

Moje Prawa i Atuty: Jak negocjować z Pracodawcą?

Niepełnosprawność jako karta przetargowa. Przewodnik po przywilejach, pieniądzach i trudnych rozmowach.

Spis treści:

WSTĘP: Zmień myślenie – jesteś inwestycją, nie kosztem.....	2
ROZDZIAŁ 1: Twój finansowy as w rękawie (system SODiR)	4
ROZDZIAŁ 2: Czas pracy – Twoje 7 godzin w świecie deadline'ów	8
ROZDZIAŁ 3: Strategia ujawniania	12
ROZDZIAŁ 4: Racjonalne Usprawnienia – jak prosić o sprzęt?	16
ROZDZIAŁ 5: Nieobecności medyczne – badania i turnusy	20
ZAKOŃCZENIE: Twoja Karta Praw	23

PROJEKT: „AKTYWIZACJA 4.0 – Cyfrowa Przyszłość Osób z Niepełnosprawnościami”

WYDANIE: Wydanie I, Piła 2025

REALIZATORZY:

Lider projektu: **Fundacja Gospodarcza Północnej Wielkopolski** (www.fgpw.pl)

Partner merytoryczny: **Stowarzyszenie Krok po kroku HSA** (www.krokpokrokuhsa.pl)

PRAWA AUTORSKIE I DYSTRYBUCJA: Publikacja bezpłatna.

Materiał współfinansowany ze środków publicznych. Kopiowanie i rozpowszechnianie niniejszej publikacji w celach komercyjnych jest zabronione. Dozwolone (i zalecane) jest udostępnianie materiału w celach edukacyjnych, szkoleniowych i informacyjnych z zachowaniem informacji o źródle.

ZASTRZEŻENIE PRAWNE: Przedstawione treści wyrażają poglądy realizatora i nie muszą odzwierciedlać oficjalnego stanowiska Samorządu Województwa Wielkopolskiego

Aktualizacja: 31.01.2026

WSTĘP: Zmień myślenie – jesteś inwestycją, nie kosztem

Kiedy wchodzisz na rozmowę kwalifikacyjną, co myślisz? Większość kandydatów z niepełnosprawnościami myśli: *"Oby nie zapytali o moje zdrowie. Oby nie uznali, że będę problemem"*.

Ten poradnik powstał, abyś zmienił to myślenie na: *"Zatrudnienie mnie to dla tej firmy czysty zysk. Muszę im tylko pokazać, jak to policzyć"*.

Rynek pracy to gra interesów. Twoje kompetencje są fundamentem, ale Twoje orzeczenie to finansowy "booster". Państwo dopłaca do Twojej pensji, refunduje Twój sprzęt i szkolenia. Dla mądrego pracodawcy jesteś pracownikiem "premium" – tańszym w utrzymaniu i lojalniejszym.

W tym materiale odczarujemy skomplikowane przepisy PFRON i Kodeksu Pracy. Dostaniesz do ręki kalkulator korzyści i gotowe scenariusze rozmów. Przestaniesz przepraszać za to, że jesteś, a zaczniesz negocjować to, ile jesteś wart.

DLACZEGO ZATRUDNIENIE CIEBIE TO ZYSK DLA PRACODAWCY?



Oszczędność PFRON

Firma obniża lub całkowicie eliminuje obowiązkowe wpłaty na PFRON.



Dofinansowanie do płac

System SODiR zwraca pracodawcy znaczną część Twojego wynagrodzenia (nawet do 3600 zł miesięcznie).



Zwrot kosztów stanowiska

Możliwość refundacji zakupu specjalistycznego sprzętu i oprogramowania (Racjonalne Usprawnienia).



Efektywność i lojalność

Statystycznie pracownicy z niepełnosprawnościami rzadziej zmieniają pracę i wykazują wyższe zaangażowanie.



Wizerunek (ESG)

Budowanie różnorodnego zespołu to kluczowy wskaźnik raportowania odpowiedzialności społecznej biznesu.

ROZDZIAŁ 1: Twój finansowy as w rękawie (system SODiR)

Większość osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy popełnia jeden błąd: ukrywa swoje orzeczenie tak długo, jak się da, traktując je jak wstydliwą tajemnicę. Tymczasem dla pracodawcy Twoje orzeczenie to **pieniądz**. Konkretny, przelewany co miesiąc na konto firmy przez PFRON (Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych).

W tym rozdziale nauczysz się matematyki, która zmienia układ sił. Zamiast prosić o szansę, złożysz ofertę biznesową: "Zatrudnij mnie, a Twoja firma zyska rocznie X tysięcy złotych".

1.1. Kalkulator kandydata – Ile jesteś "wart"?


System SODiR (System Obsługi Dofinansowań i Refundacji) to mechanizm, w którym państwo dopłaca pracodawcy do Twojej pensji. Kwoty te są waloryzowane, ale poniżej przedstawiamy stawki bazowe (stan na 2025/2026), które musisz znać przed rozmową o pracę.

