



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/
DPP-IV.055.3.2025

Pan
Stanisław Porowski
Prezes Zarządu
Stowarzyszenie
Polski Instytut Praw Głuchych
ul. A. Gajkowicza 5/85
03-562 Warszawa

Zawiadomienie o sposobie załatwienia petycji

Szanowny Panie Prezesie,

działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz.U. z 2018 r. poz. 870), w zakresie właściwości Departamentu Prawa Pracy, uprzejmie informuję, że Pana petycja z dnia 29 maja br., dotycząca zmiany przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w celu zwiększenia dostępności zawodów dla osób głuchych, została rozpatrzona negatywnie.

Uzasadnienie

Przede wszystkim należy zauważyć, że zgodnie z art. 11³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277, ze zm.), niedopuszczalna jest jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Również przepisy bhp mają jednakowe zastosowanie do wszystkich pracowników i pracodawców. Nakazują pracodawcom chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (art. 207 § 2 Kodeksu pracy). W tym kontekście pracodawcy są obowiązani w szczególności reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane

w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy, a także uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych. W stosunku do osób niepełnosprawnych cel ten powinien być realizowany poprzez stosowanie się do przepisu § 48 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. poz. 1650, ze zm.), zgodnie z którym pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych powinien zapewnić dostosowanie stanowisk pracy oraz dojść do nich – do potrzeb i możliwości tych pracowników, wynikających ze zmniejszonej sprawności.

Należy również wskazać, że obowiązek ten wynika także z art. 23a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2025 r. poz. 913), zwanej dalej „ustawą o rehabilitacji”, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany zapewnić niezbędne racjonalne usprawnienia dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nim w stosunku pracy, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie. Niezbędne racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby, o ile przeprowadzenie takich zmian lub dostosowań nie skutkowałoby nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Obciążenia te nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków publicznych.

Przepis ten wyraźnie nakłada obowiązek wprowadzenia usprawnień dla niepełnosprawnych pracowników (stażystów, kandydatów do pracy itp.). Należy przy tym pamiętać, że przepis jest skonstruowany ogólnie, by objąć swoim zakresem różnorodne grupy osób i aby była możliwość wprowadzania usprawnień jak najbardziej dostosowanych do potrzeb konkretnej osoby niepełnosprawnej. Pracownik powinien konkretne potrzeby zgłosić, a pracodawca ma obowiązek ich wprowadzenia, o ile nie pociągają nieproporcjonalnych obciążeń. Należy przy tym wskazać, że zgodnie z art. 23a ust. 3 ustawy o rehabilitacji, niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów art. 18^{3a} § 2-5 Kodeksu pracy.

Trzeba też wskazać, że racjonalne usprawnienia nie są dobrowolne dla pracodawcy, ale ma on obowiązek ich wprowadzenia, a ich nierealizowanie

może być uznane za nierówne traktowanie – czyli naruszanie praw pracowniczych.

Jednocześnie należy wskazać, że zgodnie z art. 26 ustawy o rehabilitacji pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osoby niepełnosprawne:

- a) bezrobotnych lub poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu;
- b) pozostających w zatrudnieniu u pracodawcy występującego o zwrot kosztów (z wyjątkiem przypadków, gdy przyczyną powstania niepełnosprawności w okresie zatrudnienia u tego pracodawcy było zawinione przez pracodawcę lub przez pracownika naruszenie przepisów, w tym przepisów prawa pracy)

- może otrzymać, na wniosek, ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (pod warunkami wskazanymi w ustawie o rehabilitacji) zwrot kosztów:

- 1) adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- 2) adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;
- 3) zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- 4) rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb, o których mowa w powyższych punktach.

Zwrot kosztów, o których mowa powyżej, dotyczy wyłącznie dodatkowych kosztów pracodawcy wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Pamiętać należy, że zwrot kosztów nie może przekraczać dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej.

Dodatkowo zgodnie z art. 26d ustawy o rehabilitacji pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukującą pracy niepozostającą w zatrudnieniu, może otrzymać, na wniosek, ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia (pomoc ta

dotyczy wyposażenia stanowiska pracy, nie tylko dodatkowych przystosowań wynikających z niepełnosprawności i jest udzielana w ramach pomocy de minimis).

Warto też zwrócić uwagę na instrument unormowany w art. 26d ustawy o rehabilitacji, zgodnie z którym pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, może otrzymać ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych zwrot:

- 1) miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy,
- 2) kosztów szkolenia tych pracowników

- w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy.

O wyżej wskazane formy wsparcia należy ubiegać się w instytucjach powiatowych, najczęściej w powiatowym urzędzie pracy.

