

Bird & Bird

Prawo pracy w służbie osób z niepełnosprawnością

Konferencja "Pełno(s)prawni w pracy"

adw. Karolina Stawicka, partner Bird & Bird

1 grudnia 2022 r.

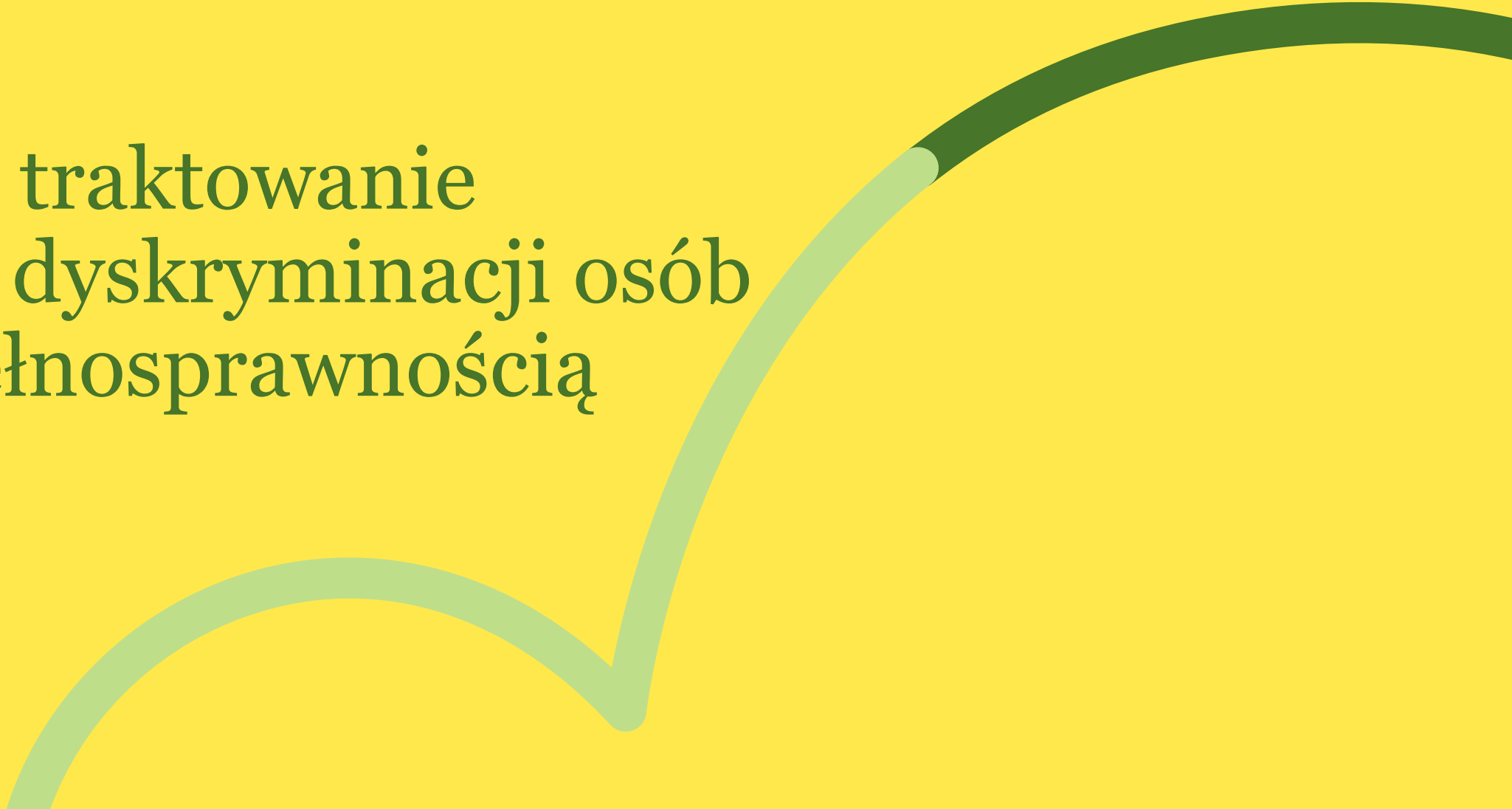


Agenda

1. Równe traktowanie i zakaz dyskryminacji OzN
2. Nawiązywanie stosunku pracy i dane osobowe
3. Warunki zatrudnienia
4. Utrata zdolności do pracy i rozwiązanie stosunku pracy
5. Budowanie inkluzyjnego miejsca pracy

1

Równe traktowanie
i zakaz dyskryminacji osób
z niepełnosprawnością



Zasady równego traktowania, a zakaz dyskryminacji

Co to znaczy w praktyce?

Każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników będzie uznawane za dyskryminację!

