

Kamila Naumowicz  <https://orcid.org/0000-0002-0953-0708>

SZCZEGÓLNE UPRAWNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W ZAKRESIE ZAKAZU DYSKRYMINACJI

Abstract

Special rights of persons with disabilities in terms of non-discrimination

Discrimination based on disability is indicated in the Polish legal system as one of the prohibited discrimination criteria. However, the definition of the term “disability” may cause difficulties due to the differences in the meaning of this term on medical and legal grounds. There are diverse models of perceiving disability that affect not only its various definitions but also influence the existing forms of assistance and means used to combat discrimination. Limited ability to work makes people with disabilities particularly vulnerable to discrimination in the sphere of employment. Special rights for people with disabilities are aimed at reducing or completely eliminating existing barriers that prevent these persons from fulfilling their social roles. The purpose of this study is to discuss the special rights of people with disabilities in the sphere of employment, with particular emphasis on the employer’s obligation to provide the disabled person with the necessary reasonable improvements. The analysis of the existing legal solutions leads to the conclusion that further legal and social changes are necessary, with the main emphasis on the elimination of social disability.

Słowa kluczowe: niepełnosprawność, zakaz dyskryminacji, równe traktowanie w zatrudnieniu, racjonalne usprawnienia

Keywords: disability, non-discrimination, equal treatment in employment, reasonable improvements

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Wstęp

Jednym z zakazanych kryteriów dyskryminacji w polskim systemie prawnym jest dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność. Zakres tego pojęcia jest jednak trudny do uchwycenia z uwagi na różnice w rozumieniu tego terminu na gruncie medycznym i prawnym. Zróżnicowane modele postrzegania niepełnosprawności wpływają nie tylko na odmiennie określanie jej przyczyn czy też ram kwalifikacyjnych, ale również przekładają się na stosowane formy

pomocy osobom niepełnosprawnym oraz preferowane środki walki z dyskryminacją. Obecnie dominujący model społeczny postrzegania niepełnosprawności oznacza, iż pojęcie to pojawia się zarówno w polskich, jak i międzynarodowych aktach prawnych w kontekście niemożności wypełniania ról społecznych przez osoby niepełnosprawne, przy czym szczególną uwagę poświęca się sferze pracy.

Genezy niepełnosprawności upatruje się już nie tylko w psychofizycznej kondycji samej osoby, ale również w barierach tworzonych przez społeczeństwo. Ważnym czynnikiem do walki z dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność w sferze zatrudnienia jest obowiązek wprowadzenia racjonalnych usprawnień – pojęcie to, występujące zarówno w prawie krajowym, jak i międzynarodowym, ze względu na swój szeroki zakres wymaga zatem szczegółowego omówienia, uwzględniającego jednocześnie zależności pomiędzy niezdolnością do pracy osoby niepełnosprawnej z jednej strony a barierami społecznymi i środowiskowymi z drugiej. Zrozumienie tych zależności jest niezbędne do skutecznej realizacji zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu.

1. Pojęcie niepełnosprawności i osoby niepełnosprawnej

Niepełnosprawność jest pojęciem wielowymiarowym oraz interdyscyplinarnym, pozostającym w sferze zainteresowania zarówno nauk prawnych, jak i filozofii, socjologii, medycy, pedagogiki czy psychologii¹. Rozumienie oraz zakres samego pojęcia podlegają ciągłym zmianom; nie istnieje także jedna, uniwersalna definicja niepełnosprawności, która byłaby wspólna dla wszystkich nauk. Można jednak przywołać dwa główne modele służące do zdefiniowania tego terminu – model indywidualny (medyczny) oraz model społeczny. Jak wskazuje Magdalena Paluszkiewicz, w modelu medycznym niepełnosprawność rozpatrywana jest jako odstępstwo pewnych parametrów zdrowotnych danej osoby od normy klinicznej, podczas gdy w modelu społecznym główny nacisk kładzie się na ograniczone możliwości pełnienia ról społecznych przez osoby niepełnosprawne, a co za tym idzie, na społeczne uwarunkowania niepełnosprawności (Giełda 2015, s. 20–21 oraz cytowana przezeń literatura; szerzej Paluszkiewicz 2015b, s. 77–78).

