



WICEPRZEWODNICZĄCA  
OGÓLNOPOLSKIEGO POROZUMIENIA  
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH  
WIESŁAWA TARANOWSKA

Do druku nr 3292

OPZZ/WT/RG/ 735 /2010

Warszawa, 9 września 2010 r.

Szanowny Pan  
Lech Czapla  
Szef Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze,

W związku z przekazaniem w drodze konsultacji społecznych **poselskim projektem ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw** (Ldz. GMSWP183-120/10), uprzejmie przekazuję opinię organizacji związkowych zrzeszonych w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych reprezentujących środowisko pracowników osób niepełnosprawnych do niniejszego projektu nowelizacji.

Odnosząc się ogólnie do projektu nowelizacji ustawy uwagę zwraca ciężar gatunkowy przedstawionych zmian, przyjmowanych z wielkim niepokojem zarówno przez pracowników niepełnosprawnych jak i przez pracodawców ich zatrudniających.

Uzasadnieniem niniejszych zmian jest, zdaniem wnioskodawców, trudna sytuacja finansowa Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, grożąca utratą przez Fundusz płynności finansowej. Jako OPZZ jesteśmy zgodni, że przyszła sytuacja finansowa PFRON stwarza poważny problem przed jakim stanie w przyszłości system rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, dlatego zaniechanie jakichkolwiek działań naprawczych byłoby dla systemu bardzo groźne. Jednak OPZZ wyraża oczekiwanie, że w rozwiązywaniu nawet bardzo trudnych społecznie problemów w formule dialogu społecznego, wszystkie strony uprawnione do wyrażania opinii będą poszukiwały najbardziej optymalnych rozwiązań.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że przedstawiona nowelizacja ustawy nie odpowiada na pytanie: czy proponowane zmiany przyczynią się do utrzymania osiągniętego w latach 2009 - 2010 wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych czy też wzrost ten powstrzymają bądź spowodują spadek zatrudnienia tej grupy społeczeństwa. Trudno także ~~też~~ znaleźć w Uzasadnieniu odpowiedź na pytanie: jak proponowana nowelizacja wpłynie na wzrost wskaźnika aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych postulowanej w dokumentach Unii Europejskiej, choćby w Strategii Lizbońskiej czy założeniach polskiego rządu (wzrost o 6%) w ciągu najbliższych 10 lat ?

Nowelizacja dokonuje radykalnych zmian w dotychczasowych metodach wspierania aktywności zawodowej i zainteresowania pracodawcy zatrudnieniem bądź wspieraniem zatrudnienia tej grupy osób. Zdecydowana większość propozycji zawartych w nowelizacji pogorszy sytuację na rynku pracy osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, a więc tej grupy która w zakresie aktywności zawodowej ma największy potencjał.

---

OGÓLNOPOLSKIE POROZUMIENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

00-924 Warszawa, ul. Kopernika 36/40

tel.: 022 551 55 16, fax: 022 551 55 27

e-mail: taranowska@opzz.org.pl, www: <http://opzz.org.pl>

Za najbardziej niepokojące z zaprezentowanych zmian uznajemy m.in.:

**1) ograniczenie wysokości dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych zatrudnianych na otwartym i chronionym rynku pracy (w największym stopniu osób z umiarkowanym lub lekkim stopniem niepełnosprawności).**

Nowelizacja wprowadza zmniejszenie dofinansowania wynagrodzeń z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności z obecnie obowiązujących 140 % najniższego wynagrodzenia do 100 % w zakładach pracy chronionej i 70 % na otwartym rynku pracy. Jest to zupełnie niezrozumiała propozycja, destrukcyjnie działająca szczególnie na poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Proponowane rozwiązanie z praktyce doprowadzi do obniżenia wynagrodzeń osób niepełnosprawnych oraz tendencję do zmniejszania zatrudnienia tej grupy pracowników.

**2) ograniczenie zakresu działania przepisu pozwalającego zmniejszać wpłaty firm na PFRON poprzez kupowanie usług i produktów w zakładach zatrudniających co najmniej 10% osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.**

Obecnie obowiązujące prawo (brzmienie art. 22) pozwala na obniżenie obowiązkowych wpłat na PFRON firmie, która kupuje usługi lub produkty przedsiębiorstwa zatrudniającego co najmniej 10% osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Należy przypomnieć, że celem tego rozwiązania od 1991r. było zainteresowanie firm płacących na PFRON współpracą z zakładami zatrudniającymi znaczny procent niepełnosprawnych i w konsekwencji udzielenie wsparcia takim właśnie zakładom. Firmy udzielające ulg we wpłatach na PFRON zatrudniają obecnie ponad 30 tys. osób niepełnosprawnych z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności.

