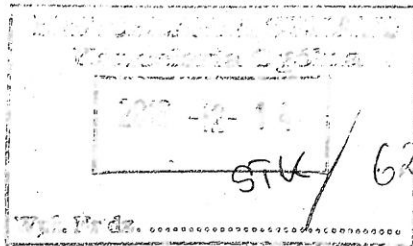


Warszawa, dn. 14.12.2016 r.

Stanisław Porowski

14.12.2016  
6274



Szanowny Pan  
Stanisław Karczewski  
Marszałek Senatu RP  
ul. Wiejska 6  
00-902 Warszawa

**Przedmiot petycji – zmiany w prawie w postaci nowelizacji ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.**

## PETYCJA

Szanowny Panie Marszałku,

Na podstawie art.2 pkt. 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 roku o petycjach zwracam się z uprzejmą prośbą w interesie publicznym z petycją o podjęcie inicjatywy ustawodawczej ws. nowelizacji ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

### Uzasadnienie

W chwili obecnej dostrzega się brak regulacji prawnych związanych z ochroną praw pracowniczych osób Głuchych, również brak definicji dot. osób Głuchych, także wynikających z ich praw i obowiązków z poszanowaniem do ich języka migowego czyli Polskiego Języka Migowego i Kultury Głuchych, realizacji ich praw wynikających z Konstytucji RP oraz Konwencji Praw Osób Niepełnosprawnych. Poprzez brak spójnego prawodawstwa dochodzi do licznych nadużyć ze strony pracodawców, do wykorzystywania osób Głuchych, także do wielu przypadków dyskryminacji i mobbingu w miejscu zatrudnienia, są takie przypadki że pracownicy słyszący obciążają swoją pracą osoby Głuche dokładając im swoje dodatkowe obowiązki pracownicze. Prawa Osób Głuchych nie są w sposób należyte i starannie przestrzegane przez pracodawców, choćby w takim przypadku, że kierownicy którzy nadzorują pracę osób Głuchych, nie chronią osób Głuchych przed przypadkami dyskryminacji, czasem i pozostają obojętni na ich los i cierpienie, są także i poniżani przez pracowników słyszących i niepełnosprawnych którzy mają większe możliwości w komunikowaniu się w języku werbalnym. W miejscu zatrudnienia tam gdzie pracują Głusi są bariery w komunikowaniu się, brak komunikacji i porozumienia w dostępnym dla nich języku czyli Polskim Języku Migowym powoduje że czują się oni bezradni i bez wsparcia ze strony osób słyszących w trudnych sprawach. Należy w pełni zagwarantować osobom Głuchych ochronę ich praw pracowniczych poprzez nowelizację Kodeksu Pracy oraz

nowelizację Kodeksu Pracy oraz ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, także poprzez stałe zapewnienie im tłumaczy polskiego języka migowego w miejscu zatrudnienia, oczywiście na koszt pracodawcy który może się ubiegać o dofinansowanie kosztów tłumacza języka migowego z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Niestety w Polsce są widoczne dysproporcje i nierówności społeczne, gdyż nie ma odpowiednich regulacji ustawowych które by definiowały prawa pracownicze osób Głuchych co jest luką w polskim prawodawstwie i umożliwia tym samym pracodawcom szerokie pole do nadużyć i łamania praw pracowniczych. W wielu krajach europejskich jak i w USA istnieją odpowiednie regulacje prawne które chronią prawa pracownicze osób Głuchych przed dyskryminacją i mobbingiem w miejscu zatrudnienia, mają tam również zapewnionego tłumacza języka migowego. W tychże krajach osoby Głuche mają równouprawnienie i mają takie same prawa jak pracownicy słyszący, zaś pracodawcy respektują prawa osób niepełnosprawnych, są bardziej tolerancyjni i otwarci.

Obecne polskie regulacje prawne są niewystarczające z punktu widzenia zagwarantowania osobom Głuchym realizacji praw określonych w Konstytucji i Konwencji Praw Osób Niepełnosprawnych. Przepisy dotyczące prawa pracy, w tym Kodeks Pracy oraz Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych są niedostępne w języku Głuchych czyli Polskim Języku Migowym, tylko w języku polskim pisanym, jak wiemy język polski jest językiem obcym i trudnym dla osób Głuchych, poprzez brak tłumaczeń tych ważnych aktów prawnych Głusi czują się wykluczeni społecznie i informacyjnie.

W Polsce chroni się prawa pracownicze osób niepełnosprawnych, mają oni więcej praw i są one respektowane niżeli w przypadku osób Głuchych, którzy doświadczają dyskryminacji w miejscu pracy.

Wniosek jest następujący, także i przepisy prawa pracy powinny być przetłumaczone na Polski Język Migowy.

Wyżej wymienione ważne kwestie muszą być prawnie uregulowane w polskim prawodawstwie by nie dochodziło do nadużyć i łamania praw pracowniczych osób Głuchych, ma to na celu zwiększenie ochrony praw pracowniczych ww. osób przed dyskryminacją i mobbingiem.

### **Proponowanie i postulowane zmiany:**

- 1) nowelizacja ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy poprzez dodanie na końcu zdania dodatkowego brzmienia do Art.943 § 2 o następującej treści:  
***„Pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi w stosunku do głuchych pracowników z poszanowaniem do ich naturalnego języka jakim jest Polski Język Migowy oraz do ich podmiotowości kulturowej”.***
- 2) nowelizacja ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy poprzez dodanie dodatkowego brzmienia do nowo utworzonego Art.11<sup>4</sup> poświęconemu Rozdziałowi II – Podstawowe zasady prawa pracy o następującej treści:  
***„Zakazuje się dyskryminacji i poniżania osób Głuchych i ich rodzimego Polskiego Języka Migowego, pracodawca zobowiązuje się szanować i być tolerancyjnym w stosunku do głuchych pracowników również wobec ich Kultury i Polskiego Języka Migowego”.***

- 3) nowelizacja ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych poprzez dodanie dodatkowego brzmienia do nowo utworzonego Art. 2 ust.12 o następującej treści: **„Tłumaczu Polskiego Języka Migowego(PJM) – oznacza tłumacza asystującego który jest pomostem komunikacyjnym w kontaktach z osobami słyszącymi, ułatwia on osobie głuchej funkcjonowanie wśród osób słyszących oraz zapewnia on aktywne uczestnictwo w życiu społecznym”**.

Reasumując, zwracam się z uprzejmą prośbą do Państwa tak jak na wstępie i w uzasadnieniu.

#### **Zgodność z prawem Unii Europejskiej**

Projektodawca oświadcza, iż przyjęcie proponowanych zmian nie spowoduje stanu niezgodności prawa krajowego z prawem wspólnotowym.

**Wyrażam zgodę na ujawnienie na stronie internetowej podmiotu rozpatrującego petycję lub urzędu go obsługującego danych osobowych podmiotu wnoszącego petycję.**

Uprzejmie proszę o pozytywne rozpatrzenie mojej prośby.