

TRYBUNAŁ KONSTITUCYJNY

Al. Jana Christiana Szucha 12a

00-918 Warszawa

Skarżący:

G T

Reprezentowany przez:

Adw. Mikołaja Pietrzaka

Adw. Pawła Osika

Adw. Małgorzatę Mączkę-Pacholak

Kancelaria Pietrzak Sidor & Wspólnicy s.j.

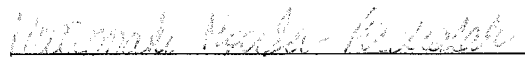
ul. Sandomierska 8 lok. 5

02-567 Warszawa

sygn. akt: SK 19/17

PISMO PROCESOWE

Działając jako pełnomocnik Skarżącego G T (*pełnomocnictwo w aktach sprawy*), w załączeniu składam pisemne stanowisko zawierające pisemne wyjaśnienia Skarżącego uzupełniające wyjaśnienia złożone na rozprawie w dniu 21 marca 2018 r., wnosząc o dołączenie dokumentu do akt niniejszej sprawy.


Małgorzata Mączka-Pacholak
advokat

W załączeniu:

- 1) Wyjaśnienia Skarżącego z 10 kwietnia 2018 r.;
- 2) 5 odpisów pisma wraz z załącznikiem.

L , 10 kwietnia 2018 r.

Trybunał Konstytucyjny
Al. J. Ch. Szucha 12A
00-918 Warszawa

Skarżący:

G T

Sygn. akt: SK 19/17

Wyjaśnienia Skarżącego

Wysoki Trybunale,

W uzupełnieniu moich wyjaśnień złożonych na rozprawie w dniu 21 marca br., które z konieczności były lakoniczne, dla przedstawienia całości obrazu chciałbym przedstawić Wysokiemu Trybunałowi przede wszystkim moje osobiste doświadczenia na rynku pracy.

Pierwszą poważną pracę podjąłem dopiero w r., w wieku lat, a więc straciłem jakieś lat kariery zawodowej i to na samym starcie życia zawodowego. Mój kapitał początkowy w ZUS (przed reformą emerytalną) wynosi

W latach 1999 - 2011 byłem zatrudniony u pracodawców otwartego rynku pracy zobowiązanych do dokonywania obowiązkowych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, a więc uprawnionych do uzyskiwania ulg w tych wpłatach.

Będąc zatrudnionym przedstawiałem pracodawcom kilka orzeczeń. W latach 1999 - 2001 posiadałem wyłącznie orzeczenie ZUS (). W 2001 r. nie złożyłem wniosku o przedłużenie uprawnień i je utraciłem. Orzeczenie ZUS otrzymałem ponownie w 2003 r., z tym, że od tamtej pory posiadam orzeczenia o częściowej niezdolności do pracy, które przekładają się na lekki stopień niepełnosprawności i nie dają żadnych uprawnień w pracy. Jestem zmuszony posługiwać się orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności, gdyż tylko ono daje mi uprawnienia w stosunku pracy. Takie orzeczenia otrzymywałem od tego samego czasu - roku 2003, wszystkie z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności oraz zakodowaną przyczyną niepełnosprawności. Pierwsze z tych orzeczeń kodowało przyczynę niepełnosprawności jako § 26 pkt lit. (orzeczenie wydane na podstawie rozporządzenia z dnia 21.05.2002 r. - Dz.U. Nr 66 poz. 604), następne miały już symbol „ ”.

Mój pierwszy pracodawca, w roku 1999 zatrudnił mnie na etatu (pracowałem w wymiarze godzin dziennie), a więc niezgodnie z art. 18 ustawy. W ciągu okresu dwóch lat wskutek tego utraciłem zarobków, wpłynęło to także na rezygnację przeze mnie z przedłużenia uprawnień rentowych w 2001 r.