Proponowana nowelizacja art. 22 doprowadzi do niekorzystnych skutków:

- firmy korzystające obecnie z ulg zakończą lub znacznie ograniczą współpracę z pracodawcami znacznej liczby osób niepełnosprawnych,
- przedsiębiorstwa zatrudniające obecnie powyżej 10% osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności i z tego powodu korzystające z rozwiązania o jakim mówi art. 22 stracą istotny ekonomiczny powód utrzymania w zatrudnieniu tak licznej grupy pracowników z takim orzeczeniem.

**3) zaprzestanie dofinansowania niepełnosprawnych pracowników z uprawnieniami emerytalnymi posiadających umiarkowany i lekki stopień niepełnosprawności.**

Propozycja jest dość kontrowersyjna.

Choć zasadne jest założenie, że zasadniczym celem polityki społecznej w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych powinno być przygotowanie, zatrudnienie i utrzymanie w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym, mających trudności w znalezieniu pracy – nie należy jednak eliminować z rynku pracy osób niepełnosprawnych, które uzyskały uprawnienia emerytalne.

**4) wydłużenie do 30 dni okresu zwrotu pracodawcy wynagrodzeń osób niepełnosprawnych.**

Skutki wprowadzenia takiego przepisu dotkliwie mocno odczuje szczególnie grupa przedsiębiorstw która zatrudnia, znaczną ilość niepełnosprawnych pracowników i z tego choćby powodu powinna liczyć na szczególną pomoc państwa. Dla małych przedsiębiorstw, zatrudniających kilku lub kilkanastu niepełnosprawnych pracowników miesięczne,

oczekiwanie na zwrot z PFRON wypłaconych pracownikom wynagrodzeń nie stanowi większego problemu. Jeśli natomiast zatrudnionych pracowników jest kilkudziesięciu lub co się często zdarza - kilkuset, zaangażowanie środków obrotowych na wypłatę wynagrodzeń to kwoty od kilkudziesięciu do kilkuset tysięcy złotych, a zamrożenie takich środków na okres jednego miesiąca nie pozostanie bez wpływu na płynność finansową, rozumianą jako zdolność do regulowania bieżących zobowiązań firmy. Pośrednio, skutkiem takiego rozwiązania może być nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń – tendencja nagminnie praktykowana w ostatnich latach przez pracodawców.

**5) zamrożenie progu płacy minimalnej od którego naliczony jest poziom dofinansowania pracodawcy wynagrodzeń osób niepełnosprawnych (podstawą ma być wysokość płacy minimalnej z 2009r., a nie z roku poprzedniego).**

Zmiana definicji minimalnego wynagrodzenia, od którego naliczony jest poziom wsparcia (dofinansowania pracodawcy wynagrodzeń osób niepełnosprawnych) to obniżenie poziomu wsparcia dla osób niepełnosprawnych, gdyż propozycja ustalenia bazy na poziomie z 2009r. oznacza de facto obniżenie kwoty refundacji wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych.

**6) zaostrenie przepisów dotyczących praw zakładów pracy chronionej, zarówno w kontekście ich statusu jak i pozbawienia zwolnień podatkowych (podatki od nieruchomości, rolnego, leśnego, oraz z podatku od czynności cywilnoprawnych i niektórych opłat).**

W praktyce będzie to oznaczać, że firmy będą rezygnować ze statusu zpch i zatrudniania w nich pracowników.

**7) PFRON jako państwowa osoba prawna w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009r. o finansach publicznych.**

Za zasadne uważamy przywrócenie w ustawie osobowości prawnej Funduszowi, jednak zwracamy uwagę na konieczność przywrócenia zapisów o społecznym nadzorze nad PFRON. Obecnie nadzór nad wydatkowaniem tych środków Funduszu jest sprawowany wspólnie z przedstawicielami środowiska osób niepełnosprawnych oraz reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i związków zawodowych. Uzasadnione jest aby społeczny nadzór i kontrola w tym obszarze były zachowane.

W imieniu organizacji związkowych OPZZ wyrażam deklarację w dalszych pracach nad projektem ustawy.

Z poważaniem  
wiceprzewodnicząca

(-) Wiesława Taranowska



**ZASTĘPCA  
GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY**

Marian Liwo

SEKRETARIAT SZEFA KS  
W PŁY N Ę Ł O

dnia.....17.09.2010..... 200..... r.

.....  
(podpis)

Warszawa, 15 września 2010 r.

