



KANCELARIA SENATU

BIURO KOMUNIKACJI SPOŁECZNEJ

Warszawa, dnia 24 stycznia 2017 r.

BKS/DPK-133-32436/8/16 MK

P9-61/16

Nr: 32436	Data wpływu petycji 14 grudnia 2016 r.
	Data sporządzenia informacji o petycji 23 stycznia 2017 r.

NIEPEŁNOSPRAWNI

TEMAT

PRAWA PRACOWNICZE OSÓB GŁUCHYCH

WNOSZĄCY PETYCJE: petycja indywidualna

Stanisław Porowski.

PRZEDMIOT PETYCJI:

Podjąć inicjatywę ustawodawczą dotyczącą zmiany ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

UZASADNIENIE WNOSZĄCEGO PETYCJE:

Autor petycji uważa, że polskie regulacje, z punktu widzenia praw zagwarantowanych w Konstytucji RP oraz Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, w sposób niewystarczający chronią osoby głuche.

Przedmiotem petycji jest wniosek o zdefiniowanie w art. 94³§ 2 Kodeksu pracy obowiązków pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi wobec osób głuchych, poszanowania ich naturalnego języka tj. polskiego języka migowego oraz odrębnej podmiotowości kulturowej.

W petycji proponuje się też wprowadzenie do rozdziału II Kodeksu pracy zasady zakazu dyskryminacji i poniżania osób głuchych, a także zobowiązanie pracodawców do poszanowania i tolerancji tej grupy pracowniczej, ich kultury i języka.

Zdaniem autora petycji, głusi powinni mieć zapewniony stały dostęp do tłumaczy polskiego języka migowego w miejscach zatrudnienia. Koszty tego działania ponosiliby pracodawcy, którzy mogliby ubiegać się o dofinansowanie z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Realizacja postulatu wiązałaby się z wprowadzeniem definicji tłumacza polskiego języka migowego do art. 2 ustawy o rehabilitacji.

STAN PRAWNY:

Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78 poz. 483 ze zm.) w art. 32 stanowi, że wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

W myśl art. 69 z działu „Wolności i prawa ekonomiczne, socjalne i kulturalne” władze publiczne są zobowiązane, zgodnie z ustawą, do pomocy osobom niepełnosprawnym w zabezpieczeniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 2046 ze zm.) w art. 2 definiuje niepełnosprawność jako trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych

z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy.

Rehabilitacja osób niepełnosprawnych to zespół działań, w szczególności organizacyjnych, leczniczych, psychologicznych, technicznych, szkoleniowych, edukacyjnych i społecznych. Działania te zmierzają do osiągnięcia możliwie najwyższego poziomu funkcjonowania tych osób, jakości życia i integracji społecznej, przy aktywnym ich uczestnictwie (art. 7).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.) w art. 1 określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 18^{3a} § 1).

W dziale czwartym kodeksu zdefiniowane zostały obowiązki pracodawcy, wśród nich m.in: przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, okres zatrudnienia czy kategorię wymiaru czasu pracy (art. 94).

Pracodawca jest obowiązany do przeciwdziałania mobbingowi czyli działaniom lub zachowaniom bezpośrednio dotyczącym pracownika lub przeciwko niemu skierowanym. Mowa tu o czynach polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujących u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej lub mających na celu poniżenie czy ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (art. 94³).

Pracownik, u którego mobbing spowodował rozstrój zdrowia, może ubiegać się od pracodawcy zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 94³ § 3).

W przypadku rozwiązania umowy o pracę wskutek mobbingu pracownikowi przysługuje prawo dochodzenia od pracodawcy odszkodowania, w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno mieć formę pisemną i zawierać przyczynę jej rozwiązania (art. 94³ § 4-5).

Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o języku migowym i innych środkach komunikowania się (Dz. U. z 2016 r. poz. 1336) dotyczy osób doświadczających trwale lub okresowo trudności w komunikowaniu się tzw. uprawnionych, członków ich rodzin oraz osób mających stały lub bezpośredni kontakt z osobami uprawnionymi (art. 2).

Ustawa określa zasady: korzystania przez uprawnionych z pomocy osoby przybranej¹ w kontaktach z organami administracji publicznej, podmiotami leczniczymi, Policją, Strażą Pożarną i strażami gminnymi; obsługi osób uprawnionych; dofinansowania kosztów kształcenia uprawnionych, członków ich rodzin oraz innych osób; monitorowania rozwiązań wspierających komunikowanie się i dostępu do nich (art. 1).

Każda osoba, która doświadcza trudności w komunikowaniu się i będzie chciała skorzystać z uprawnień określonych w ustawie może to zrobić bez konieczności legitymowania się lub spełniania określonych warunków formalnych. Wyjątkiem jest skorzystanie z bezpłatnej usługi tłumacza PJM, SJM lub SKOBN, która przysługuje jedynie osobom posiadającym urzędowe poświadczenie niepełnosprawności² (art. 11 ust. 3).

W sytuacji gdy osoba uprawniona nie posiada pełnej zdolności do czynności prawnych, decyzja o wyborze formy komunikowania się takiej osoby jest podejmowana wraz z jej rodzicami lub opiekunami prawnymi (art. 4).

PRACE LEGISLACYJNE:

Brak.

DZIAŁANIA POWIĄZANE:

Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku 13 grudnia 2006 r. ratyfikowana przez Polskę 6 września 2012 r. (Dz. U. z 2012 r. poz. 1169), kompleksowo odnosi się do osób niepełnosprawnych. Konwencja zaleca zapewnienie osobom niesłyszącym możliwości korzystania w pełni z udziału w życiu społecznym, na równi z innymi osobami. Zobowiązuje również do umożliwienia pełnej realizacji praw człowieka i podstawowych wolności wszystkich osób niepełnosprawnych, bez jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.