W trakcie zatrudnienia, w 2005 r. wziąłem udział w procesie rekrutacyjnym u innego pracodawcy, który zapytał mnie z czego wynika luka w moim życiorysie zawodowym (była dłuższa niż doświadczenie zawodowe). Powiedziałem, że byłem na rencie i nie pracowałem. Pracodawca zapytał mnie wprost co mi jest (co jest czy było przyczyną choroby). Od tamtej pory postanowiłem nie ujawniać niepełnosprawności przed podpisaniem umowy o pracę. Potencjalny pracodawca zapytał mnie także: czy mogę pracować w godzinach nadliczbowych i czy mogę latać samolotem. W odpowiedzi przedstawiłem orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, z nadzieją, że to wyjaśni sprawę. Pracodawca po lekturze orzeczenia odpowiedział, że mnie nie zatrudni, gdyż nie posiada statusu Zakładu Pracy Chronionej. W reakcji poprosiłem mojego aktualnego wtedy pracodawcę o przepisy ustawy o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, by samemu się z nimi zapoznać. Pracodawca także nie posiadał statusu Zakładu Pracy Chronionej. W ten sposób wykryłem m.in. błąd pracodawcy z lat 1999 - 2001.

Lektura przepisów wprawiła mnie w osłupienie – § 26 pkt lit. rozporządzenia z 21.05.2002 r. kodował w moim orzeczeniu o stopniu niepełnosprawności „
”. Przy okazji odkryłem także art. 21 ust. 4 ustawy o rehabilitacji i wydane na podstawie art. 21 ust. 7 ustawy rozporządzenie w sprawie obniżania ustawowego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz zawartą w nim listę „schorzeń szczególnych”, na której znajdują się

Zgodnie z aktualnym wówczas rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 17 grudnia 2004 r. w sprawie wykazu chorób oraz wykazu leków i wyrobów medycznych, które ze względu na te choroby są przepisywane bezpłatnie, za opłatą ryczałtową lub za częściową odpłatnością (Dz. U. 2004 nr 275 poz. 2730)

były zaliczane do chorób przewlekłych. Stwierdziłem to będąc uprawnionym do zakupu leków na podstawie recept ryczałtowych.

Okryłem także wydane na podstawie art. 49 ust. 2 ustawy rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 6 czerwca 2003 r. w sprawie ustalenia wzorów deklaracji składanych Zarządowi Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych przez pracodawców zobowiązanych do wpłat na ten Fundusz (Dz.U. 2003 nr 105 poz. 989), które uświadomiło mi procedurę ubiegania się pracodawcy o środki pomocy publicznej przy zatrudnianiu osób takich jak ja.

W 2006 r. udało mi się znaleźć nową pracę. Nie ujawniałem swojej niepełnosprawności w trakcie rekrutacji oraz w pierwszym kilkumiesięcznym okresie zatrudnienia u nowego pracodawcy.

W 2007 r. uzyskałem korzystne orzeczenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w I instancji usuwające z orzeczenia symbol przyczyny niepełnosprawności oraz wskazania dotyczące odpowiedniego zatrudnienia – „jedynie w warunkach pracy chronionej”, co moim zdaniem wprowadza pracodawców w błąd: *Należy zwrócić uwagę na to, że chociaż ustawodawca wskazuje, że osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności może być zatrudniona jedynie w warunkach pracy chronionej, to konstatacja taka załamuje się wobec przepisu art. 4 ust. 5, z którego wynika, że zaliczenie do takiego stopnia niepełnosprawności nie wyklucza możliwości zatrudnienia takiej osoby*

w określonych przypadkach. Skoro tak, to użycie określenia „jedynie w warunkach pracy chronionej” jest niewłaściwe („Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Komentarz”, Bielak - Jomaa E. i in., red. Mirosław Włodarczyk, wyd. Wolters - Kluwer, Warszawa 2015, s. 82). Zespół Orzekający w oparciu o zalecenia Ministerstwa odmówił wydania mi orzeczenia na podstawie wyroku sądu, stąd musiałem posługiwać się łącznie orzeczeniem oraz wyrokiem sądu. Symbol „ ” dalej widniał w orzeczeniu - wyrok nie został wykonany. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w tym czasie jednoznacznie zaliczało symbol „ ” do schorzeń szczególnych („Zatrudnianie osób o szczególnych schorzeniach”, „Gazeta Prawna” z dnia 24.10.2007 r. - autor: Luiza Klimkiewicz, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych).

