



# Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

---

Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw  
Osób Niepełnosprawnych  
Zastępca Dyrektora  
Piotr Cieszewski

BON-IV.055.11.2024.  
Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

## Zawiadomienie o sposobie załatwienia petycji

Na podstawie art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870), po rozpatrzeniu petycji z dnia 16 marca 2024 r. w sprawie sytuacji osób niepełnosprawnych, niniejszym zawiadamiam o sposobie jej rozpatrzenia.

Zgodnie z art. 11<sup>3</sup> Kodeksu pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465) 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 - jest niedopuszczalna. Natomiast w świetle art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez 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.

Kodeks pracy ustanawia otwarty katalog przestępstw dyskryminacji. We wspomnianym art. 11<sup>3</sup> k.p. ustanawia się zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji bez względu na przyczynę. Podobnie przepis art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. wprowadzający nakaz równego traktowania pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, także postępuje się otwartym, przykładowym katalogiem przestępstw dyskryminacji.

Należy zwrócić uwagę, że równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z ww. przyczyn (art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p.). Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku ww. przyczyn był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Z kolei dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka ww. przyczyn, chyba że postanowienie, kryterium

lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (18<sup>3a</sup> § 3-4 k.p.). Natomiast mobbing oznacza, zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Stosownie do regulacji zawartej w treści art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., co do zasady, za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Należy też zauważyć, że na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Jeżeli w ocenie pracownika pracodawca wobec niego naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu lub dopuścił się mobbingu, to wszelkie spory na tym tle pomiędzy pracownikiem i pracodawcą rozstrzyga sąd pracy, który na podstawie obowiązujących przepisów ocenia słuszność zgłoszonych przez pracownika roszczeń wynikających ze stosunku pracy.

Odnosząc się natomiast do podniesionej przez Pana kwestii mobilnej wersji legitymacji dokumentującej niepełnosprawność lub stopień niepełnosprawności wyjaśnić należy, iż zostanie ona udostępniona w aplikacji mObywatel, a Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej na bieżąco współpracuje z Ministerstwem Cyfryzacji w celu realizacji przedmiotowego zadania. Z uwagi na fakt, że wprowadzenie tej formy legitymacji musi zostać poprzedzone zmianą obecnie obowiązujących przepisów aktualnie prowadzone są prace legislacyjne w tym zakresie. Wdrożenie przedmiotowego rozwiązania planowane jest o końca IV kwartału 2024 r.

Odnosząc się do kwestii złożenia kolejnego wniosku o wydanie orzeczenia o niepełnosprawności, stopniu niepełnosprawności to należy wyjaśnić, iż ustawą z dnia 24 lipca 2024 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 1165), która weszła w życie 3 sierpnia 2024 r. dodany został art. 6ba, który wskazuje, iż osoba niepełnosprawna posiadająca orzeczenie o niepełnosprawności albo o stopniu niepełnosprawności wydane na czas określony może wystąpić do powiatowego zespołu z wnioskiem o wydanie kolejnego orzeczenia o niepełnosprawności albo o stopniu niepełnosprawności nie wcześniej niż 2 miesiące przed upływem terminu ważności posiadanego orzeczenia.

Osoba niepełnosprawna posiadająca orzeczenie o niepełnosprawności może wystąpić do powiatowego zespołu z wnioskiem o wydanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności nie wcześniej niż 3 miesiące przed upływem terminu ważności orzeczenia o niepełnosprawności. W przypadku zmiany stanu zdrowia osoba niepełnosprawna posiadająca orzeczenie o niepełnosprawności albo o stopniu niepełnosprawności może w okresie ważności tego orzeczenia wystąpić do powiatowego zespołu z wnioskiem o wydanie orzeczenia uwzględniającego zmianę stanu zdrowia.

