

**Stanowisko nr 1/2019 r.**

Prezydium Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego

Województwa Dolnośląskiego

**z dnia 19 lutego 2019 r.**

**w sprawie:** *zmiany zapisu* Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Na podstawie art. 42 ust. 1 Ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2015 r., poz. 1240) oraz art. 1a Ustawy z dnia 15 czerwca 2018 r. o zmianie ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U.2018 poz.1464) Prezydium Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Dolnośląskiego przyjmuje stanowisko w sprawie *zmiany zapisu* Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 123, poz. 776, tj. z dnia 7 lutego 2018 r., Dz. U. z 2018 r., poz. 511), *tj. usunięcia art. 16 ust. 1 pkt 1 w/w ustawy.*

*Uzasadnienie:*

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w art. 15 wskazuje, że „Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.” (tak ust.1), „Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo” (ust. 2), „Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.” (tak ust. 3).

Z kolei art. 16 w/w ustawy tworzy wyłączenia osób niepełnosprawnych od wskazanych jak wyżej ram czasu pracy, stwarzając przywileje tylko dla jednej grupy zawodowej, tym samym będąc niesprawiedliwym i krzywdzącym np. w przetargach przy stosowaniu klauzul społecznych. Trzeba też dostrzec, że o ile ustawodawca rozgranicza czas pracy osoby niepełnosprawnej za względu na stopień niepełnosprawności to praca w godzinach nocnych i nadliczbowych takiego rozgraniczenia nie ma i tym samym dotyczy każdego zatrudnionego niepełnosprawnego. Dopuszczając zatem do pracy osobę z orzeczeniem o niepełnosprawności do pracy w porze nocnej czy w godzinach nadliczbowych łamie się prawa osoby niepełnosprawnej lub zaprzecza się, że jest osobą niepełnosprawną, pomimo orzeczenie o niepełnosprawności. Wyłączenie wskazane w *art. 16 ust. 1 pkt 2 w/w ustawy z jednej strony wskazuje na pewną kontrolę przez lekarza sprawującego opiekę nad osobą niepełnosprawną w zakresie wydłużenia czasu pracy osoby niepełnosprawnej oraz pracy tej osoby* w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych, ale z drugiej strony pozwala jednemu lekarzowi

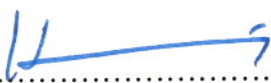
jednoosobowo zmieniać decyzję komisji lekarskiej do orzekania o niepełnosprawności. Natomiast wyłączenie od ograniczeń czasu pracy osoby niepełnosprawnej przewidziane w **art. 16 ust. 1 pkt 1 w/w ustawy jest nieweryfikowalne przez żadnego zewnętrznego specjalistę ani organ, który miałby stwierdzić, czy praca takiej osoby niepełnosprawnej w wydłużonym czasie pracy albo w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych niesie za sobą zagrożenia dla tej osoby albo dla rzeczy lub osób, które ta osoba pilnuje.**

Ustawa w **art. 16 ust. 1 pkt 1 wskazuje jedynie, że wyłączenia od ograniczeń w czasie pracy osób niepełnosprawnych dotyczą jedynie „osób zatrudnionych przy pilnowaniu”**. Jak wskazuje praktyka oraz ostatnie wydarzenia, które szeroko odbiły się w sferze publicznej, ten zapis niestety prowadzi do niekorzystnych z punktu widzenia interesu i bezpieczeństwa publicznego zdarzeń, takich jak wykorzystywanie do wykonywania funkcji z zakresu osób i mienia osób zaliczonych do umiarkowanego, a nawet znacznego stopnia niepełnosprawności. Osoby takie zatrudniane są „przy pilnowaniu”, a więc do wykonywania usług ochrony osób i mienia nie ze względu na kompetencje, które posiadają i które nierzadko nie przystają do powierzanych im zadań, ale niestety często z uwagi na przywileje socjalne, jakie wiążą się z ich zatrudnieniem, co w sposób sztuczny powoduje zniżenie ich kosztu pracy, a w konsekwencji wynagrodzenia, jakie otrzymują za wykonywanie zadań związanych z pilnowaniem. To obniżenie pensji dotyczy nie tylko osób niepełnosprawnych zatrudnionych przy pilnowaniu, ale również pełnosprawnych pracowników, bo przecież pensje wypłacane w branży usług dotyczącej pilnowania nie są różnicowane z uwagi na stopień pełnosprawności, ale z uwagi na powierzane funkcje. W ten sposób **art. 16 ust. 1 pkt 1 w/w ustawy przekłada się negatywnie nie tylko na bezpieczeństwo publiczne, ale i na pensje branży „osób zatrudnionych przy pilnowaniu”**.

Za stronę rządową

**Paweł Hreniak**

Wojewoda Dolnośląski

  
.....

Za stronę samorządową:

**Cezary Przybylski**

Marszałek Województwa Dolnośląskiego

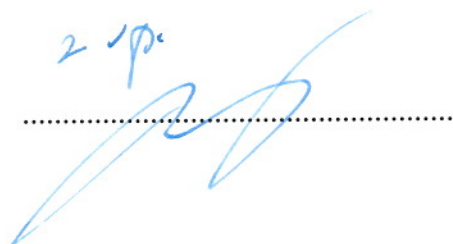
  
.....

Za stronę pracowników:

**Kazimierz Kimso**

*Przewodniczący ZR Dolny Śląsk*

*NSZZ Solidarność*

2 op.  


**Andrzej Otręba**

*Przewodniczący Rady OPZZ*

*Województwa Dolnośląskiego*



**Krzysztof Kisielewski**

*Przewodniczący Zarządu Wojewódzkiego*


*Forum Związków Zawodowych*



Za stronę pracodawców:

**Marek Woron**

*Kanclerz Łoży Dolnośląskiej BCC*

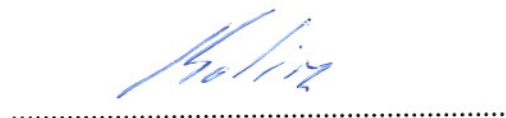


**Andrzej Kalisz**

*Wiceprzewodniczący Rady ZIG*

*– Pracodawcy i Przedsiębiorcy*

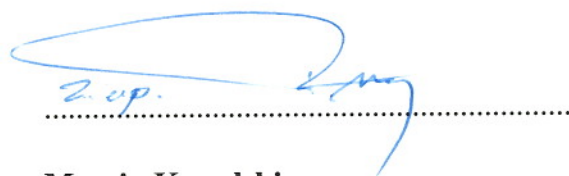
*(Pracodawcy RP)*



**Zbigniew Ładziński**

*Prezes Dolnośląskiej Izby Rzemieślniczej*

*we Wrocławiu*

2 op.  


**Marcin Kowalski**

*Wiceprezes Dolnośląskich Pracodawców*

*Konfederacja Lewiatan*