Badania nad niepełnosprawnością, prowadzone w obrębie wielu dyscyplin naukowych, skutkują różnicowaniem wzajemnych zależności między poszczególnymi modelami. W swym opracowaniu poświęconym dekonstrukcji modelu niepełnosprawności Mateusz Wiliński poddaje krytycznej analizie istniejące modele niepełnosprawności, wyróżniając obok modelu medycznego i społecznego również model funkcjonalny, charakteryzujący się postrzeganiem niepełnosprawności jako utrudnienia w prowadzeniu życia typowego dla osoby w podobnym wieku i tej samej płci. Jednocześnie zależnie od przyjętego modelu autor opracowania przypisuje do każdego modelu właściwe mu uwarunkowania i kryteria niepełnosprawności, a także formy i środki pomocy (Wiliński 2010, s. 17–18)².

¹ Szerzej na temat ewolucji pojęcia w ujęciu interdyscyplinarnym – Giełda 2015, s. 17–21.

² Warto przy tym zauważyć, iż oprócz trzech podstawowych modeli niepełnosprawności Mateusz Wiliński wyodrębnia również tzw. naiwne modele postrzegania niepełnosprawności, do których zalicza model moralny

Pojęcie niepełnosprawności w modelu medycznym definiowane jest w *Międzynarodowej klasyfikacji funkcjonowania, niepełnosprawności i zdrowia*, opracowanej przez Światową Organizację Zdrowia. Jest ona postrzegana szeroko i obejmuje trzy aspekty: upośledzenie, ograniczenie aktywności i restrykcje uczestniczenia. W International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) pojęcia te są również odrębnie zdefiniowane i przez upośledzenie rozumie się „utrata lub nieprawidłowość w zakresie struktury ciała lub funkcji fizjologicznej” mierzona jako odchylenie od średniej przyjętej dla danej populacji według określonych norm wzorcowych. Ograniczenia aktywności oznaczają „trudności, które jednostka może napotkać w wykonywaniu czynności (...) w zakresie od niewielkiego do poważnego odchylenia w kategoriach jakościowych lub ilościowych wykonywania jakiejś czynności w sposób lub w stopniu oczekiwanym od osób bez tego stanu chorobowego”. Restrykcje (ograniczenia) uczestniczenia są to zaś „problemy, których dana osoba może doświadczać, kiedy jest zaangażowana w różne sytuacje życiowe”, które stwierdza się „przez porównanie uczestniczenia jednostki z tym, które jest oczekiwane od osoby bez upośledzenia (niepełnosprawności) w danej kulturze czy społeczeństwie” (ICF 2021).

Jak wynika z powyższych definicji, również Międzynarodowa Organizacja Zdrowia skłania się w kierunku ujęcia społecznego niepełnosprawności, które ma charakter wieloprofilowy. W obowiązującej w ICF definicji niepełnosprawność rozpatrywana jest jako negatywna interakcja pomiędzy określonym stanem chorobowym jednostki a czynnikami środowiskowymi i osobowymi, wynikającymi z kontekstu, w którym ta jednostka się znajduje (ICF 2021, s. 213)³.

Istotnym problemem w badaniach nad niepełnosprawnością jest odróżnienie pojęcia niepełnosprawności biologicznej oraz prawnej⁴. Z prawnym pojęciem niepełnosprawności związane są szczególnie uprawnienia przysługujące osobom niepełnosprawnym na gruncie przepisów krajowych i międzynarodowych.

Pojęcie niepełnosprawności funkcjonuje w licznych aktach międzynarodowych. Na gruncie prawa międzynarodowego na szczególną uwagę zasługuje Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 roku (Dz.U. 2012, poz. 1169, dalej: Konwencja ONZ). Stała się ona częścią porządku prawnego Unii Europejskiej na mocy decyzji Rady z 26 listopada 2009 roku w sprawie zawarcia przez Wspólnotę Europejską

(niepełnosprawność jako kara), model osobistej tragedii (niepełnosprawność jako nieszczęście) oraz naiwne wyobrażenie niepełnosprawności (niepełnosprawność jako widoczna uciążliwość) (Wiliński 2010, s. 26–28).

³ Należy zaznaczyć, iż w Międzynarodowej Klasyfikacji Uszkodzeń, Niepełnosprawności i Upośledzeń, przyjętej przez Światową Organizację Zdrowia w 1980 roku, pojęcie niepełnosprawności było zdefiniowane głównie poprzez odwoływanie się do kryteriów medycznych, z pominięciem kwestii wykluczenia społecznego osób niepełnosprawnych wynikającego z barier o charakterze społecznym, kulturowym i ekonomicznym. Krytyka tego podejścia przez organizacje osób niepełnosprawnych doprowadziła ostatecznie do zmiany kierunku postrzegania niepełnosprawności z uwzględnieniem jej społecznych uwarunkowań (por. Kurowski 2014, s. 16–17; Trębicka-Postrzygacz 2017, s. 44–45).