💰 Tabela Twojej wartości (miesięczne dofinansowanie do pensji):

Stopień niepełnosprawności	Schorzenie ogólne (kwota bazowa)	Schorzenie specjalne* (kwota podwyższona)
ZNACZNY	ok. 3 710 zł	ok. 4 940 zł
UMIARKOWANY	ok. 2 475 zł	ok. 3 705 zł
LEKKI	ok. 575 zł	ok. 1 265 zł

*Schorzenia specjalne: To tzw. "magiczne kody" na orzeczeniu, które drastycznie zwiększają dopłatę. Należą do nich:

- **01-U** (Niepełnosprawność intelektualna),
- **02-P** (Choroby psychiczne),
- **04-O** (Choroby narządu wzroku – w stopniu znacznym/umiarkowanym),
- **06-E** (Epilepsja),
- **12-C** (Całościowe zaburzenia rozwojowe, np. Autyzm).

 **Przykład dla Ciebie:** Jeśli jesteś niewidomym programistą (stopień znaczny, kod 04-O), pracodawca dostanie co miesiąc prawie **5 000 zł** dopłaty do Twojego wynagrodzenia. W skali roku to **60 000 zł**. To potężny argument negocjacyjny, gdy firma waha się między Tobą a kandydatem pełnosprawnym.

1.2. Efekt zachęty – jak wytłumaczyć to szefowi?


Małe firmy boją się biurokracji. Mogą Ci powiedzieć: "Nie chcemy się bawić w papiery PFRON". Twoim zadaniem jest wytłumaczyć im, że to proste.

Kluczowe pojęcia, których użyj:

1. **"To tylko jeden formularz":** Powiedz: "Wystarczy raz w miesiącu wysłać wniosek Wn-D online. System robi to automatycznie".
2. **Efekt zachęty:** To jedyny "haczyk". Aby dostać kasę, Twoje zatrudnienie musi oznaczać **wzrost netto** liczby pracowników w firmie (w porównaniu do średniej z ostatnich 12 m-cy) LUB musisz być zatrudniony na wakant po pracowniku, który odszedł sam (a nie został zwolniony, żeby zrobić miejsce Tobie).
 - o *Argument: "Jeśli macie wakant i szukacie kogoś nowego, to warunek jest spełniony automatycznie".*

1.3. Nie tylko pensja – zwrot kosztów rekrutacji i szkolenia

To Twój "Joker". Często zdarza się, że pasujesz do firmy w 80%, ale brakuje Ci znajomości jednego programu lub certyfikatu. Dla kandydata pełnosprawnego to koniec rozmowy. Dla Ciebie – początek negocjacji.

 **Argument szkoleniowy:** PFRON może zwrócić pracodawcy do **70% kosztów szkolenia** osoby z niepełnosprawnością (art. 40 ustawy).

- **Jak to rozegrać?**
 - o *Rekruter: "Niestety, szukamy kogoś ze znajomością zaawansowanego Excela / języka SQL, a Pan ma tylko podstawy".*
 - o *Ty: "Rozumiem. Jako osoba z orzeczeniem mogę zaproponować rozwiązanie: jeśli wyślecie mnie na ten kurs, PFRON zwróci firmie*

większość jego kosztów. Zyskacie przeszkolonego pracownika niemal za darmo, a ja szybko nadrobię braki”.

1.4. Skrypty rozmów – jak o tym mówić i nie spalić się?

Wielu kandydatów boi się, że wspominając o pieniądzach, wyjdą na roszczeniowych. Kluczem jest **kontekst**. Nie zaczynaj od tego rozmowy ("Dzień dobry, ile za mnie dostaniecie?"). Użyj tego jako karty domykającej negocjacje.

SCENARIUSZ A: Mała firma / Startup (liczy się każda złotówka)

Ty: "Panie Prezesie, rozmawialiśmy o moich oczekiwaniach finansowych (5000 zł netto). Zdaję sobie sprawę, że dla budżetu to istotny koszt. Chciałbym jednak zaznaczyć, że posiadam orzeczenie o niepełnosprawności. Dzięki temu firma może odzyskać z PFRON około 2400 zł miesięcznie. Realny koszt mojego etatu dla firmy będzie więc o połowę niższy niż w przypadku innego kandydata. W zamian oferuję pełną dyspozycyjność i kompetencje, o których mówiliśmy."

SCENARIUSZ B: Korporacja / HR (liczy się budżet działu i ESG)

Ty: "Wiem, że Państwa firma stawia na różnorodność i inkluzywność. Moje zatrudnienie nie tylko wpisuje się w politykę ESG, ale też pozwala odciążyć budżet działu. Moje orzeczenie pozwala na refundację wyposażenia stanowiska pracy – więc zakup specjalistycznego oprogramowania czy lepszego monitora, o którym wspominałem, będzie dla firmy de facto bezkosztowy (z refundacji PFRON)."

SCENARIUSZ C: Kiedy pracodawca boi się "problemów" (L4, ochrony)

Ty: "Rozumiem obawy o moją dyspozycyjność. Moja niepełnosprawność jest stabilna, a praca zdalna pozwala mi pracować wydajnie bez brania zwolnień na dojazdy czy rehabilitację, którą realizuję po godzinach. System dofinansowań SODiR jest właśnie rekompensatą za ewentualne mniejsze niedogodności, takie jak moje krótsze o godzinę dni pracy. Matematycznie firma i tak wychodzi na plus."

