



NIEZALEŻNY SAMORZĄDNY ZWIĄZEK ZAWODOWY

Listonoszy Poczty Polskiej

Stare Kurowo 23.01.2012r.

**Dyrektor
Centrum Zarządzania Kadrami
Katarzyna Kierzkowska
Warszawa**

Sprawa: pracowników z orzeczonym stopniem niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym i znacznym.

1) Do 31 grudnia 2011 r. niepełnosprawny pracownik mógł korzystać z uprawnienia wynikającego z art.15 ust.2 ustawy o rehabilitacji, czyli ze skróconego czasu pracy. Jedynym wymogiem było posiadanie orzeczenia lekarskiego kwalifikujące pracownika do niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym lub znacznym. Niektórzy pracownicy, nie tylko naszej firmy, z tego uprawnienia nie korzystali przedkładając pracodawcy zaświadczenie zezwalające na pracę w ustawowym czasie pracy.

2) Po nowelizacji ustawy o rehabilitacji nastąpiła odwrotność zdarzeń. Niepełnosprawny pracownik w stopniu umiarkowanym lub znacznym może korzystać ze skróconego czasu pracy, ale pod warunkiem uzyskania od uprawnionego lekarza zaświadczenia o celowości skróconego czasu pracy. Wówczas skrócony czas pracy osoby niepełnosprawnej przysługuje od dnia przedłożenia pracodawcy takowego zaświadczenia.

3) W naszym Regulaminie pracy, aneksowanym 13.09.2010 r. w paragrafie 29 ust. 4 istnieje zapis - " Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczanej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin na tydzień." Zapis ten był zgodny z zapisami ustawy o rehabilitacji do dnia wejścia w życie jej nowelizacji.

Dlaczego o tym piszemy?

Otóż niektóre lokalne Działy Zarządzania Kadrami, już w pierwszych dniach 2012 r., wystąpiły do pracowników z orzeczoną niepełnosprawnością informację, cytując - " Obowiązuje Pana/ą 7 godzinna dobowo i 35 godzinna tygodniowa norma czasu pracy." Nie bacząc na fakt, iż osoby te posiadały wcześniej zaświadczenie lekarskie pozwalające na pracę w ustawowym czasie pracy i nie wyraziły chęci/potrzeby zmiany tego stanu rzeczy. Nie zwróciły się do pracodawcy z wnioskiem o skierowanie na badania celem uzyskania stosownego zaświadczenia co byłoby zgodne z wymogami znowelizowanej ustawy o rehabilitacji.

Rozumiemy, że czytanie aktów prawnych może nastręczyć trudności w rozumieniu ich zapisów. Nie rozumiemy jednak, dlaczego DZK interpretują zapisy ustawy na opak stanowisku Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych publikowaną szeroko w mediach. Interpretacja a w konsekwencji działania DZK wprowadzają w niepokój pracowników niepełnosprawnych, szkodzą organizacji pracy w komórkach organizacyjnych oraz są działaniami szkodliwymi dla finansowania działalności firmy. Dobrodziejstwo DZK, które służy na niepełnosprawnego pracownika za sprawą informacji kadrowej zamiast przynieść mu spokój, wprowadza obawę o stabilność zatrudnienia.... czy aby w następstwie braku 7 godzinnego stanowiska pracy w miejscu, w którym pracują nie tracą swojej pracy na zawsze ? I my, jako organizacja związkowa, w tym miejscu mamy kilka pytań.

- Kto wykona pracę niepełnosprawnego zwolnionego z jednej godziny pracy? Czy też DZK liczą, że osoby "zwolnione" z tej 1 godziny pracy będą jednak ją wykonywały? Czy nie jest to pokrętne i zakamuflowane działanie w celu wygospodarowania kilku bądź kilkunastu godzin dla osób dotychczas zatrudnionych w nieistniejących już strukturach ORJ a obecnie zagrożonych utratą pracy? Czy naczelnik urzędu ma prawo zatrudnić osobę niepełnosprawną na 7 godz.(bez zaświadczenia o celowości pracy w skróconym czasie pracy)



mając świadomość, że informacja kadrowa, którą pracownik otrzymał jest niezgodna z prawem?, a zaistniała sytuacja jest niedopatrzeniem pracodawcy, w tym przypadku braku aneksowania Regulaminu pracy w odpowiednim czasie.

Co najmniej na ironię zasługuje fakt wręczenia rzeczonyj informacji kadrowej, w której przywołana jest podstawa prawna mówiąca o tym, że taką informację pracownik powinien otrzymać nie później niż 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę (art.29 paragraf 3 KP?). Oni otrzymali ją po kilkunastoletnim zatrudnieniu!. I kolejne nasze pytania. Jak tę informację traktować? Jako zmianę warunków pracy? Czy przekazana pracownikom informacja jest wymysłem lokalnych DZK czy też następstwem sugestii/wytycznych/poleceń CZK?

Zarząd NSZZ Listonoszy PP nie zabiera stanowiska, co do słuszności zapisów ustawy o rehabilitacji, nie broni ich ani też nie neguje. Niemniej informacja kadrowa otrzymana przez pracowników z DZK jest w najwyższym stopniu pogwałceniem jej treści. Pracodawca nie może żądać od pracownika niepełnosprawnego skorzystania ze swoich uprawnień do pracy w skróconym czasie pracy pomimo braku zmiany, w tym zakresie, w obowiązującym w naszej firmie Regulaminie pracy. Ustawa, niezależnie od jej nazwy, jest aktem powszechnie obowiązującym a to oznacza, że akty niższego rzędu a z pewnością takimi są regulacje wewnątrzzakładowe, nie mogą stać z nią w sprzeczności. Wobec oczywistości interpretacyjnych Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych informacja o obowiązującym czasie pracy pracowników niepełnosprawnych jest niezgodna z ustawą. Od dnia 01 stycznia 2012 dla pracownika z orzeczeniem niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym lub znacznym pracującego do tej pory 7 godz. dziennie i 35 tygodniowo podwyższony wymiar czasu pracy następuje automatycznie lub powinien (pracownik) otrzymać wypowiedzenie zmieniające - uzależnione to jest od zapisów w umowie o pracę. Pracownicy, w interesie, których występujemy, byli zatrudnieni w ustawowym czasie pracy. Dla takich przypadków nie ma wymogu czynienia czegokolwiek.

Dobroczytność DZK dziwi bardzo, ponieważ na mocy tej samej ustawy została obniżona wysokość dofinansowania do pensji osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim i umiarkowanym. Innymi słowy... fundujemy niepełnosprawnym pracownikom skrócony czas pracy (o który nie zabiegali i do tej pory pracowali 8 godzin dziennie) wypłacając im pełnoetatowe wynagrodzenie wiedząc o tym, że wysokość dofinansowania znacznie się obniży.

Nawet kontrowersyjne ustawy są obowiązujące niezależnie od tego czy regulacje wewnątrzzakładowe nadażyły ze zmianami czy też nie. Ponieważ nasze nie nadażyły pozwolimy sobie zaproponować zmianę zapisu paragrafu 29 ust. 4 z obecnego na mniej kłopotliwy - czas pracy osoby niepełnosprawnej określa art. 15 ustawy o rehabilitacji.

Z poważaniem

Za Zarząd

PRZEWODNICZĄCY
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego
Listonoszy Poczty Polskiej

Piotr Satugui