⁴ W badaniach statystycznych, które odwoływały się do biologicznego modelu niepełnosprawności poprzez zadawanie pytania „Czy uważa się Pan/Pani za osobę niepełnosprawną?”, wyniki wskazywały, iż część ankietowanych spełniających prawne kryteria zaliczenia do grupy osób niepełnosprawnych odpowiadała na zadane pytanie przecząco – zatem zakres tych pojęć bywa odmiennie interpretowany również przez same osoby niepełnosprawne (na temat metodologii badań – Antczak, Grabowska, Polańska 2018, s. 26 i n.).

Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych (2010/48/WE) (Dz.Urz. UE L 2010, nr 23/35) i została ratyfikowana przez Polskę (zob. ustawa z 15 czerwca 2012 roku o ratyfikacji Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 roku, Dz.U. 2012, poz. 882 oraz oświadczenie rządowe z 25 września 2012 roku w sprawie mocy obowiązującej Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 roku, Dz.U. 2012, poz. 1170).

Konwencja ONZ uznawana jest za kamień milowy w postrzeganiu niepełnosprawności, jej przyczyn oraz praw osób niepełnosprawnych. Choć nie zawiera ona bezpośrednio definicji niepełnosprawności, to w rozumieniu Konwencji ONZ osobą niepełnosprawną jest osoba, której sprawność fizyczna, psychiczna, intelektualna lub w zakresie zmysłów jest długotrwale naruszona, co może utrudniać jej „pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami” (art. 1 Konwencji ONZ). Jednakże obok ograniczenia sprawności w art. 1 wskazuje się oddziaływanie różnych innych barier na życie osoby niepełnosprawnej – zgodnie z lit. e preambuły niepełnosprawność jest bowiem wypadkową interakcji pomiędzy osobami o ograniczonej sprawności a barierami środowiskowymi i tymi, które wynikają z postaw społeczeństwa⁵. Takie rozumienie niepełnosprawności jest ostatecznym zerwaniem z modelem medycznym i przejściem w kierunku modelu społecznego, gdzie niepełnosprawność przestaje być widziana jako cecha przypisana jednostce, a zaczyna być postrzegana jako forma opresji ze strony społeczeństwa, które swoją postawą stwarza osobie niepełnosprawnej bariery do pełnej partycypacji w życiu społecznym (Paluszkiewicz 2015b, s. 79).

W polskim porządku prawnym pojęcie niepełnosprawności jest również pojęciem niejednorodnym i stale ewoluującym. 1 sierpnia 1997 roku Sejm Rzeczypospolitej Polskiej przyjął uchwałą dokument o nazwie Karta Praw Osób Niepełnosprawnych (M.P. 1997, nr 50, poz. 475, dalej: Karta), który – choć pozbawiony mocy powszechnie obowiązującego prawa – pełni w polskim systemie prawnym rolę szczególną (Ostaszewska, LEX). Paragraf 1 Karty stanowi, iż: „Osoby niepełnosprawne, czyli osoby, których sprawność fizyczna, psychiczna lub umysłowa trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia życie codzienne, naukę, pracę oraz pełnienie ról społecznych, zgodnie z normami prawnymi i zwyczajowymi, mają prawo do niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia oraz nie mogą podlegać dyskryminacji”. W paragrafie 1 Karty oprócz definicji osoby niepełnosprawnej zawarty jest przykładowy, otwarty katalog dziesięciu praw osób niepełnosprawnych, wśród których jest prawo do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb takiej osoby. Jak wynika z powyższej analizy, na gruncie Karty pojęcie niepełnosprawności wiązane jest z kwestią wypełniania ról społecznych, a jako jedno z podstawowych praw osób niepełnosprawnych wskazywane jest prawo do pracy.