1.5. Checklista przed rozmową – Twój "briefing"

Zanim połączysz się na Teams z rekruterem, przygotuj dane. Nie zgaduj.

DANE DO SPRAWDZENIA	TWOJA ODPOWIEDŹ
Jaki mam stopień i kod na orzeczeniu?	Np. Umiarkowany, 05-R.
Czy mam schorzenie specjalne?	Tak/Nie (Jeśli tak – kwota dofinansowania rośnie!).
Ile dokładnie wynosi dopłata dla mojego przypadku?	Np. 2475 zł (sprawdź aktualne tabelki PFRON).
Czy to firma z rynku otwartego czy chronionego?	<i>(Większość to rynek otwarty – tam stawki są takie jak wyżej. W ZPChr mogą być inne).</i>



ROZDZIAŁ 2: Czas pracy – Twoje 7 godzin w świecie

deadline'ów

W kulturze "crunchu" i pracy projektowej, wyjście z biura (lub wylogowanie się z Teamsów) po 7 godzinach bywa postrzegane jako brak zaangażowania. Jako osoba z niepełnosprawnością musisz wiedzieć jedno: **Twoje normy czasu pracy są sztywne**. Nie wynikają z umowy, ale z ustawy. Pracodawca, który pozwala Ci pracować 8 godzin (bez zgody lekarza), łamie prawo i naraża się na gigantyczne kary z Państwowej Inspekcji Pracy.

W tym rozdziale nauczysz się, jak bronić swojego czasu wolnego, nie psując relacji z zespołem.

Porównanie czasu pracy (etat 1/1)

	 Standardowy pracownik	 Pracownik z orzeczeniem (znacznym/umiarowanym)
Czas pracy	8 godzin dziennie (40h tygodniowo)	7 godzin dziennie (35h tygodniowo)
Wynagrodzenie	Standardowe	100% (takie samo jak za 8h)
Przerwa	15 minut (wliczana do czasu pracy)	15 min (kodeksowa) + 15 min (rehabilitacyjna) = łącznie 30 minut płatnej przerwy
Nadgodziny/praca w nocy	Dozwolone	Zakazane (chyba że lekarz wyrazi zgodę)

2.1. Magia liczby 7 (kto pracuje krócej?)

Zgodnie z art. 15 *Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej*, czas pracy osoby z niepełnosprawnością wynosi:

- **Stopień LEKKI:** Standardowo **8 godzin** dziennie / 40 tygodniowo.
- **Stopień UMIARKOWANY lub ZNACZNY:** Maksymalnie **7 godzin** dziennie / 35 tygodniowo.

💰 Najważniejsza informacja finansowa: Skrócenie czasu pracy **NIE MOŻE** powodować obniżenia wynagrodzenia. Jeśli kolega na tym samym stanowisku zarabia 6000 zł i pracuje 8h, Ty również masz dostać 6000 zł, pracując 7h. Twoja stawka godzinowa jest więc *de facto* wyższa.

2.2. Pułapka "zadaniowego czasu pracy"

W pracy zdalnej (szczególnie w IT, marketingu, copywritingu) popularny jest "zadaniowy system czasu pracy". Szef mówi: "*Nie interesuje mnie, ile siedzisz, masz dowieźć projekt*".

⚠ Ostrzeżenie: System zadaniowy nie wyłącza Twoich przywilejów! Pracodawca musi tak dobrać ilość zadań, abyś **był w stanie** wykonać je w ciągu swoich 7 godzin.

- Jeśli szef zarzuca Cię pracą na 10 godzin dziennie, twierdząc, że "to zadaniówka", łamie prawo. To są ukryte nadgodziny, za które należy Ci się zapłata (lub czas wolny) + dodatek.

2.3. Zgoda na 8 godzin (Art. 16) – kiedy warto zrezygnować z przywileju?

Możesz pracować jak każdy inny (8h + nadgodziny + praca w nocy). Wymaga to jednak specjalnej procedury.

📄 Jak to zrobić? Musisz złożyć wniosek do **lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne** (medycyny pracy) lub lekarza sprawującego opiekę nad Tobą, o wydanie zaświadczenia o niestosowaniu skróconych norm.

- **Koszt:** Badanie pokrywa pracodawca.

- **Decyzja:** Należy do Ciebie i lekarza. Pracodawca nie może Cię do tego zmuszać (choć często "zachęca").

🧐 Analiza zysków i strat – czy warto przejść na 8h?

Kiedy WARTO (wziąć zaświadczenie na 8h)	Kiedy NIE WARTO (zostać przy 7h)
Chcesz zarabiać na nadgodzinach (przy 7h nadgodziny są zakazane).	Twoja niepełnosprawność powoduje szybsze zmęczenie (ból pleców, oczu).
Chcesz pracować na nocne zmiany (np. IT support dla USA), co jest lepiej płatne.	Cenisz sobie work-life balance i godzinę dziennie "gratis" na rehabilitację/hobby.
Zespół pracuje w sztywnych godzinach 9-17 i ułatwia to komunikację.	Masz dużo wizyt lekarskich po południu i ta dodatkowa godzina jest Ci niezbędna na dojazd.

