest tylko jeden warunek, że czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

W świetle powyższego – w oparciu o obowiązujące przepisy prawa – nie wydaje się zasadna zmiana przepisu w zakresie zaproponowanym w petycji.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy *o petycjach* sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z wyrazami szacunku,

Małgorzata Paprota

Zastępca Dyrektora

Biura Pełnomocnika Rządu

do Spraw Osób Niepełnosprawnych

/podpisano podpisem kwalifikowanym /