

W związku z coraz liczniejszymi pytaniami dotyczącymi zmiany przepisów regulujących czas pracy osób niepełnosprawnych zamieściliśmy wyjaśnienia dotyczące tego tematu.

Z dniem 01.01.2012 roku wchodzi w życie zmiana przepisu dotyczącego czasu pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (Dz.U.2010, Nr 226 poz.1475 - Zmiana ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw). Do tego czasu, a więc końca bieżącego roku obowiązuje ustawowe ograniczenie czasu pracy tych osób do 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Natomiast po 1 stycznia 2012 czas pracy został przedłużony do 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Czas ten będzie mógł zostać skrócony do 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo (czyli obecnej normy czasu pracy tych osób) pod warunkiem jeśli lekarz profilaktyk wyda osobie niepełnosprawnej zaświadczenie o celowości skrócenia normy czasu pracy.

Zapisy niniejszego przepisu wzbudzają wśród lekarzy i pracodawców wiele wątpliwości, poniżej postaramy się wyjaśnić niektóre z nich:

- Co oznacza zapis, że w przypadku braku lekarza profilaktyka zaświadczenie wydaje lekarz sprawujący opiekę nad osobą niepełnosprawną?

Przepisy ustawy o służbie medycyny pracy nie przewidują sytuacji nieobjęcia opieką profilaktyczną pracowników. Każdy pracodawca ma obowiązek zawarcia umowy z podstawową jednostką medycyny pracy. Z drugiej strony doskonale wiemy, że część badań odbywa się bezumownie, co oczywiście jest patologią, ale w tym przypadku osoba niepełnosprawna nie miałaby możliwości skorzystania z tego zapisu, co mogłoby naruszać jej prawa. W związku z tym pracodawca powinien respektować również zaświadczenia od lekarzy leczących osobę niepełnosprawną. W przypadku prawidłowej opieki nad pracownikami (lekarz profilaktyk obecny w zakładzie pracy na podstawie umowy) pracodawca zobowiązany jest do respektowania zaświadczeń wystawionych wyłącznie przez lekarza profilaktyka.

- W jakim trybie powinni być kierowani na te badania pracownicy, czy w trybie badań kontrolnych, wstępnych?

Ustawodawca nie wskazał trybu kierowania na te badania, nie jest to z całą pewnością badanie kontrolne przewidziane w Kodeksie pracy, ponieważ nie spełnia przewidzianych tam przesłanek do jego przeprowadzenia. Nie można też wyciągnąć wniosku, że zachodzi tu konieczność wykonania badań wstępnych – gdyby ustawodawca miał na myśli któryś z rodzajów badań wynikających z Kodeksu pracy nie mógłby wskazać możliwości wystawienia zaświadczenia przez lekarza sprawującego opiekę nad osobą niepełnosprawną, ponieważ nie posiada on stosownych uprawnień do przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników. W związku z powyższym sposób kierowania niepełnosprawnych na te badania powinien zostać ustalony między pracodawcą a lekarzem jednostki podstawowej.

- Na jakim druku może zostać wystawione to zaświadczenie?

Jeśli badanie to zbiega się z badaniem wstępnym lub okresowym lekarz profilaktyk może ewentualny dopisek o celowości skrócenia normy czasu pracy zamieścić na zaświadczeniu z

przeprowadzonego badania profilaktycznego. Nie będzie błędem wystawienie dodatkowego „zwykłego” zaświadczenia lekarskiego z treścią o ograniczeniu czasu pracy. Jeśli badanie odbywać będzie się poza badaniami profilaktycznymi (w przyszłym roku, zwłaszcza na początku większość badań będzie prawdopodobnie odbywała się w tym trybie) należy wystawić zaświadczenie „zwykłe”, w tym wypadku wydanie zaświadczenia wg wzoru przeznaczonego do badań „kodeksowych” nie będzie postępowaniem prawidłowym, ponieważ nie są one przewidziane do tego typu badań.

- Kto pokrywa koszty tych badań?

Ta kwestia została uregulowana jednoznacznie – koszty badań pokrywa pracodawca.

- Czy pracownik zgłaszający się na badania powinien mieć skierowanie od pracodawcy?

Tak, ponieważ to pracodawca pokrywa koszty tych badań i musi mieć nad tym kontrolę. Jeśli pracodawca nie zleci tego badania mogą wystąpić problemy z jego rozliczeniem.

- Czy pracodawca musi kierować każdą osobę niepełnosprawną zaliczoną do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności na te badania po 01.01.2012 poza badaniami profilaktycznymi?

Nie musi. Do tej pory przepisy ustawy przewidywały 7 godzinny dzień pracy, natomiast po 1 stycznia 2012 automatycznie czas ten zostaje przedłużony do 8 godzin. W praktyce wielu pracodawców będzie chciało „podeprzeć się” zaświadczeniem lekarskim potwierdzającym możliwość pracy danej osoby w wymiarze 8 godzin dziennie (choć wysyłanie na te badania nie wydaje się być w interesie pracodawcy ze względu na możliwość otrzymania zaświadczenia o konieczności krótszego czasu pracy). Z drugiej strony prawdopodobne jest, że niepełnosprawni pracownicy będą chcieli skorzystać z możliwości tych badań w celu skrócenia normy czasu pracy i wówczas pracodawca po otrzymaniu wniosku pracownika o skrócenie normy czasu pracy skieruje niepełnosprawnego pracownika na badanie. Ta część opinii była konsultowana z przedstawicielami Państwowej Inspekcji Pracy, choć do chwili obecnej nie ma centralnych wytycznych z GIP dotyczących poruszanych tu kwestii.

Podstawa prawna - Zmiana ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2010r. Nr 226, poz. 1475).

Art. 15. 1. Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.

2. Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, jeżeli lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad osobą niepełnosprawną wyda w odniesieniu do tej osoby zaświadczenie o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy.

2a. Normy czasu pracy, o których mowa w ust. 2, stosuje się od dnia przedstawienia pracodawcy zaświadczenia o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy.

3. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

4. Koszty badań, o których mowa w ust. 2, ponosi pracodawca.

Art. 16. 1. Przepisów art. 15 nie stosuje się:

1) do osób zatrudnionych przy pilnowaniu 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.

2. Koszty badań, o których mowa w ust. 1 pkt 2, ponosi pracodawca.