2.4. Przerwa na gimnastykę (15+15 minut)

W pracy zdalnej łatwo zasiedzieć się w fotelu. Prawo daje Ci narzędzie do walki z bezruchem.

Oprócz standardowej przerwy śniadaniowej (15 min), masz prawo do **dodatkowej przerwy 15-minutowej** na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek.

- **łącznie:** Masz **30 minut** płatnej przerwy dziennie.

💡 **Jak to rozwiązać w zespole rozproszonym?** Nie znikaj bez słowa. Wpisz przerwę w kalendarz jako wydarzenie cykliczne (np. 12:00–12:30 „Lunch & Rehab”).

💡 **Pro-Tip:** W pracy zdalnej nikt nie sprawdza, czy w tym czasie robisz przysiady, czy leżysz na macie z zamkniętymi oczami. Ważne, żebyś odszedł od komputera. To czas na regenerację Twoich zasobów psychofizycznych.

2.5. Dodatkowy urlop (10 dni) – gdzie jest haczyk?

Osobie ze znacznym lub umiarkowanym stopniem przysługuje dodatkowe 10 dni urlopu wypoczynkowego rocznie (czyli łącznie 30 lub 36 dni). Jest jednak jeden warunek, na którym wyklada się 90% nowych pracowników.

Zasada "roku czekania": Prawo do pierwszego dodatkowego urlopu nabywasz **po przepracowaniu roku** od dnia zaliczenia do stopnia niepełnosprawności.

- *Sytuacja:* Masz orzeczenie od 5 lat. Zmieniasz pracę.
 - *Wynik:* Masz prawo do 10 dni od razu (bo rok "stażu z orzeczeniem" minął dawno temu).
- *Sytuacja:* Dostałeś orzeczenie wczoraj. Zmieniasz pracę.
 - *Wynik:* Musisz przepracować pełny rok, zanim dostaniesz te 10 dni.

⚠ Pułapka proporcjonalności: Jeśli zatrudniasz się w połowie roku, urlop jest liczony proporcjonalnie.

- *Przykład:* Zatrudnienie od 1 lipca. Dostajesz 5 dodatkowych dni (połowa z 10) na ten rok.

2.6. Podsumowanie – Twoja karta czasu

Wydrukuj to i powieś nad monitorem, żebyś nigdy nie miał poczucia winy, kończąc pracę o 15:00.

TWOJE PRAWO	LIMIT / ZASADA	UWAGI
Czas pracy	Max. 7h dziennie / 35h tygodniowo.	Tylko stopień Znaczny i Umiarkowany. Pensja jak za 8h.
Nadgodziny	ZAKAZANE.	Chyba że masz zgodę lekarza na pracę w normach ogólnych.
Przerwy	15 min (Kodeks) + 15 min (Rehab).	Płatne, wliczane do czasu pracy.
Urlop	+10 dni roboczych rocznie.	Nabywane po roku pracy z orzeczeniem.
Praca w nocy	ZAKAZANA.	Chyba że masz zgodę lekarza lub pilnujesz mienia.


ROZDZIAŁ 3: Strategia ujawniania

To pytanie zadaje sobie każdy kandydat z orzeczeniem: "Napisać o tym w CV czy *milczeć*?". Boisz się, że jeśli napiszesz – odrzucą Cię bez czytania, bo zobaczą "problem". Boisz się, że jeśli nie napiszesz – poczujesz się jak oszust, gdy wyjdzie to na jaw po podpisaniu umowy.

Prawda jest taka: nie ma jednej dobrej odpowiedzi. Jest za to **strategia**. Twoje orzeczenie to informacja poufna (dane wrażliwe). To Ty decydujesz, kiedy wyłożysz tę kartę na stół.

3.1. Czy muszę wpisać orzeczenie w CV? (prawo vs. rzeczywistość)

Zacznijmy od fundamentu prawnego, żebyś spał spokojnie.

 **Co mówi RODO?** Informacja o zdrowiu to dane szczególnej kategorii. Pracodawca **NIE MA PRAWA** o nie pytać na etapie rekrutacji (chyba że rekrutuje do Zakładu Pracy Chronionej). Ty z kolei **NIE MASZ OBOWIĄZKU** o tym informować.

- Możesz przejść całą rekrutację, podpisać umowę i przepracować 10 lat, nie mówiąc nikomu o swoim orzeczeniu. To w 100% legalne.

 **Konsekwencje milczenia:** Jeśli nie ujawnisz orzeczenia:

1. Jesteś traktowany jak pracownik pełnosprawny (8h pracy, brak dodatkowego urlopu).
2. Pracodawca nie dostaje dofinansowania z PFRON (traci pieniądze).
3. Nie możesz żądać racjonalnych usprawnień (np. specjalistycznego sprzętu).

3.2. Trzy scenariusze – wybierz swoją grę

W zależności od tego, jak bardzo widoczna jest Twoja niepełnosprawność i do jakiej firmy aplikujesz, wybierz jedną z trzech dróg.