Gdy w pracy pojawiło się przeciążenie, zwróciłem pracodawcy uwagę na niedopełnienie obowiązku zgłoszenia stanowiska pracy do Państwowej Inspekcji Pracy. Pracodawca dopełnił formalności, a ja dodatkowo poinformowałem go, że przysługuje mu prawo do obniżenia wpłat do PFRON (z czego nie zdawał sobie sprawy). Dokonano podobno korekty nadpłaty środków i uzyskano zwrot ok. zł. Ten pracodawca jako jedyny z trzech moich pracodawców odpowiednio stosował się do przepisów.

W 2008 r. znalazłem inną, lepiej płatną pracę. Orzeczenie przedstawiłem dopiero na etapie podpisywania umowy o pracę, jednocześnie dołączając wyrok sądowy usuwający z niego symbol (jak wyżej). Intencją usunięcia symbolu przyczyny niepełnosprawności była ochrona prywatności, a nie pozbawienie pracodawcy wsparcia mojego zatrudnienia.

Mimo, że pracodawca w 2011 r. przyznał mi nagrodę za rok 2010, nie przedłużył mojej umowy (miałem umowę terminową na 3 lata).

Tak więc siedem lat temu straciłem pracę na etacie. Tylko taka forma zatrudnienia podlega przepisom Kodeksu Pracy i tylko w takim zatrudnieniu mogłem korzystać z uprawnień osoby niepełnosprawnej.

Po utracie pracy, mając lat w trybie dziennym ukończyłem studia inżynierskie na kierunku (lat po pierwszych studiach). Aktualnie

pracuję w oparciu o umowy zlecenia. Takie zatrudnienie w ogóle nie podlega wsparciu finansowemu w oparciu o ustawę o rehabilitacji oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Nie podlega także przepisom Kodeksu Pracy, więc nie ma tutaj obowiązku przystosowania stanowiska pracy.

Od czasu do czasu uczestniczę w procesach rekrutacyjnych u innych pracodawców. Zdarza mi się ujawniać orzeczenie o stopniu niepełnosprawności na etapie rekrutacji, do ujawnienia orzeczenia prowadzą pytania pracodawców o oczekiwane wynagrodzenie. Nauczony doświadczeniem wolę trzymać się renty i w ogóle jej nie zawieszać, stąd prezentuję oczekiwania na dozwolonym poziomie – 70% przeciętnego wynagrodzenia, nie powodującym jej obniżenia, wiążąc je z pakietem socjalnym (zakwaterowanie w innym mieście i przejazdy) pokrywanym ze środków pomocy publicznej dostępnej dla pracodawcy (oprócz orzeczenia przedstawiałem zaświadczenie lekarza specjalisty).

Pracodawcy po ujawnieniu przeze mnie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności stwierdzali, że np. „nie mogą sobie pozwolić na takie rozwiązania” lub wyrażali wątpliwości co do moich kwalifikacji zawodowych.

Od prawie dwudziestu lat wykonuję specjalistyczny zawód

, które to umiejętności nabyłem

Z moich doświadczeń wynika, iż system rehabilitacji osób niepełnosprawnych przez te lata wytrwale „eksportował” (poprzez przekazywanie środków, które miały wspomagać moje zatrudnienie) moje miejsce pracy na tzw. chroniony rynek pracy, na którym nigdy nie pracowałem, gdyż oferuje on pracę na stanowiskach szatniarza, stróża czy sprzątaczkę.

Jeśli chodzi o kwestię przystosowania stanowiska pracy, mój pierwszy pracodawca zatrudniając mnie w 1999 r. nie miał obowiązku wstępnego uzyskania pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy dotyczącej przystosowania stanowiska, obowiązek ten w przepisach pojawił się później – w 2003 r., a w 2010 r. został zniesiony i zastąpiony obowiązkiem przystosowania stanowiska oraz wskazaniem Państwowej Inspekcji Pracy jako organu kontrolnego w tym zakresie (art. 4 ust. 6 ustawy). Dwóch moich pracodawców złożyło wnioski o taką kontrolę,

