

Prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego (PJM)

Zgodnie z art. 19 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Dodatkowy urlop wypoczynkowy udzielany jest na takich samych zasadach, jak zwykły urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z art. 154 § 1 Kodeksu pracy, wymiar urlopu wypoczynkowego jest uzależniony od stażu pracy i wynosi:

1. 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
2. 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Tak więc w przypadku osoby zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności wymiar urlopu wypoczynkowego będzie wynosił odpowiednio:

1. 30 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
2. 36 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Urlop w wymiarze proporcjonalnym może być stosowany jedynie w przypadkach ściśle określonych w art. 155¹ (ustanie stosunku pracy) oraz w art. 155² Kodeksu pracy (np. po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie urlopu bezpłatnego lub wychowawczego).

Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.

Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba niepełnosprawna nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego ze wskazanych powyżej stopni niepełnosprawności. Za dzień zaliczenia do stopnia niepełnosprawności należy uznać dzień posiedzenia zespołu orzekającego (data wydania orzeczenia).

Przykład:

Jan Kowalski zatrudniony od 1 stycznia 2010 r. przedstawił pracodawcy w dniu 15 maja 2012 r. orzeczenie o zaliczeniu go do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności z dniem 9 maja 2012 r. Prawo do dodatkowego urlopu nabył z dniem 10 maja 2013 r.

Urlop dodatkowy w wymiarze 10 dni roboczych nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych (np. nauczycielom) lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów (np. sędziom).

Udzielając urlopu wypoczynkowego pracownikom niepełnosprawnym należy pamiętać, że **jeden dzień urlopu odpowiada 7 lub 8 godzinom pracy** (w zależności od stopnia niepełnosprawności jaki posiada pracownik).

W sprawach nieuregulowanych przepisami ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, np. związanych z nabywaniem prawa do kolejnych urlopów dodatkowych bądź związanych z wykorzystaniem urlopu, również zaległego, stosuje się przepisy Kodeksu pracy

WAŻNE!!!

1. **Pracownik nabywa prawo do urlopu nawet jeżeli nie wykonywał pracy z powodu choroby i pobierał w tym czasie zasiłek chorobowy** (dot. także świadczenia rehabilitacyjnego, urlopu macierzyńskiego oraz

rodzicielskiego). Znaczenie bowiem ma pozostawanie w stosunku pracy, a nie jej świadczenie. Wyjątki: urlop bezpłatny, zdrowotny, nieświadczenie pracy w związku z odbywaniem kary pozbawienia wolności, odbywaniem służby wojskowej.

2. **Pierwszy dodatkowy urlop osoba niepełnosprawna nabywa w całości**, nawet jeżeli uzyska do niego prawo dopiero w grudniu danego roku. Wynika to z brzmienia art. 19 ust. 1 ustawy o rehabilitacji (...): „Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności”. Prawo do kolejnego dodatkowego urlopu wypoczynkowego osoba zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nabywa z dniem 1 stycznia każdego roku kalendarzowego, o ile pozostaje w zatrudnieniu.
3. Jeżeli **osoba zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności** utraci status osoby niepełnosprawnej lub też zostanie zaliczona do lekkiego stopnia niepełnosprawności, nie traci prawa do urlopów, do których nabyła prawo przed utratą tego statusu lub zmianą stopnia niepełnosprawności na lekki (zarówno zaległych jak i bieżących). W takim przypadku brak jest podstaw do zastosowania zasady urlopu w wymiarze proporcjonalnym. Utrata bądź zmiana stopnia niepełnosprawności powoduje utratę prawa do kolejnego dodatkowego urlopu wypoczynkowego.
4. **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., II PK 339/04). Ani przepisy ustawy o rehabilitacji (...), ani przepisy Kodeksu pracy 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 zawnionego niewykonania zobowiązania do udzielenia urlopu zgodnie z przepisami prawa pracy.
5. **Nabycie prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego jest niezależne od momentu przedstawienia orzeczenia pracodawcy**. Artykuł 19 ust. 1 ustawy o rehabilitacji (...) jest przepisem *lex specialis* w stosunku do art. 20c tej ustawy. W praktyce oznacza to, że pracownik niepełnosprawny, zaliczony do znacznego bądź umiarkowanego stopnia niepełnosprawności z prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego, będzie mógł skorzystać dopiero po przedstawieniu pracodawcy orzeczenia.
6. **Dodatkowy urlop wypoczynkowy przechodzi na rok następny**. Urlopu dodatkowego niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z planem urlopów na dany rok należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca trzeciego kwartału następnego roku kalendarzowego.
7. **Roszczenia ze stosunku pracy, w tym dotyczące udzielenia dodatkowego urlopu wypoczynkowego ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat** od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Trzyletni termin przedawnienia prawa do urlopu rozpoczyna się najwcześniej w ostatnim dniu roku kalendarzowego, w którym pracownik nabył to prawo.

Podstawa prawna:

- art. 19 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz. U. 2018, Poz. 511);
- ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. 2016 poz. 1666 ze zm.).