SCENARIUSZ A: "Otwarte karty" (wzmianka w CV)

Wpisujesz informację o orzeczeniu w stopce CV lub w sekcji "O mnie".

- **Dla kogo?** Dla osób aplikujących do dużych korporacji (które mają politykę Różnorodność & Inkluzyność), urzędów, NGO-sów lub Zakładów Pracy Chronionej.
- **Zaletą:** Działasz jak magnes na firmy, które szukają oszczędności PFRON. Od razu odsiewasz pracodawców uprzedzonych.
- **Wada:** W małych, mało świadomych firmach Twoje CV może wylądować w koszu ze strachu przed "kłopotem".

SCENARIUSZ B: "As w rękawie" (na rozmowie kwalifikacyjnej)

W CV milczysz. Przechodzisz pierwszy etap dzięki kompetencjom. Ujawniasz orzeczenie dopiero na spotkaniu (najlepiej pod koniec).

- **Dla kogo?** Najskuteczniejsza strategia dla większości specjalistów.
- **Zaletą:** Rekruter najpierw poznał Cię jako eksperta ("Świetnie zna Java Script"), a dopiero potem dowiaduje się o niepełnosprawności. Wtedy orzeczenie staje się "wisienką na torcie" (dodatkowym bonusem finansowym), a nie główną cechą.
- **Moment:** Kiedy pada pytanie o oczekiwania finansowe.

SCENARIUSZ C: "Polisa bezpieczeństwa" (po podpisaniu umowy)

Przechodzisz rekrutację jako osoba pełnosprawna. Podpisujesz umowę. Następnego dnia idziesz do HR i kładziesz orzeczenie na biurku.

- **Dla kogo?** Dla osób, które panicznie boją się dyskryminacji lub mają "niewidoczną" niepełnosprawność (np. cukrzyca, choroby serca).
- **Zaletą:** Masz pewność, że zatrudnili Cię za umiejętności.
- **Wada:** Ryzyko utraty zaufania ("Dlaczego nam nie powiedziałaś?"). Tracisz też możliwość wynegocjowania wyższej pensji dzięki dofinansowaniu.
- **Ważne:** Pracodawca *musi* przyjąć orzeczenie i zacząć stosować przywileje (7h pracy, urlop) od dnia dostarczenia dokumentu. Nie może Cię za to zwolnić (byłaby to dyskryminacja).

3.3. Jak o tym mówić? Język korzyści

To najtrudniejszy moment. Jak powiedzieć o niepełnosprawności, żeby nie zabrzmiało to jak prośba o litość? Zamień język medyczny na język biznesowy.

⊖ **Źle (narracja problemu):**

"Muszę Panu powiedzieć, że jestem chory. Mam chorobę kręgosłupa i grupę inwalidzką, więc nie mogę dźwigać i będę potrzebował przerw."
(Pracodawca słyszy: "Będą z nim kłopoty, L4 i roszczenia").

☑ **Dobrze (narracja biznesowa):**

"Chciałbym poinformować, że posiadam orzeczenie o niepełnosprawności. Dla Państwa firmy oznacza to możliwość uzyskania comiesięcznego dofinansowania do mojego wynagrodzenia w wysokości około 2500 zł oraz zwrot kosztów wyposażenia mojego stanowiska pracy. Moja niepełnosprawność nie wpływa na jakość mojej pracy jako programisty."
(Pracodawca słyszy: "Oszczędność, profesjonalizm, konkretność").

3.4. Niewidoczna niepełnosprawność – specyficzne wyzwanie

Choroby psychiczne, cukrzyca, stwardnienie rozsiane, spektrum autyzmu. Nie widać ich na Zoomie. Tu pokusa ukrywania jest największa.

🧠 **Dlaczego warto się ujawnić?** Nie dla pieniędzy, ale dla **komfortu psychicznego**. Jeśli ukrywasz autyzm, musisz non-stop "maskować się" (udawać neurotypowego), co prowadzi do wypalenia. Jeśli ujawnisz się w bezpieczny sposób (zgodnie ze scenariuszem B lub C), możesz poprosić o:

- Instrukcje pisemne zamiast ustnych (dla ASD).
- Elastyczne godziny pracy (dla depresji/problemów ze snem).
- Wyłączenie kamery w gorsze dni.

Pamiętaj: Ujawnienie to test dla firmy. Jeśli po informacji o Twoim autyzmie lub cukrzycy pracodawca zaczyna Cię traktować gorzej – to znak, że i tak nie chciałbyś tam pracować długo.

