



**MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
SEKRETARZ STANU
PEŁNOMOCNIK RZĄDU
DO SPRAW OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH
Jarosław Duda**

BON-I-0702 - 8 -2 - WK/14

Warszawa, 03.07.2014r.

SEKRETARIAT
Biura Prac Senackich
Wpłynęło dn. 4.07.14
nr 4154 podpis. [signature]

GABINET MARSZAŁKA SENATU

wpłynęło dn. 7.07.14.
nr 2875 podpis. [signature]

**Pan
Bogdan Borusewicz
Marszałek Senatu RP**

Marszałek Senatu
W odpowiedzi na przekazane przez Pana Marszałka przy piśmie z dnia 16 czerwca 2014 roku, znak: BPS/043-56- 2450/14 oświadczenie złożone podczas 56 posiedzenia Senatu przez Panią Alicję Zajac – Senatora Rzeczypospolitej Polskiej w sprawie nowelizacji ustawy o rehabilitacji i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych uprzejmie wyjaśniam, że:

- 1) Nie zasadne są obawy środowiska osób niepełnosprawnych w zakresie obniżenia poziomu wymaganych wskaźników zatrudnienia, o których mowa w art. 28 ust. 1 pkt. 1 lit a i b ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.), bowiem zmiany w tym zakresie nie są obecnie planowane.
- 2) Przepis art. 23a ustawy o rehabilitacji (...) nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia niezbędnych usprawnień dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nim m. in. 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.

Niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów art. 18^{3a} § 2-5 *Kodeksu pracy* i jest obłożone sankcją. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Tak więc w obecnym stanie prawnym każdy pracodawca zamierzający zatrudnić lub zatrudniającego osoby niepełnosprawne ma ustawowy obowiązek stworzenia warunków pracy dostosowanych do potrzeb wynikających z jej niepełnosprawności.

Wymóg pełnego dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych określony w art. 28 ust. 1 pkt 2 *ustawy o rehabilitacji zawodowej (...)* został wprowadzony art. 19 ustawy z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, kiedy to infrastruktura zakładów pracy wymagała gruntownej modernizacji pod kątem potrzeb osób niepełnosprawnych. Ta sytuacja uległa zmianom, dlatego też celowe jest rozważenie odstąpienia od tak sformułowanego obowiązku, ponieważ dotyczy on obecnie wszystkich pracodawców.

- 3) Zrezygnowanie z obligatoryjnego wymogu zapewnienia doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych nie oznacza, że pracodawca nie będzie mógł przeznaczyć środków zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych na ten cel. Pomoc taka będzie nadal udzielana w miarę istniejących potrzeb pracowników niepełnosprawnych.
- 4) Opublikowanie rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 czerwca 2014 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2014 r. poz. 820) umożliwia udzielania tego rodzaju wsparcia zarówno w ramach pomocy de minimis jak i poza rygorami tej pomocy - w przypadku, gdy jest ona udzielana w ramach pomocy indywidualnej.

Z szacunkiem