GN / GNN / 073 / 4000-7 / 10

**Pan**

**Lech Czapla**

Szef Kancelarii Sejmu

ul. Wiejska 4/6/8

00-902 Warszawa

Nawiązując do pisma z dnia 28 lipca 2010 r., znak: GMS-WP-183-120-10, przesyłam uwagi do przedłożonego poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw.

Wątpliwości budzi treść następujących zapisów:

1) przyjęta w pkt 1a zmiana art. 2a pkt 1 Ustawy, obejmująca przyjęcie dla definicji najniższego wynagrodzenia stałego wskaźnika, którym miałyby być minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w grudniu 2009 r., w opinii Departamentu Prawnego GIP w perspektywie upływu lat skutkować może systematycznym pogarszaniem sytuacji osób niepełnosprawnych.

Od wysokości „najniższego wynagrodzenia” przepisy Ustawy uzależniają tak wysokość miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego (art. 26a Ustawy), czy też wysokość zwrotu miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu (art. 26d Ustawy), jak i wymiar czasu pracy pracowników niepełnosprawnych wykonujących pracę nakładczą (art. 28 ust. 3 Ustawy).

Konstrukcja minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz jego coroczny wzrost, co do zasady uwzględnia wzrost wskaźnika cen i usług, dostosowując poziom minimalnego wynagrodzenia do warunków rynkowych. Utrzymanie zryczałtowanej wartości „najniższego wynagrodzenia” na poziomie minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w grudniu 2009 r., przy jednoczesnym systematycznym wzroście średniego wskaźnika

cen i usług będzie skutkowało otrzymywaniem przez osoby niepełnosprawne oraz pracodawców w każdym kolejnym roku relatywnie niższego wsparcia, a także będzie wpływało na wzrost wymiaru czasu pracy osób niepełnosprawnych wykonujących pracę nakładczą bez jednoczesnego wzrostu poziomu wynagrodzeń.

Konsekwencją takich zmian może być w szczególności niepożądany spadek zainteresowania zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.

2) przyjęta w punkcie 1b zmiana art. 2a Ustawy, obejmująca dodanie po punkcie 11, punktu 12 definiującego pojęcie „pracownika”, jest zbędna.

Zgodnie z art. 66 Ustawy, w sprawach nieunormowanych przepisami ustawy stosuje się Kodeks postępowania administracyjnego, Kodeks cywilny oraz **Kodeks pracy**. Odesłanie to jest wystarczające dla dokonania interpretacji przepisów odnoszących się do pracowników.

3) w przypadku zmiany proponowanej w pkt 4 projektu należy zwrócić uwagę, iż w rzeczywistości nowe brzmienie otrzymuje cały art. 13 ust. 1, a nie jak wskazuje na to treść projektu wyłącznie pkt 1 wskazanego ustępu.

4) przyjęta w pkt 5b zmiana obejmująca dodanie w art. 15 po ustępie 2 ustępu 2a określającego warunki objęcia pracownika niepełnosprawnego skróconym czasem pracy, może wprowadzić wiele wątpliwości w zakresie wykładni przywołanego przepisu.

Zgodnie z proponowaną treścią nowelizowanego artykułu lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad osobą niepełnosprawną może wydać zaświadczenie wskazujące, że czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Nowa regulacja wprowadzając dodatkowe uprawnienie lekarza oraz formę dokumentu, pozostawia wątpliwości co do: podmiotów uprawnionych do wnioskowania o zmianę norm czasu pracy, trybu wydania zaświadczenia, podmiotów zobowiązanych do ponoszenia kosztów za wykonane badania oraz związania pracodawcy dokumentem wydawanym przez lekarza.

W zakresie podmiotów uprawnionych do wnioskowania o przeprowadzenie badań profilaktycznych, ze względu na brak bezpośredniego odniesienia w treści przepisu nie jest jednoznaczne czy pracownik miałby być uprawniony do wnoszenia o przeprowadzenie stosowego badania, czy też takie zaświadczenie mogłoby być wydane

wyłącznie w toku badania prowadzonego w normalnym trybie, na podstawie skierowania pracodawcy na badania wstępne, okresowe lub kontrolne.

Jeżeli nawet wykładnia celowościowa przepisu wskazywałaby na prawo pracownika do wnioskowania o przeprowadzenie badania profilaktycznego, bez odpowiedzi pozostaje kwestia podmiotu, który powinien być obciążony kosztem badań tego typu. Analogiczny zapis dotyczący ponoszenia kosztów badań profilaktycznych przewiduje obecnie obowiązujący art. 16 ust. 2 ustawy. Odnosi się on jednak wyłącznie do badań profilaktycznych przeprowadzanych w trybie określonym w art. 16 ust. 1 pkt 2, a tym samym brak jest podstaw, bez wprowadzenia odrębnego odesłania do przywołanego przepisu, do jego odpowiedniego stosowania do badań profilaktycznych przeprowadzanych w trybie proponowanego art. 15 ust. 2a ustawy.