ale po mojej interwencji (w tym także pierwszy pracodawca w roku 2005 już po ustaniu mojego zatrudnienia). W przypadku trzeciego sąd pracy stwierdził, iż niezgłoszenie stanowiska pracy (obligatoryjne w roku 2008) nie było ciężkim naruszeniem obowiązków wobec pracownika. Z moich doświadczeń wynika, iż moi pracodawcy nie stwierdzali u mnie jakichś szczególnych potrzeb w zatrudnieniu. Tym bardziej, że w trakcie całego mojego okresu zatrudnienia służby medycyny pracy wydawały standardowe zaświadczenia dopuszczające mnie do pracy takie same jak te, które wydaje się osobom pełnosprawnym (zaświadczenie o braku przeciwwskazań do pracy). Nigdy nie otrzymałem zaświadczenia stwierdzającego jakieś szczególne potrzeby w zatrudnieniu, co w jednym przypadku stało się podstawą do orzeczenia przez sąd pracy, że pracodawca nie naruszył obowiązku przystosowania stanowiska pracy.

Doświadczyłem przede wszystkim niezajomości przepisów ustawy u pracodawców. Skoro pierwszy pracodawca nie zastosował art. 18 ustawy o rehabilitacji zawodowej, równie dobrze mógł przeoczyć jej art. 4. W czasie gdy istniał obowiązek wstępnego zgłaszania stanowiska pracy do Państwowej Inspekcji Pracy, żaden mój pracodawca sam z siebie nie dopełnił tego obowiązku.

Dopiero w 2011 r., z ponad 7-letnim opóźnieniem w stosunku do terminu wyznaczonego przez Komisję Europejską, zostały w Polsce wdrożone przepisy art. 5 dyrektywy 2000/78/WE dotyczące tzw. racjonalnych usprawnień. Wymagają one wysokiej samoświadomości osoby niepełnosprawnej w zakresie swoich potrzeb w zatrudnieniu, gdyż to ona musi samodzielnie zgłosić potrzeby pracodawcy. Po zmianie przepisów mój pracodawca nie dopełnił obowiązku informacyjnego w tym zakresie, więc nie miałem nawet szansy skorzystania z nich. Cztery miesiące później pracę straciłem. Od tamtej pory nie korzystam z uprawnień osoby niepełnosprawnej na rynku pracy, gdyż nie jestem zatrudniony na umowę o pracę.

Posługiwanie się orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności zawierającym symbol „ ” stawia mnie w kłopotliwej sytuacji. Po pierwsze, mam świadomość, iż są to zakodowane dane o stanie mojego zdrowia, dane wrażliwe, podlegające szczególnej ochronie. W czasach powszechnego dostępu do Internetu ustalenie znaczenia symbolu nie nastrecza wielkich trudności, wystarczy skorzystać

z wyszukiwarki internetowej. Po rozkodowaniu symbolu pracodawca otrzymuje informację o rodzaju mojego schorzenia, które jest

Nie miałbym nic przeciwko udostępnianiu symbolu w orzeczeniu, gdyby wymagał tego mój „żywotny interes” jak określa to ustawa o ochronie danych osobowych w art. 23 ust. 3. Na podstawie moich doświadczeń mogę jednakże stwierdzić, iż dostęp moich pracodawców do tego symbolu w żaden sposób nie przełożył się na właściwe przystosowanie stanowiska pracy oraz korzystanie przez nich ze środków publicznych wspomagających moje zatrudnienie.

Żaden z moich pracodawców w latach 2003 – 2011, gdy udostępniałem im orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z zakodowaną przyczyną niepełnosprawności nie zadał mi pytania o „przewlekłość” choroby, by potwierdzić lub wykluczyć, czy występuje u mnie schorzenie szczególnie utrudniające pracę („ ”). Żaden z nich nie wykazał się również *dobrą praktyką w tym zakresie [dokumentowania schorzeń] poprzez przygotowywanie przez pracodawcę zapytania do lekarza specjalisty przedstawianego mu przez pracownika, czy u tego pracownika stwierdzono co najmniej jedno ze schorzeń wymienionych w § 1 rozporządzenia wydanego na podstawie art. 21 ust. 7 u.r.o.n. („Wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych”, Klimkiewicz L., Warszawa 2011, wyd. Wolters – Kluwer, LEX/el).*

Tak więc z moich doświadczeń wynika, iż udostępnienie pracodawcom symbolu przyczyny niepełnosprawności w orzeczeniu o stopniu niepełnosprawności generuje głównie bariery w zatrudnieniu, przede wszystkim bariery mentalne.



G T

Skarżący