Jednocześnie ustawą z dnia 24 lipca 2024 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych dodany został przepis art. 6bb, mówiący, że jeżeli wniosek o wydanie kolejnego orzeczenia o niepełnosprawności albo o stopniu niepełnosprawności został złożony w okresie ważności odpowiednio orzeczenia ustalającego niepełnosprawność albo orzeczenia ustalającego stopień niepełnosprawności,

to zachowuje ono ważność do dnia wydania kolejnego ostatecznego orzeczenia, nie dłużej jednak niż do ostatniego dnia szóstego miesiąca następującego po dacie określającej tę ważność. Po otrzymaniu wniosku, o którym mowa w ust. 1, przewodniczący powiatowego zespołu wydaje niezwłocznie zaświadczenie potwierdzające złożenie tego wniosku oraz określające termin ważności dotychczasowego orzeczenia o niepełnosprawności albo o stopniu niepełnosprawności.

Odnosząc się do kwestii dostępności należy wyjaśnić, iż dostępność informacyjno-komunikacyjna i swobodny dostęp do usług to jeden z ważniejszych elementów rzeczywistości decydujący o jakości życia i niezależności osób z niepełnosprawnościami. Już w preambule ratyfikowanej przez Polskę w 2012 r. Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2012 r. poz. 1169 ze zm.) jest odniesienie do zobowiązania państw stron do uznania znaczenia dostępności środowiska fizycznego, społecznego i gospodarczego, dostępu do opieki zdrowotnej oraz do informacji i środków komunikacji, w celu umożliwienia osobom niepełnosprawnym pełnego korzystania ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności. Zgodnie z art. 9 Konwencji celem państwa jest niwelowanie barier utrudniających pełny i skuteczny udział w życiu społecznym dla osób z niepełnosprawnością aby mogły w nim uczestniczyć na równi z innymi osobami oraz zapewnienie dostępności i możliwości niezależnego życia poprzez pełny udział we wszystkich jego sferach.

Zapewnienie dostępności w przestrzeni publicznej jest jednym z warunków pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w życiu społecznym oraz wynika z przepisów ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (Dz.U. z 2022 r. poz. 2240) jak również kompleksowego programu Dostępność Plus. Program dotyczy bardzo wielu ważnych sfer życia obywateli, ale jego głównymi adresatami są osoby starsze oraz z niepełnosprawnościami. Za Program odpowiada Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej.

Ustawa nakłada na wszystkie podmioty publiczne obowiązki dotyczące zapewnienia dostępności w aspekcie architektonicznym, cyfrowym i informacyjno-komunikacyjnym. W art. 3 określono podmioty publiczne zobowiązane do jej stosowania i podlegające ustawie. Od 6 września 2021 r. obowiązują przepisy regulujące postępowanie skargowe na brak dostępności architektonicznej i informacyjno-komunikacyjnej. Szczegółowe informacje na temat postępowania skargowego można uzyskać pod numerem infolinii PFRON: 22 581 84 10 numer wewnętrzny 4 oraz na stronie internetowej poświęconej dostępności: <https://dostepnosc.pfron.org.pl/>

Na stronie PFRON znajdują się szczegółowe informacje nt. procedury skargowej, w tym z zakresu spełnienia warunków formalnych umożliwiających PFRON rozpoczęcie procesu skargowego. Ponadto PFRON posiada zasoby kadrowe, w tym specjalistów z zakresu dostępności, którzy mogą zapewnić wsparcie w wypracowaniu rozwiązań zapewniających dostępność osobom z niepełnosprawnościami.

Przestrzeń publiczna powinna być tak zorganizowana, by nie wykluczać żadnej osoby bez względu na jej niepełnosprawność, dlatego też odpowiednie oznaczenia i sygnalizacja to podstawa. Kwestie związane z działaniem sygnalizatorów akustycznych dla pieszych określa rozporządzenie Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 3 lipca 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków technicznych dla znaków i sygnałów drogowych oraz urządzeń bezpieczeństwa ruchu drogowego i warunków ich umieszczania na drogach (Dz. U. poz. 1314).

*Z wyrazami szacunku*

Piotr Cieszewski  
Zastępca Dyrektora  
Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych  
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

**Pouczenie**

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.