Ponadto w projekcie zmiany ustawy powinno się rozważyć zmianę pojęcia „zaświadczenia” na pojęcie „orzeczenie”, aby związać pracodawcę dokumentem wydawanym przez lekarza, o którym mowa w proponowanym ustępie 2a, jak i usystematyzować pojęcia funkcjonujące w porządku prawnym.

Tak Kodeks pracy, ustawa o służbie medycyny pracy, jak i ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych określając oświadczenia wydawane przez uprawnionego lekarza posługują się pojęciem orzeczenia. Wynika to z różnic pojęciowych zwrotów orzeczenie i zaświadczenie. Orzeczenie stanowi opinię specjalistyczną wydawaną przez uprawnionego lekarza, rozstrzygającą o konkretnym fakcie (np. o przeciwwskazaniach do wykonywania pracy określonego rodzaju, czy też o kwalifikacji do grupy osób niepełnosprawnych). Wywołuje ono przy tym skutek względem osób trzecich - które nie są samodzielnie uprawnione do podważania wskazanego orzeczenia lekarskiego - w postaci konieczności dostosowania się do przedłożonej opinii.

Zaświadczenie ma z kolei jedynie charakter potwierdzający określony fakt lub stan. W przeciwieństwie do przypadku, w którym wskazane pojęcie zostało użyte w ramach propozycji nowelizacji ustawy, treść zaświadczenia nie powinna obejmować zobowiązania osób trzecich do przestrzegania konkretnych warunków (np. dopuszczalnego maksymalnego czasu pracy pracownika niepełnosprawnego).

Z tych też względów, pomimo uprzedniego użycia w ustawie pojęcia orzeczenia (jako dokumentu ustalającego stopień niepełnosprawności pracownika) należy rozważyć wprowadzenie pojęcia „orzeczenie” zamiast zwrotu „zaświadczenie” wraz z nadaniem mu

nowego znaczenia, tj. dokumentu ustalającego maksymalny limit czasu pracy pracownika niepełnosprawnego.

**5)** przyjęta w pkt 6 zmiana obejmująca dodanie po art. 20b, art. 20c ustalającego moment nabycia uprawnień pracowniczych może stwarzać problemy interpretacyjne, przy zbiegu z art. 19 ust. 1 Ustawy.

Zgodnie z proponowanym brzmieniem art. 20c, osoba niepełnosprawna nabywa uprawnienia pracownicze określone w niniejszym rozdziale począwszy od dnia następującego po dniu przedstawienia pracodawcy dokumentu potwierdzającego niepełnosprawność, lub zaświadczenia, o którym mowa w art. 15 ust. 2a.

Tymczasem zgodnie z art. 19 ust. 1 ustawy, prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba niepełnosprawna nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności.

Ponieważ prawo do urlopu pracowniczego jest uprawnieniem pracowniczym, a przepis art. 19 ust. 1 znajduje się w tym samym rozdziale co proponowany art. 20c. zostaje spełniona dyspozycja wskazana w przytaczanej propozycji nowelizacji. Tym samym przy wprowadzeniu art. 20c w niezmienionej postaci powstałyby wątpliwości, czy prawo do pierwszego urlopu pracownik niepełnosprawny nabywałby na zasadach określonych w art. 19 ust. 1 ustawy, czy też na zasadach określonych w proponowanym art. 20c.

Jednocześnie proponuje się rozważenie wprowadzenia zmiany do art. 19 ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych dotyczącej prawa do pierwszego dodatkowego urlopu wypoczynkowego osoby zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności proporcjonalnie do okresu zatrudnienia, po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności. Zapis taki byłby zbieżny z regulacjami ustawy Kodeks pracy dotyczącymi urlopu wypoczynkowego. Wniosek dotyczący art. 19 ustawy został sformułowany w projekcie z dnia 5.03.2009 r. „Założenia do ustawy o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych” (zamieszczonym na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej). Założenia zostały rekomendowane Radzie Ministrów przez Komitet Rady Ministrów.