Jeśli chodzi o dostęp do wykwalifikowanych tłumaczy języka migowego, to należy zauważyć, że 1 stycznia 2025 r. Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych rozpoczęło realizację projektu „Centrum Komunikacji dla Osób z Niepełnosprawnościami”.

Jednym z działań w projekcie będzie utworzenie pionu Centrum Komunikacji odpowiadające za zapewnienie usług komunikacyjnych i informacji osobom komunikującym się w polskim języku migowym (PJM), za pomocą transkrypcji mowy, sposobów komunikowania się osób głuchoniewidomych (SKOGN), za pomocą alfabetu Braille’a.

Celem projektu jest zapewnienie usług w zakresie bieżącego komunikowania się osób z niepełnosprawnościami, o których mowa w Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, potrzebujących wsparcia w komunikowaniu się. Działania podejmowane w ramach projektu będą uwzględniały w szczególności osoby z niepełnosprawnościami narządu słuchu, mowy i wzroku, niepełnosprawnością intelektualną, z problemami zdrowia psychicznego i spektrum autyzmu, posługujących się PJM, SKOGN, korzystających z transkrypcji mowy na tekst, alternatywnych i augmentatywnych sposobów komunikacji (AAC) oraz tekstem łatwym do czytania i zrozumienia (ETR).

Cele szczegółowe projektu to:

1. Utworzenie 3 pionów Centrum Komunikacji.

2. Wzrost kompetencji kadry tłumaczy/tłumaczek (PJM) i tłumaczy/tłumaczek przewodników (SKOGN).
3. Wzrost kompetencji specjalistów/specjalistek AAC (włączając w to zapewnienie tekstu łatwego do czytania, ETR) oraz specjalistów/specjalistek w zakresie ETR.

Więcej informacji na temat projektu znajduje się na stronie:

<https://niepelnosprawni.gov.pl/projekty/projekty-fers/projekt-centrum-komunikacji-dla-osob-z-niepelnosprawnosciami/>

Poniżej przedstawiam informacje uzyskane z Departamentu Zdrowia Publicznego w Ministerstwie Zdrowia w odniesieniu do poruszonej w petycji kwestii ograniczeń zawartych w rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 607).

Przytoczone w petycji przepisy nie regulują dostępu do „profesji”, a także nie zawierają żadnych kryteriów ani „poziomów sprawności sensorycznej”. Wskazują jedynie zakres badań profilaktycznych w zależności od czynników szkodliwych i uciążliwych występujących na stanowisku pracy.

Natomiast w trakcie nowelizacji rozporządzenia w 2020 roku wychodząc naprzeciw oczekiwaniom środowisk osób niepełnosprawnych wykreślono z czynników niebezpiecznych, szkodliwych lub uciążliwych pozycje „Prace wymagające pełnej sprawności psychoruchowej” jako mogące ograniczać dostęp osobom niepełnosprawnym do wykonywania niektórych zawodów.

Nadmienić również należy, że służba medycyny pracy nie orzeka o możliwości wykonywania zawodu. Zgodnie z obowiązującymi przepisami badania są wykonywane na podstawie skierowania od pracodawcy, w którym jest wskazane stanowisko pracy oraz czynniki szkodliwe i uciążliwe występujące na stanowisku.

Przepisy prawa w pojedynczych przypadkach przyjmują kryterium słuchu jako istotne w ocenie stanu zdrowia m.in. w badaniach kierowców kat. D, D1 czy w badaniach wykonywanych w celu wydania międzynarodowego świadectwa zdrowia marynarza. Przy czym te ostatnie wdrażają postanowienia dyrektywy Rady 2009/13/WE z dnia 16 lutego 2009 r. w sprawie wdrożenia Umowy zawartej między Stowarzyszeniem Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) a Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF) w sprawie Konwencji o pracy na morzu z 2006 r. oraz w sprawie zmiany dyrektywy 1999/63/WE (Dz. Urz. UE L 124 z 20.05.2009, str. 30). Powyższe przepisy są w trakcie nowelizacji.

Natomiast podkreślić należy, że w Polsce nie istnieje oficjalny, zamknięty katalog zawodów, które byłyby zabronione dla osób głuchych. Decyzja o zdolności do wykonywania danego zawodu dla osoby z niepełnosprawnością słuchu podejmowana jest indywidualnie, zazwyczaj przez lekarza medycyny pracy, po rozpatrzeniu konkretnego przypadku i charakterystyki danego stanowiska.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy o petycjach, sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z wyrazami szacunku

Mirosława Brzostek-Kleszcz
Zastępca Dyrektora
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

Do wiadomości: Biuro Ministra.