3.5. Podsumowanie – tabela decyzyjna

Nie wiesz, którą drogę wybrać? Spójrz na tabelę:

Twoja Sytuacja	Rekomendowana Strategia	Dlaczego?
Twoja niepełnosprawność jest widoczna (np. wózek, brak dłoni).	A (W CV) lub B (początek rozmowy)	Unikniesz niezręczności na spotkaniu wideo. Szanujesz czas swój i rekrutera.
Twoja niepełnosprawność jest niewidoczna , ale wymaga usprawnień (np. niedostuch).	B (na rozmowie)	Pozwól im poznać Twoje kompetencje, a potem wytłumacz, jakich narzędzi potrzebujesz, by je realizować.
Twoja niepełnosprawność nie wpływa na pracę , ale chcesz przywileje (urlop/7h).	C (po zatrudnieniu)	Minimalizujesz ryzyko uprzedzeń. Uprawnienia nabywasz w momencie pokazania dokumentu.
Aplikujesz do dużej korporacji z polityką inkluzywności.	A (w CV)	Twoje orzeczenie może być atutem, który przesunie Cię na górę stosu CV (cele ESG firmy).

ROZDZIAŁ 4: Racjonalne Usprawnienia – jak prosić o sprzęt?

Wyobraź sobie stolarza, któremu szef każe wbijać gwoździe kamieniem, bo "młotek jest za drogi". Absurd, prawda? A jednak wielu pracowników z niepełnosprawnościami męczy się przy komputerze, używając standardowej myszki (mimo niedowładów dłoni) lub małego ekranu (mimo słabego wzroku), bo "nie chcą robić kłopotu".

Twoja wydajność zależy od narzędzi. Prawo stoi po Twojej stronie. Nazywa się to **Racjonalnym Usprawnieniem** (*Reasonable Accommodation*).


RACJONALNE USPRAWNIENIA (narzędzia sukcesu)



4.1. Czym jest "Racjonalne Usprawnienie"?

To pojęcie z prawa unijnego i polskiego (*Ustawa o rehabilitacji, art. 23a*).

Oznacza konieczne i odpowiednie zmiany w środowisku pracy, które pozwolą osobie z niepełnosprawnością pracować na równi z innymi.

 **Zasada:** Jeśli potrzebujesz sprzętu, aby wykonywać swoją pracę, pracodawca ma obowiązek go zapewnić, chyba że stanowiłoby to dla niego "nieproporcjonalnie wysokie obciążenie" (np. groziłoby bankructwem firmy). W przypadku pracy zdalnej usprawnienie dotyczy Twojego stanowiska w domu.

4.2. Lista życzeń – czego możesz oczekiwać?

Nie wiesz, o co prosić? Oto lista najczęstszych usprawnień w pracy zdalnej, podzielona na rodzaje niepełnosprawności:

Dla rąk (motoryka):

- **Trackball:** Myszka z dużą kulką (nie trzeba przesuwając ręką po blacie).
- **Myszka wertykalna:** Zapobiega skręcaniu przedramienia (zespół cieśni nadgarstka).
- **Klawiatura dzielona / ergonomiczna:** Pozwala na naturalne ułożenie dłoni.
- **Oprogramowanie do dyktowania (Dragon itp.):** Jeśli pisanie sprawia ból.

Dla oczu (wzrok):

- **Monitor 32-40 cali:** Pozwala na ogromne powiększenie bez utraty kontekstu.
- **Linijka brajlowska:** Sprzęt "premium" (koszt ok. 10-20 tys. zł), ale niezbędny dla osób niewidomych pracujących z tekstem.
- **Programy udźwiękawiające (JAWS, NVDA):** Licencje komercyjne są często lepsze i stabilniejsze niż darmowe wersje.

Dla uszu (słuch):

- **Słuchawki z indukcją kostną:** Pozwalają słyszeć komputer, nie zatykając uszu (ważne dla osób noszących aparaty słuchowe).
- **Oprogramowanie do napisów na żywo:** Płatne wersje (np. Otter.ai) są dokładniejsze niż te wbudowane w Teams.

🧠 Dla mózgu (neuroróżnorodność):

- **Słuchawki z ANC (Active Noise Cancelling):** Wyciszają otoczenie (remont u sąsiada), pozwalając na głęboką pracę.
- **Aplikacje do zarządzania zadaniami (Premium):** Np. Todoist, Asana w wersji płatnej.

4.3. Procedura "zrób to za szefa" (Art. 26)

Pracodawca może odmówić zakupu linijki brajlowskiej za 15 000 zł, twierdząc, że to za drogo. Ale jeśli powiesz mu: "Kup to, a PFRON odda Ci pieniądze", argument ceny znika.

💰 **Mechanizm zwrotu (Art. 26 Ustawy o rehabilitacji):** Starosta (PFRON) może zwrócić pracodawcy koszty wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej.

- **Limit:** Nawet do 15-krotności przeciętnego wynagrodzenia (czyli grubo ponad 100 000 zł).
- **Warunek:** Sprzęt musi być kupiony przez firmę i pozostawać jej własnością. Pracodawca musi złożyć wniosek **PRZED** zakupem.

💡 **Twoja rola:** Nie idź do szefa z problemem. Idź z rozwiązaniem. Znajdź model sprzętu, sprawdź cenę i wyślij gotowca.

4.4. Wzór maila z wnioskiem

Skopiuj, uzupełnij i wyślij do swojego przełożonego lub HR.

Temat: Wniosek o racjonalne usprawnienie stanowiska pracy zdalnej – [Twoje Imię]

Szanowna/y [Imię Szefa],

W związku z moją niepełnosprawnością [np. wzrokową], obecne narzędzia pracy (standardowy monitor 13 cali) znacząco obniżają moją efektywność i powodują szybkie męczenie się wzroku.