W Sejmie VIII kadencji trwają **prace nad tożsamą petycją (Nr BKSP-145-131/16)** pana Stanisława Porowskiego w sprawie zmiany Kodeksu pracy i ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w zakresie ochrony praw pracowniczych osób głuchych. Petycję skierowano 20.10.2016 r. do Komisji do Spraw Petycji

W Biurze Analiz Sejmowych przygotowano opinię o petycji, w której negatywnie ustosunkowano się do propozycji zmiany Kodeksu pracy. Wprowadzenie przepisów dotyczących wyłącznie osób głuchych, budzi wątpliwości merytoryczne i niesie konieczność uregulowania na analogicznych zasadach praw osób z innymi niepełnosprawnościami.

¹ Należy przez to rozumieć osobę, która ukończyła 16 lat i została wybrana przez osobę uprawnioną w celu ułatwienia jej porozumiewania się i pomocy w załatwianiu spraw urzędowych.

² Najczęściej będzie to orzeczenie o niepełnosprawności wydawane przez powiatowe zespoły do spraw orzekania lub orzeczenie lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Kolejny postulat petycji mający na celu zapewnienie osobom głuchym w miejscu zatrudnienia tłumaczy polskiego języka migowego na koszt pracodawcy, zdaniem BAS, budzi wątpliwości ze względu na znaczne zwiększenie kosztów pracowniczych, które poniosą pracodawcy oraz na zbyt małą ilość tłumaczy na rynku.

W opinii BAS zasadny jest postulat dotyczący przetłumaczenia Kodeksu pracy oraz ustawy o rehabilitacji zawodowej na polski język migowy, w celu zwiększenia osobom głuchym dostępu do informacji o uprawnieniach im przysługujących.

INFORMACJE DODATKOWE:

Zgodnie z obowiązującymi przepisami głusi posiadają status osób niepełnosprawnych, z którym wiążą się szczególne uprawnienia pracownicze m.in.:

- dodatkowe 10 dni urlopu wypoczynkowego (ponad podstawowy wymiar urlopu);
- prawo do zwolnienia z pracy do 21 dni na odbycie turnusu rehabilitacyjnego, zabiegów leczniczych, badań specjalistycznych, o ile nie mogą być wykonane w czasie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Dni wolne nie mogą być wykorzystane w innym celu i nie mogą się łączyć z 10 dniami urlopu wypoczynkowego.;

- czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, a w przypadku osoby ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo z zachowaniem wynagrodzenia za 8 godzin pracy;

- dodatkowa 15-min. przerwa w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek;
- zakaz pracy w porze nocnej i godzinach nadliczbowych (za wyjątkiem sytuacji gdy z wnioskiem wystąpi pracownik, a lekarz medycyny pracy wyrazi na to zgodę);

- uprawnienia stanowiska pracy związane z niepełnosprawnością przeprowadzone na koszt pracodawcy lub refundowane ze środków publicznych.

Przepisy Kodeksu pracy, które definiują obowiązki pracodawcy w przeciwdziałaniu zjawiskom dyskryminacji czy mobbingu wobec pracowników, nie zawierają szczególnych odniesień w stosunku do różnych grup pracowniczych, dotyczą ogółu pracowników.

Jak wynika z literatury przedmiotu pojęcie i zakres mobbingu (zdefiniowane w art. 94³§ 2 kodeksu) są mało precyzyjne i trudne w odróżnieniu od zjawiska dyskryminacji. Jedyną wyraźną różnicą wskazaną przez ustawodawcę jest to, że mobbing nie dotyczy zdarzeń o charakterze jednorazowym. Rozróżnienie mobbingu od dyskryminacji ma duże znaczenie ze względu na odmienne sankcje. W przypadku mobbingu pracownik może dochodzić odszkodowania za rozwiązanie z tego powodu stosunku pracy, a także zadośćuczynienia, gdy udokumentuje rozstrój zdrowia. Pracownikowi, który był dyskryminowany przysługuje

wyłącznie odszkodowanie, którego przesłanką nie jest rozwiązanie umowy o pracę.

Jak wynika z raportu Zespołu ds. Głuchych przy Rzeczniku Praw Obywatelskich „Sytuacja osób głuchych w Polsce” z 2014 r., można wyróżnić trzy typy tłumaczy migowych:

1) CODA – dzieci głuchych rodziców, rodzimi użytkownicy PJM, często dwujęzyczni, dwukulturowi i bez certyfikatu tłumacza;

2) SJM – tłumacze, którzy ukończyli kursy i posiadają certyfikaty wydawane przez Polski Związek Głuchych (około 300 osób);

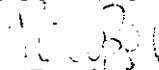
3) PJM – głównie nauczyciele i regularnie korzystający ze szkoleń Stowarzyszenia Tłumaczy PJM (około 100 osób).

W Polsce jest za mało tłumaczy języka migowego. Istnieje potrzeba utworzenia grupy tłumaczy z wyższym wykształceniem zawodowym, translatorskim, wyspecjalizowanych w konkretnych dziedzinach, znających i wdrażających standardy etyczne i zawodowe tłumaczenia języka migowego. Powstanie takiej grupy jest związane z potrzebą zapewnienia im stałego zatrudnienia, infrastruktury, narzędzi technicznych oraz środków finansowych na świadczenie ich usług.

OPRACOWAŁA

Marzena Krysiak

DYREKTOR


Anna Pomianowska-Bąk