Głównym aktem prawnym regulującym prawa osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu jest ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu

⁵ Jako przeszkody, których mogą doświadczać osoby niepełnosprawne, wymienia się obok barier architektonicznych także bariery w transporcie publicznym i prywatnym, utrudniony dostęp do budynków użyteczności publicznej, brak odpowiednich rozwiązań w systemie edukacji i na rynku pracy, a także indywidualne uprzedzenia (zob. Barnes, Mercer 2008, s. 7 i n., za: Gielda 2015, s. 21).

osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2023, poz. 100 tekst jedn. ze zm., dalej: u.r.). Ustawodawca posługuje się w niej pojęciem osoby niepełnosprawnej, której definicję zawiera przepis art. 1 u.r. – oznacza taką osobę, która posiada jedno z trzech wymienionych przez ustawodawcę orzeczeń potwierdzających niepełnosprawność:

- orzeczenie o zakwalifikowaniu przez właściwe organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności (jak stanowi przepis art. 3 u.r., wyróżnia się stopień lekki, umiarkowany lub znaczny),
- orzeczenie o niepełnosprawności wydane osobie przed ukończeniem przez nią 16. roku życia,
- orzeczenie o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy wydawane na podstawie odrębnych przepisów.

Warto zauważyć, iż w pierwotnym brzmieniu przepis art. 1 u.r. nawiązywał do definicji osoby niepełnosprawnej określonej w Karcie i oprócz odwołania się do kryterium formalnego (uzyskanie odpowiedniego orzeczenia) wskazywał, iż chodzi o te osoby, których „stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności zdolności do wykonywania pracy zawodowej”. W aktualnym brzmieniu tego przepisu społeczny model niepełnosprawności został uwzględniony w formie odrębnej definicji niepełnosprawności, która znajduje się w przepisie art. 2 pkt 10 u.r. i oznacza „trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy”.

Jak słusznie zauważa Tomasz Chudobski, obecnie polski ustawodawca kładzie przede wszystkim nacisk na formalne kryterium wyodrębnienia osób niepełnosprawnych, co wiąże się z przyznaniem im przez państwo konkretnych uprawnień. A zatem konieczne jest istnienie precyzyjnych zasad pozwalających stwierdzić o przynależności danej osoby do grupy uprawnionych na mocy ustawy (Chudobski 2010, s. 21). Nie należy jednak zapominać, iż zarówno uregulowania unijne, jak i międzynarodowe w zakresie niepełnosprawności zmierzają w kierunku modelu społecznego, a co za tym idzie odpowiedniego dostosowania środowiska fizycznego i społecznego do potrzeb osób o ograniczonej sprawności, m.in. poprzez zmiany prawne i obyczajowe (Brzezińska, Rycielski, Sijko 2010, s. 20 i n.). Stąd słusznie zauważa Krzysztof Kurowski, iż głównym celem regulacji prawnych w zakresie zwalczania dyskryminacji osób niepełnosprawnych powinno być likwidowanie niepełnosprawności społecznej (Kurowski 2014, s. 14; podobnie Giełda 2015, s. 21).

2. Niepełnosprawność a niezdolność do pracy

Zgodnie z art. 3 ust. 1 u.r. wyróżnia się trzy stopnie niepełnosprawności: znaczny, umiarkowany i lekki. Ich ocena następuje na podstawie wymienionych w tym przepisie kryteriów, które możemy podzielić na: biologiczne (stopień naruszenia sprawności organizmu), ekonomiczne (ocena zdolności do pracy) i społeczne (zdolność do pełnienia ról społecznych, konieczność opieki i pomocy innych osób lub zastosowania specjalnych środków).

W rozumieniu ustawy o rehabilitacji niepełnosprawność powiązana jest w obecnie obowiązującej definicji z niezdolnością do pełnienia ról społecznych. Ustawodawca nie precyzuje jednak tego drugiego pojęcia. Należy je rozumieć szeroko jako ograniczenie bądź niemożność wykonywania codziennych czynności i pełnego uczestnictwa w życiu społecznym – w roli ucznia, dziecka, rodzica, sąsiada, studenta, pracownika itp. (Paluszkiewicz 2015b, s. 84).