Aby móc pracować z pełną wydajnością, wnioskuję o doposażenie mojego stanowiska w:

1. Monitor 32 cale [Model X] – cena ok. 1500 zł.
2. Program powiększający [Nazwa] – cena ok. 800 zł.

Chciałbym zaznaczyć, że jako pracodawca mają Państwo możliwość **pełnej refundacji** tego zakupu ze środków PFRON (na podstawie art. 26 ustawy o rehabilitacji). Chętnie pomogę w przygotowaniu wniosku do PFRON.

Zakup ten pozwoli mi pracować szybciej i uniknąć błędów wynikających ze zmęczenia.

Z poważaniem, [Twoje Imię]

4.5. Czerwona linia – czego NIE dostaniesz?

Racjonalne usprawnienie ma swoje granice. Pracodawca nie jest Dżinem z lampy.

⊖ Pracodawca NIE MUSI finansować:

1. **Remontów prywatnego mieszkania:** Nie dostaniesz pieniędzy na poszerzenie drzwi do łazienki w Twoim domu.
2. **Sprzętu medycznego:** Firma nie kupi Ci wózka inwalidzkiego, aparatu słuchowego czy okularów korekcyjnych (chyba że to specjalne okulary do pracy przy monitorze, wtedy refundacja jest częściowa).
3. **Rzeczy niezwiązanych z pracą:** Ekspres do kawy czy bieżnia do biegania nie są "racjonalnym usprawnieniem" stanowiska pracy biurowej.

4.6. Podsumowanie – nie wstydź się

Pamiętaj: Sprzęt, który dostajesz, nie jest prezentem. Jest narzędziem, dzięki któremu firma zarabia na Twojej pracy więcej.

- Jeśli nie poprosisz – nie dostaniesz.
- Jeśli poprosisz i powołasz się na zwrot z PFRON – prawdopodobnie dostaniesz.

ROZDZIAŁ 5: Nieobecności medyczne – badania i turnusy

Posiadanie orzeczenia wiąże się z koniecznością "serwisowania" organizmu. Częstsze wizyty u lekarza, badania, rehabilitacja – to nie są przywileje, to konieczność, byś mógł pracować wydajnie. Prawo to rozumie i daje Ci płatny czas na te czynności. Jednak w pracy zdalnej, gdzie granica między "jestem" a "mnie nie ma" jest płynna, łatwo o nadużycia lub... o rezygnację ze swoich praw ze strachu.

5.1. Wyjście do lekarza w godzinach pracy (Art. 20)

Czy musisz brać urlop wypoczynkowy, żeby pójść do specjalisty?

NIE. Zgodnie z art. 20 *Ustawy o rehabilitacji*, masz prawo do **płatnego zwolnienia od pracy** w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego.

⚠ Kluczowy warunek: Zwolnienie przysługuje tylko wtedy, gdy czynności te **nie mogą być wykonane poza godzinami pracy**.

Analiza przypadków:

- **Sytuacja A:** Masz wizytę u endokrynologa na NFZ. Przyjmuje tylko we wtorki w godz. 10:00–12:00.
 - **Werdykt: Płatne zwolnienie.** Nie masz możliwości pójścia po pracy. Pracodawca musi Cię zwolnić, a Ty nie musisz tego odpracowywać.
- **Sytuacja B:** Idziesz prywatnie do dentysty. Gabinet jest czynny do 20:00. Ty pracujesz do 15:00.
 - **Werdykt: Brak zwolnienia.** Możesz iść po pracy. Jeśli chcesz iść o 13:00, musisz to odpracować lub wziąć urlop.

💡 **Jak to zgłaszać?** Bądź transparentny.

- **Źle:** "Szefie, znikam na 2h."
- **Dobrze:** "W czwartek w godz. 10:00-12:00 mam badanie specjalistyczne, którego nie mogę wykonać po południu. Wpisuję to w kalendarz jako 'nieobecność usprawiedliwiona płatna'."

5.2. Turnus rehabilitacyjny – 21 dni "wakacji"?

To największy przywilej, ale też największe źródło nieporozumień. Raz w roku masz prawo do uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym (trwającym do 21 dni), zachowując prawo do wynagrodzenia.

📅 **Matematyka dni wolnych (pułapka 21 dni):** Tutaj prawo wprowadza limit. Łączny wymiar **dodatkowego urlopu** (te 10 dni, o których mówiliśmy wcześniej) oraz **zwolnienia na turnus** nie może przekroczyć **21 dni roboczych** w roku.

Co to oznacza w praktyce? Dni z tych dwóch pul "zjadają się" nawzajem.

- **Scenariusz:** Wykorzystałeś już 10 dni dodatkowego urlopu. Chcesz jechać na turnus.
- **Wynik:** Z puli "płatnego zwolnienia na turnus" zostało Ci tylko 11 dni (21 - 10 = 11). Za resztę dni turnusu musisz wziąć zwykły urlop wypoczynkowy lub bezpłatny.