**6)** przyjęta w pkt 10 zmiana art. 26 ust. 6 ustawy, obejmująca rozszerzenie zakresu przedmiotowego kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, warunkującego zwrot kosztów

adaptacji zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych może stwarzać problemy interpretacyjne co do:

**a) zakresu pojęciowego zwrotu „miejsce pracy”**

Wykładnia, użytego także w art. 26b ust. 5 ustawy w obecnie obowiązującym brzmieniu, pojęcia „miejsce pracy” wskazywała dotychczas na fizyczne miejsce wykonywania pracy, szersze aniżeli stanowisko pracy, a węższe niż zakład pracy. Dotychczas taka interpretacja była wystarczająca. W przypadku, gdy od kontroli spełnienia warunków BHP w „miejscu pracy” zależne będzie otrzymanie zwrotu poniesionych kosztów, konieczne będzie użycie znacznie bardziej precyzyjnego dookreślenia co należy rozumieć poprzez miejsce pracy.

Kodeks pracy co do zasady nie definiuje w takim aspekcie miejsca pracy. W szczególności, zgodnie z art. 29 Kp poprzez miejsce wykonywania pracy rozumie się przestrzeń, w której świadczona ma być praca. Przestrzeń ta może być wskazana konkretnie poprzez określenie jednostki organizacyjnej, konkretnego adresu, jak i ogólnie, poprzez określenie terytorialnie miejsca wykonywania pracy (np. województwo mazowieckie). Tego typu interpretacja utrwalona w doktrynie prawa pracy oraz orzecznictwie z oczywistych względów nie mogłaby zostać zastosowana jako wykładnia zwrotu proponowanego w art. 26 ust. 6 ustawy.

Miejsce stałej pracy wskazywane w szczególności w art. 77<sup>5</sup> Kp także jest rozumiane jako określona przestrzeń świadczenia pracy, a nie jako fizycznie dostosowane stanowisko wraz z koniecznymi do pracy urządzeniami, a tym samym również i to rozumienie zwrotu nie może być uznana za właściwe do zastosowania w przedmiotowej sytuacji.

W związku z powyższym po wprowadzeniu art. 26 ust. 6 w projektowanym brzmieniu powstaną wątpliwości co do zakresu kontroli prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy oraz wydawanej na tej podstawie opinii.

**b) pojęcia „adaptacja” w kontekście opinii wydawanej przez Państwową Inspekcję Pracy**

Pod pojęciem adaptacji rozumie się zmianę w celu przystosowania do nowych warunków przebudowa pomieszczeń w celu przystosowaniu istniejącego obiektu do nowych wymagań lub spełniania innych niż dotąd funkcji użytkowych natomiast w przypadku wydawania opinii o stanowisku pracy lub miejscu pracy wskazane jest zapewne uzyskanie oceny skutków adaptacji wykonanej przez pracodawcę, określonej w art. 26 ust.1, w zakresie przystosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych. Zatem



proponuje się zastąpienie wyrażenia „... odpowiednio o adaptacji ...” użytego w proponowanym art 26 ust. 6 wyrażeniem „... odpowiednio o przystosowaniu ...”. Zapis taki będzie zbieżny z zapisami zawartym w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. (tekst jednolity: Dz.U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650, ze zm.):

- § 48. „Pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych powinien zapewnić dostosowanie stanowisk pracy oraz dojść do nich – do potrzeb i możliwości tych pracowników wynikających ze zmniejszonej sprawności.”,
- § 5 załącznika nr 3 do ww. rozporządzenia „Pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych powinien zapewnić dostosowanie urządzeń higienicznosanitarnych oraz dojść do nich – do potrzeb i możliwości tych pracowników wynikających ze zmniejszonej sprawności, zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi.”

Należy wspomnieć, że pojęcie przystosowanego stanowiska pracy zostało zdefiniowane w art. 2 ust. 8 obowiązującej ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Ponadto w przyjętej w pkt 10 projektu poselskiego zmianie art. 26 ust. 6 ustawy proponuje się zastąpienie wyrażenia „... lub o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy ...” wyrażeniem „... i o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy ...”. W ocenie PIP stanowisko pracy (miejsce pracy) osoby niepełnosprawnej powinno spełniać wymagania bhp, jak również być przystosowane do potrzeb wynikających z niepełnosprawności (o ile z uwagi na dysfunkcję osoby niepełnosprawnej i charakter wykonywanej pracy takie przystosowanie jest wymagane).

7) w przyjętej w pkt 14 zmianie art. 26e ust. 5 ustawy proponuje się po słowie „...przystosowaniu...” dodanie wyrażenie „do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osoby zatrudnionej na tym stanowisku” oraz zmianę wyrażenia „... lub o spełnieniu warunków...” na wyrażenie „... i o spełnieniu warunków...”. Stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej powinno spełniać wymagania bhp, jak również być przystosowane do potrzeb wynikających z niepełnosprawności.