Wśród wskazanych powyżej ról społecznych polski ustawodawca podkreśla jednakże jedną w sposób szczególny – chodzi tu o rolę osoby wykonującej pracę zarobkową. Niezdolność do pracy jest jednym z elementów niezdolności do wypełniania ról społecznych, lecz ustawodawca posłużył się zwrotem „w szczególności”, wymieniając niezdolność do pracy jako jedną (choć niejedyną) konsekwencję niepełnosprawności (Wieleba, Rydzewska 2018). Odwołując się do wykładni językowej, można by uznać, iż tak zdefiniowana niepełnosprawność musi prowadzić do pełnej niezdolności do wypełniania ról społecznych, a nie obejmuje sytuacji ograniczenia lub utrudnienia w ich wykonywaniu⁶. W świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE niepełnosprawność należy jednak rozumieć jako przeszkodę, a nie jako uniemożliwienie wykonywania działalności zawodowej – zdaniem Trybunału „niepełnosprawność niekoniecznie musi oznaczać całkowite wyłączenie z wykonywania pracy lub z życia zawodowego” (wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 11 kwietnia 2013 roku, C-335/11, LEX nr 1353947, motyw 43 uzasadnienia).

To szczególne zwrócenie uwagi ustawodawcy na sferę zawodową życia osoby niepełnosprawnej wynikać może – jak zauważa Magdalena Paluszkiewicz – z faktu, iż niemożność jej wypełniania rodzi dla osoby niepełnosprawnej skutek w postaci braku środków do życia oraz zagrożenia wykluczeniem społecznym. Choć można przyjąć, iż w świetle przepisów ustawy o rehabilitacji ocena niezdolności do pracy będzie istotnym kryterium brany pod uwagę przy orzekaniu o stopniu niepełnosprawności (Paluszkiewicz 2015b, s. 85)⁷, to pojęcia te nie są tożsame, a orzekaniem o stopniu niepełnosprawności i niezdolności do pracy zajmują się odrębne organy na mocy odmiennych procedur (Wieleba, Rydzewska 2018).

Podkreślić należy, iż obowiązująca w ustawie o rehabilitacji definicja niepełnosprawności nie jest na gruncie polskich przepisów prawnych jedyną, a różnorodne akty prawne posługują się innym rozumieniem tego terminu lub też przy definiowaniu zakresu pojęcia na potrzeby przepisów szczególnych odwołują się do pojęć zawartych w innych aktach⁸. Niejednolity jest

⁶ Na problem ten zwraca uwagę Krzysztof Kurowski, krytycznie oceniając przyjęte przez ustawodawcę w ustawie o rehabilitacji rozwiązanie (Kurowski 2014, s. 19–20).

⁷ Potwierdzeniem tej koncepcji może być fakt, iż przepis art. 4 u.r., zawierający określenie znacznego, umiarkowanego oraz lekkiego stopnia niepełnosprawności, przy definiowaniu tych pojęć odwołuje się każdorazowo do poziomu zdolności do pracy danej osoby, różnicując sytuację danej osoby zależnie od tego, czy jest niezdolna do pracy, zdolna do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub też ma obniżoną zdolność do wykonywania pracy w porównaniu z osobą z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną i o podobnych kwalifikacjach. Jednakże zasadność odwoływania się przez ustawodawcę do pojęcia niezdolności do pracy obowiązującego w odrębnych przepisach budzi wątpliwości doktryny (por. Wieleba, Rydzewska 2018).

⁸ Przykładem takiego działania ustawodawcy jest chociażby przepis art. 5 u.r., który nakazuje traktować orzeczenia wydane przez ZUS na podstawie przepisów ustawy z 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. 2022, poz. 504 tekst jedn. ze zm.) na równi z orzeczeniami, o których mowa w art. 3 u.r.

również sposób orzekania o niepełnosprawności lub niezdolności do pracy – mnogość instytucji i procedur sprawia, iż krytycznie oceniane jest w doktrynie istnienie dwóch odrębnych definicji osoby niepełnosprawnej oraz niezdolnej do pracy i podnoszone są przez ekspertów postulaty o konieczności ujednoczenia obowiązujących w tej kwestii przepisów, a nawet zastąpienia definicji zawartej w ustawie o rehabilitacji definicją z Konwencji ONZ (Chudobski 2010, s. 24; Kurowski 2014, s. 19–20).