Wniosek: Nie masz 10 dni ekstra urlopu + 21 dni turnusu płatnego "full". Masz łączny budżet 21 dni na "zdrowie ekstra".

5.3. Zasada "zero laptopa"

Wielu pracowników zdalnych myśli: "Pojadę na turnus, zabiorę laptopa, rano zabiegi, a po południu popracuję. Szef będzie zadowolony, a ja nie stracę urlopu".

⊖ **STOP. To nielegalne.**

- **Turnus to zwolnienie lekarskie:** Celem jest rehabilitacja. Jeśli pracujesz, to znaczy, że się nie rehabilitujesz.

- **Ryzyko PFRON:** Jeśli Twój pracodawca dostanie dofinansowanie do Twojego uczestnictwa w turnusie, a kontrola wykáže, że w tym czasie logowałeś się do systemów firmowych i pracowałeś – firma będzie musiała oddać pieniądze z odsetkami.
- **Ryzyko ZUS:** Praca podczas zwolnienia chorobowego (a turnus jest traktowany analogicznie w kontekście niezdolności do pracy) grozi utratą zasiłku.

☑ **Rada:** Turnus to turnus. Zostaw laptopa w domu. Ustaw autoresponder. Nie sprawdzaj maili.

5.4. Logistyka nieobecności – jak nie zrazić zespołu?

Zniknięcie na 3 tygodnie (21 dni) w małym zespole to trzęsienie ziemi. Jeśli zrobisz to nagle, koledzy będą na Ciebie źli, a szef dwa razy pomyśli przed przedłużeniem umowy.

🤝 **Strategia "fair play":**

1. **Upředź z wyprzedzeniem:** Turnusy planuje się miesiące wcześniej. Poinformuj szefa min. 2 miesiące przed wyjazdem.
2. **Przygotuj handover (przekazanie):** Spisz listę swoich zadań, haseł i kontaktów. Nagraj krótkie wideo-instrukcje dla osoby, która będzie Cię zastępować.
3. **Wybierz termin:** Jeśli to możliwe, nie jedź na turnus w szczycie sezonu w Twojej branży (np. księgowia w czasie zamykania roku).

5.5. L4 w pracy zdalnej – "Przecież mogę klikać z łóżka"

Praca zdalna stworzyła patologię: ludzie chorzy nie biorą L4, bo "mogą pracować z koca".

🤔 **Dlaczego nie warto?**

1. **Jakość pracy:** Z gorączką popełniasz błędy.
2. **Regeneracja:** Choroba trwa dłużej, jeśli nie odpoczywasz.
3. **Prawo:** Jeśli lekarz wystawił Ci L4 (ZLA), to masz **zakaz pracy**. Jeśli wyślesz w tym czasie maila służbowego, a ZUS to sprawdzi (lub "życzliwy" kolega doniesie), tracisz zasiłek chorobowy. W L4 jest napisane "chory"

powinien leżeć" lub "może chodzić", ale nigdy "może pracować zdalnie".

ZAKOŃCZENIE: Twoja Karta Praw

Prawo jest skomplikowane, ale Twoje uprawnienia muszą być proste. Wydrukuj tę stronę. Miej ją pod ręką, gdy podpisujesz umowę, negocjujesz podwyżkę lub planujesz urlop. To Twoja "ściąga z asertywności".

KARTA PRAW PRACOWNIKA Z ORZECZENIEM (2025/2026)

OBSZAR	TWOJE UPRAWNIENIE	WARUNEK / UWAGI
CZAS PRACY	7 godzin dziennie (35h tyg.)	Tylko stopień znaczny i umiarkowany . Zachowujesz pełne wynagrodzenie!
DODATKOWY URLOP	+10 dni roboczych rocznie	Nabywasz prawo po przepracowaniu roku od dnia zaliczenia do stopnia (znaczny/umiarkowany).
PRZERWA	15 min (kodeks) + 15 min (rehab)	Łącznie 30 minut płatnej przerwy wliczonej w czas pracy.
LEKARZ	Płatne wyjście w godzinach pracy	Tylko jeśli wizyty/badań nie da się wykonać poza godzinami pracy.
TURNUS	Do 21 dni zwolnienia płatnego	Raz w roku. Uwaga: Dni turnusu i dodatkowego urlopu sumują się do max. 21 dni łącznie!
SPRZĘT	Prawo do Racjonalnych Usprawnień	Pracodawca musi zapewnić sprzęt niezbędny do pracy (może uzyskać zwrot z PFRON).
NEGOCJACJE	Dofinansowanie do pensji (SODiR)	Twój pracodawca otrzymuje co miesiąc od ~2400 zł do ~4900 zł dopłaty (zależnie od schorzenia).

Słowo na koniec: Pamiętaj, że umowa o pracę to relacja partnerska. Korzystanie z tych praw nie czyni Cię "roszczeniowym". Czyni Cię świadomym. Pracodawca otrzymuje konkretne pieniądze za Twoje zatrudnienie – te przywileje (krótszy czas, urlop) są formą rekompensaty za Twoje większe obciążenie zdrowotne. Graj tymi kartami mądrze. Powodzenia w negocjacjach!