Odmowa nawiązania lub
rozwiązanie stosunku pracy

Niekorzystne ukształtowanie
wynagrodzenia za pracę lub innych
warunków zatrudnienia albo
pominięcie przy awansowaniu lub
przyznawaniu innych świadczeń
związanych z pracą

Pominięcie przy typowaniu do
udziału w szkoleniach
podnoszących kwalifikacje
zawodowe

Dyskryminacja pośrednia i bezpośrednia

Bezpośrednia

gdy pracownik z powodu niepełnosprawności był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy

np. pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

Pośrednia

gdy pracodawca stosuje kryteria działające na niekorzyść OzN, przy założeniu, że dysproporcje te nie są obiektywnie uzasadnione

np. kryteria awansu, które z założenia są trudniejsze do spełnienia, a jednocześnie nie wynikają z rodzaju pracy

Dyskryminacja pozytywna



- Dyskryminacja pozytywna również polega na różnicowaniu sytuacji pracownika ze względu na dane kryterium – w tym niepełnosprawności
- Różnica pomiędzy dyskryminacją negatywną, a pozytywną polega na powodzie, dla którego jest stosowana (wyrównanie szans)
- Dyskryminacja pozytywna nie ma oparcia w polskim prawie, ALE
- Odmienne traktowanie jest dopuszczalne w pewnych przypadkach, jeżeli jest proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika

Przykład: *Urząd Miasta Kielce przyznał dodatkowe punkty rekrutacyjne m.in. kandydatom z niepełnosprawnością*

Dyskryminacja a nierówne traktowanie

Dyskryminacja ≠ nierówne traktowanie

Stwierdzenie dyskryminacji wymaga ustalenia kryterium dyskryminacji, podczas gdy nierówne traktowanie może nastąpić nawet bez zidentyfikowania przyczyny takiego nierównego traktowania.

Przykład:

Dyskryminacją będzie różnicowanie wynagrodzenia ze względu na niepełnosprawność. Arbitralne przyznawanie wysokości wynagrodzenia skutkujące znacznymi różnicami wynagrodzenia na takich samych lub podobnych stanowiskach może stanowić nierówne traktowanie.



Naruszenie zasad

Co może zrobić dyskryminowany pracownik?

- Pracownik, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu ma prawo do odszkodowania
- Odszkodowanie nie niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę
- Pracownik może też rozwiązać umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie obowiązków przez pracodawcę

"Przy ustalaniu odszkodowania należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym zwłaszcza intensywność działania dyskryminującego i jego skutki. W przypadku odmowy nawiązania stosunku pracy prawdziwą szkodą jest brak pracy i powiązanego z tym wynagrodzenia."

III PK 16/15



2

Nawiązanie stosunku
pracy i przetwarzanie
danych



Nawiązanie stosunku pracy z OzN

Obowiązki pracodawcy



Zakaz dyskryminacji już na etapie rekrutacji



Skierowanie na badania lekarskie
(dotyczy wszystkich pracowników)

Przystosowanie stanowiska pracy





Skąd wiemy o niepełnosprawności pracownika?

- W celu skorzystania z uprawnień dla OzN, pracownik **może** w dowolnym momencie przedstawić pracodawcy orzeczenie lekarskie o stopniu niepełnosprawności.
- Przedstawienie przez pracownika dokumentów potwierdzających dane osobowe o stanie zdrowia, a więc również orzeczenia o niepełnosprawności, jest **dobrowolne**.
- Korzystanie z uprawnień dla osoby z niepełnosprawnością jest zatem **prawem**, a nie obowiązkiem pracownika.

Przetwarzanie danych o niepełnosprawności

Podstawa prawna

- Pracodawca może przetwarzać dane osobowe zawarte w oświadczeniu o niepełnosprawności zarówno w postępowaniu rekrutacyjnym, jak i później w trakcie zatrudnienia, ale nie może wymagać przekazania takiej informacji.
- Pracodawca nie musi pozyskiwać zgody na przetwarzanie tej kategorii danych osobowych – przesłanie przez kandydata orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność następuje z jego inicjatywy.
- Podanie tych danych jest dobrowolne, ale również konieczne do przyznania osobie z niepełnosprawnością ulg i świadczeń z tego tytułu.

“

Czy muszę uzyskać zgodę pracownika?



3

Warunki pracy



Warunki zatrudnienia

Czas i stanowisko pracy

OzN w stopniu lekkim	Maksymalnie 8 h dziennie, 40 h tygodniowo.
OzN w stopniu umiarkowanym / znacznym	Maksymalnie 7 h dziennie, 35 h tygodniowo, zakaz pracy nocnej i w godzinach nadliczbowych.
Przepisy bezwzględnie obowiązujące	Nie można wyłączyć lub zmienić ww. zasad postanowieniami umownymi.
Wyjątki	• Pracownicy zatrudnieni przy pilnowaniu (tj. wykonujący czynności bezpośrednio związane z pilnowaniem lub monitorowaniem mienia), lub • Wyrażenie zgody przez lekarza na wniosek pracownika.
BHP	Dostosowanie stanowiska pracy i całego zakładu do potrzeb OzN w zakresie BHP.