Nadto należy zauważyć, iż ewolucja definicji osoby niepełnosprawnej związana jest również ze zmianami w postrzeganiu problematyki niepełnosprawności przez społeczeństwo, stąd określenia takie jak upośledzenie czy inwalidztwo przestają być społecznie akceptowane i powinny być wyeliminowane z języka prawnego (Chudobski 2010, s. 26; Kurowski 2014, s. 20–21)⁹. Pojęcie „osoba niepełnosprawna” jest obecnie coraz częściej zastępowane pojęciem „osoby z niepełnosprawnością”, także w regulacjach unijnych (zob. rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 z 17 grudnia 2013 roku ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006, Dz.Urz. UE L 2016, nr 347/320 ze zm.; por. Minister Inwestycji i Rozwoju 2018). Jak słusznie zauważa Krzysztof Kurowski, „używanie nazwy dysfunkcji na określenie osoby z tą dysfunkcją – depersonifikuje, przysłania osobę jako podmiot”, natomiast zmiana nazewnictwa pozwala uniknąć stygmatyzowania osoby przez pryzmat niepełnosprawności (Kurowski 2014, s. 21)¹⁰. Użycie spójnika „z” pozwala oddzielić cechę, jaką jest niepełnosprawność, od osoby, która posiada tę cechę. Niepełnosprawność powinna być bowiem postrzegana jako jedna z wielu przypisanych danej osobie cech i okoliczności życia¹¹.

⁹ Por. także szerzej na temat zmian w polskim systemie prawnym w kwestii zastąpienia pojęcia inwalidztwa stopniami niepełnosprawności – Paluszkiwicz 2015b, s. 81 i n.

¹⁰ Autor ten odwołuje się również dla uzasadnienia swojej tezy do oryginalnego brzmienia tytułu Konwencji ONZ „Convention on the Rights of Persons with Disabilities”, co w tłumaczeniu na język polski powinno zostać przetłumaczone jako „Konwencja o prawach osób z niepełnosprawnościami”, a nie, jak jest obecnie, „o prawach osób niepełnosprawnych”.

¹¹ Szerzej na temat relacji pomiędzy pojęciami osoby niepełnosprawnej i osoby z niepełnosprawnością wypowiada się Dariusz Galasiński, który argumentuje, że język nie tylko określa, ale też tworzy rzeczywistość, a użycie terminu „osoba niepełnosprawna” „zamyka ową osobę w jej niepełnosprawności, konstruuje ją jako osobę o jednej cesze, a tą jedyną cechą jest niepełnosprawność” (Galasiński 2013, s. 3 i n., za: Giełda 2015, s. 24). Nadto podnosi się, iż pojęcie osoby z niepełnosprawnością ma zakres szerszy niż osoby niepełnosprawnej (tak m.in. Mikołajczyk 2012, s. 134).

3. Dyskryminacja a racjonalne usprawienia w aktach prawa międzynarodowego

W aktach prawa międzynarodowego zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność oraz związany z tym obowiązek wprowadzania racjonalnych usprawnień pojawiają się w kontekście ogólnie sformułowanych praw osób niepełnosprawnych we wszystkich sferach życia.

Zasada niedyskryminacji ze względu na niepełnosprawność została wymieniona jako jedna z zasad podstawowych Konwencji ONZ (art. 3 lit. b). Jej rozwinięciem jest postanowienie art. 5 Konwencji ONZ, na mocy którego państwa strony zobowiązały się do zakazania wszelkich form dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność oraz do zapewnienia osobom niepełnosprawnym skutecznej ochrony przed dyskryminacją. Ponadto zgodnie z art. 5 ust. 3 Konwencji ONZ państwa strony mają dążyć do zapewnienia racjonalnych usprawnień celem likwidacji dyskryminacji i popierania równości wobec prawa.

Zgodnie z definicją zawartą w art. 2 Konwencji ONZ dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność „oznacza jakiegokolwiek różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na niepełnosprawność, którego celem lub skutkiem jest naruszenie lub zniweczenie uznania, korzystania z lub wykonywania wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie polityki, gospodarki, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub w jakiegokolwiek innej, na zasadzie równości z innymi osobami”. Pojęcie dyskryminacji obejmuje wszelkie jej przejawy ze względu na kryterium, jakim jest niepełnosprawność – jako jedną z form wymieniając odmowę racjonalnego usprawienia.

