

Ure



MINISTERSTWO
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 02.08.2016 r.

Stanisław Szwed
Sekretarz Stanu

DPR.I.053.69.2016.JK

2110/16.

Stanisław Szwed

w odpowiedzi na petycję z dnia 30.05.2016 r. dotyczącą dodatkowego płatnego urlopu dla osób przewlekle chorych, przekazaną przez Biuro Dialogu i Inicjatyw Obywatelskich Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej przy piśmie z dnia 17.06.2016 r. nr BDI.0600.22788.01.2016 JK, uprzejmie wyjaśniam że ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o *rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (tekst jedn.: Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.) w art. 20 ust. 1 pkt 2 przewiduje możliwość korzystania przez osoby niepełnosprawne, zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, ze zwolnienia od pracy 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.

Zwolnienie, o którym mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 *ustawy o rehabilitacji (...)* jest zwolnieniem skutkującym usprawiedliwioną nieobecnością pracownika w pracy, który z niego skorzystał w celu wykonania czynności, o których mowa w tym przepisie. Nieobecność w takim przypadku może trwać cały dzień bądź kilka godzin, a pracodawca nie może wymagać, aby pracownik w tym czasie korzystał z urlopu wypoczynkowego lub, aby odpracowywał taką nieobecność. Przepisy nie określają szczegółowych zasad udzielania przez pracodawcę zwolnienia od pracy w celu wykonania zabiegów leczniczych

lub usprawniających. Do pracodawcy należy więc określić tych zasad. Zwolnienie od pracy może być udzielone np. na podstawie skierowania lekarza na zabiegi czy oświadczenia złożonego przez pracownika.

W przypadku zwolnienia od pracy w celu wykonania zabiegów leczniczych lub usprawniających, nie ma żadnych ograniczeń dotyczących maksymalnego, łącznego wymiaru liczby dni roboczych tego zwolnienia. Określony jest tylko jeden warunek, że czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy. Jeżeli czynności, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 *ustawy o rehabilitacji (...)*, mogą być wykonane poza godzinami pracy pracownika niepełnosprawnego, wówczas pracodawca może odmówić udzielenia omawianego zwolnienia.

Ponadto, zgodnie z art. 20 ust. 2 *ustawy o rehabilitacji (...)* za czas omawianego zwolnienia, przysługuje pracownikowi wynagrodzenie, które oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Czas wskazanego zwolnienia wlicza się pracownikowi do czasu pracy, co oznacza, że pracownik nie musi odpracowywać czasu, w trakcie którego np. przebywał na badaniach lekarskich.

Jeżeli więc osoba przewlekle chora posiada (lub uzyska) orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu znacznym lub umiarkowanym, może korzystać z uprawnień, o którym mowa powyżej.

Należy zaznaczyć, że zgodnie z art. 5 Kodeksu pracy, jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy Kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

Przepisy szczególne (tzw. pragmatyki) regulują więc w sposób odrębny stosunki pracy pewnych grup zawodowych (np. nauczycieli) lub społecznych (np. osób niepełnosprawnych) i mają pierwszeństwo w stosowaniu przed powszechnymi przepisami prawa pracy. Kodeks pracy zawiera więc jedynie ogólne przepisy mające zastosowanie do wszystkich pracowników, zaś do pracowników, których uprawnienia i obowiązki regulowane są w ustawach szczególnych, Kodeks pracy stosowany jest tylko w zakresie nieuregulowanym.

Z uwagi więc na problematykę poruszoną w piśmie, nie ma możliwości prawnej uregulowania w Kodeksie pracy szczególnych uprawnień pracowniczych przynależnych wyłącznie osobom przewlekle chorym.

Do wiadomości:

Kancelaria Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej

Sekretarz Stanu

Stanisław Szwed