Warunki zatrudnienia

Dodatkowe uprawnienia

Dodatkowa przerwa

- W wymiarze 15 minut dziennie jeżeli dobową normę czasu pracy przekracza 6 godzin
- Wliczana do czasu pracy

Dodatkowy urlop

- Dla OzN w stopniu umiarkowanym i znacznym
- W wymiarze 10 dni w roku

Płatne zwolnienie od pracy

- Dla OzN w stopniu umiarkowanym i znacznym
- Do 21 dni w roku w celu udziału w turnusie rehabilitacyjnym
- W celu wykonania badań, zabiegów, itp.

4

Utrata zdolności do pracy
i zakończenie zatrudnienia



Utrata zdolności do pracy



- Jeżeli pracownik utracił zdolność do pracy na danym stanowisku w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, pracodawca ma obowiązek wydzielić lub zorganizować odpowiednie stanowisko.
- **Termin:** 3 miesiące od dnia zgłoszenia gotowości do pracy.
- Zgłoszenie gotowości powinno nastąpić w ciągu miesiąca od dnia uznania pracownika za osobę niepełnosprawną.
- **Wyjątek:** nie stosuje się tej zasady, gdy wyłączną i udowodnioną przyczyną wypadku przy pracy było naruszenie przepisów w zakresie BHP przez pracownika z jego winy lub jego stanu nietrzeźwości.

Orzecznictwo

I PK 334/16

"Racjonalne usprawnienie [stanowiska pracy] polega na podjęciu działań umożliwiających niepełnosprawnemu pracownikowi dalsze zajmowanie dotychczasowego stanowiska, a nie na eliminacji z zakresu czynności obowiązków podstawowych dla stanowiska zajmowanego przez takiego pracownika."

Orzecznictwo

Wyrok TSUE, C-13/05/6

"Zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, w zakresie rozwiązywania umowy o pracę (...) stoi na przeszkodzie rozwiązaniu umowy o pracę ze względu na niepełnosprawność, które zważywszy na obowiązek wprowadzania racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych, nie jest uzasadnione tym, że dana osoba nie jest kompetentna ani zdolna bądź nie pozostaje w dyspozycji do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku."

5

Inkluzyjne miejsce pracy

Dyskusja



Zwiększanie integracji OzN jako element D&I w miejscu pracy



Jak zwiększać integrację OzN w miejscu pracy?

Kadra zarządzająca powinna promować inkluzyjność i pozytywne postawy wśród pracowników

Zaplanowanie struktur
umożliwiających lepszą integrację

Stworzenie równych warunków dla
kandydatów z OzN

Kontakt ze społecznością
i organizacjami OzN

Szkolenia i edukacja

Dbanie o dostępność technologii
i komunikację

Przeprowadzanie monitoringu
zespołu



Karolina Stawicka

Partner

karolina.stawicka@twobirds.com

twobirds.com

Abu Dhabi • Amsterdam • Bratysława • Bruksela • Budapeszt • Casablanca • Dubaj • Dublin • Düsseldorf • Frankfurt
• Haga • Hamburg • Helsinki • Hong Kong • Kopenhaga • Londyn • Luksemburg • Lyon • Madryt • Mediolan • Monachium
• Paryż • Pekin • Praga • Rzym • San Francisco • Singapur • Sydney • Szanghaj • Sztokholm • Warszawa

Informacje zawarte w niniejszym dokumencie dotyczące kwestii technicznych lub zawodowych mają wyłącznie charakter informacyjny i nie stanowią porady prawnej ani zawodowej. Zawsze należy skonsultować się w przypadku konkretnego problemu prawnego z odpowiednim prawnikiem. Bird & Bird nie ponosi odpowiedzialności za informacje zawarte w niniejszym dokumencie i zrzeka się wszelkiej odpowiedzialności w odniesieniu do tych informacji.

Niniejszy dokument jest poufny. Bird & Bird jest, o ile nie zaznaczono inaczej, właścicielem praw autorskich do niniejszego dokumentu i jego zawartości. Żadna część tego dokumentu nie może być publikowana, rozpowszechniana, pozyskiwana, ponownie wykorzystywana lub reprodukowana w jakiegokolwiek materialnej formie.

Bird & Bird jest międzynarodową praktyką prawniczą, w której skład wchodzi Bird & Bird LLP i podmioty z nią stowarzyszone, w tym Bird & Bird Szebietowski i wspólnicy sp.k. Biura Bird & Bird znajdują się w wyżej wskazanych lokalizacjach.

Bird & Bird Szebietowski i wspólnicy sp.k.: sąd rejestrowy – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego: KRS 0000313889: NIP 701-014-58-50: REGON 141571526.