Termin „racjonalne usprawienia” jest więc nierozłącznie związany z pojęciem dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność i pojawia się zarówno w kontekście form zwalczania dyskryminacji (jako jeden ze środków służących do realizacji zasady równości), a jednocześnie w przypadku odmowy może stanowić jeden z jej przejawów. Dla lepszego zrozumienia zakresu tego pojęcia należy przytoczyć definicję racjonalnych usprawnień zawartą w art. 2 Konwencji ONZ – chodzi zatem o takie zmiany i dostosowania, które są konieczne i odpowiednie, potrzebne w konkretnym przypadku, celem umożliwienia osobie niepełnosprawnej korzystania na zasadzie równości z praw człowieka i podstawowych wolności, a jednocześnie nie mogą one nakładać nieproporcjonalnego lub nadmiernego obciążenia. Istotą zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, w powiązaniu z obowiązkiem wprowadzania racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych, jest więc ograniczenie lub całkowite zniesienie istniejących barier, stanowiących przeszkodę w wypełnianiu ról społecznych przez te osoby.

4. Zakres zasady równego traktowania w sferze zatrudnienia

Ograniczona zdolność do pracy czyni osoby niepełnosprawne szczególnie podatnymi na dyskryminację w sferze zatrudnienia i pracy. Jest to dziedzina życia o tyle istotna, że wpływa na poczucie wartości zawodowej i społecznej danej osoby: dzięki pracy człowiek zdobywa nie tylko środki do życia, ale również poczucie satysfakcji i samorealizacji, a także kształtuje więzi społeczne i kontakty międzyludzkie (szerzej Mielczarek, Mikołajów 2015, s. 108; Góral, Kuba 2017). Dla zrozumienia zasady równego traktowania w zatrudnieniu konieczne jest

dookreślenie, jakie konkretne uprawnienia i sfery działalności składają się na wypełnianie przez osobę niepełnosprawną szeroko rozumianej roli pracowniczej. Przede wszystkim należy mieć na względzie, iż prawo do pracy osoby niepełnosprawnej obejmuje również prawo dostępu do usług i instytucji rynku pracy, które mają umożliwić takiej osobie znalezienie zatrudnienia (Giedrewicz-Niewińska 2014, s. 75).

Postanowienia art. 27 Konwencji ONZ dotyczą prawa osób niepełnosprawnych do pracy na równi z innymi osobami – na prawo to składają się prawo do swobodnego wyboru pracy dającej możliwość zarabiania na życie oraz prawo do pracy w środowisku pracy, które będzie otwarte, integracyjne i dostępne dla osób niepełnosprawnych. W tym celu państwa strony zobowiązują się m.in. do wprowadzania racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych w miejscu pracy (art. 27 ust. 1 lit. i Konwencji ONZ).

Na gruncie prawa unijnego obowiązuje dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 roku ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 2000, nr 303/16, dalej: dyrektywa równościowa), która szczegółowo odnosi się do kwestii równouprawnienia w sferze zatrudnienia i pracy. Celem dyrektywy równościowej, który został określony w jej art. 1, jest realizacja zasady równego traktowania w państwach członkowskich oraz walka z dyskryminacją na gruncie zatrudnienia i pracy ze względu na wymienione w art. 1 kryteria – niepełnosprawność wymieniona jest tu obok religii, przekonania, wieku i orientacji seksualnej jako jedno z niedozwolonych kryteriów dyskryminacji. Przepis art. 3 dyrektywy równościowej określa, iż zakaz dyskryminacji ma zastosowanie w zakresie:

- a) warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego;
- b) dostępu do wszystkich rodzajów i szczebli poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego, doskonalenia i przekwalifikowania zawodowego, łącznie ze zdobywaniem praktycznych doświadczeń;
- c) warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania;
- d) członkostwa i działania w organizacjach pracowników lub pracodawców bądź jakiegokolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, łącznie z korzyściami, jakie dają tego typu organizacje.

Dyrektywa równościowa została implementowana do polskiego porządku prawnego na mocy ustawy z 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz.U. 2020, poz. 2156 tekst jedn., dalej: ustawa wdrożeniowa), która oprócz sfery zatrudnienia dotyczy również innych sfer życia (m.in. oświaty i szkolnictwa wyższego, zabezpieczenia społecznego, opieki zdrowotnej czy szeroko pojętego dostępu do usług i nabywania praw). Ustawodawca wskazał tu jednak zamknięty katalog zakazanych kryteriów dyskryminacyjnych, wśród których wymienia niepełnosprawność (Góral, Kuba 2017).

W sferze związanej z zatrudnieniem zgodnie z art. 8 ustawy wdrożeniowej zakres obowiązywania zakazu nierównego traktowania określony został szeroko – zakaz ten w rozumieniu niniejszego przepisu obowiązuje zatem w zakresie: kształcenia zawodowego („w tym doksztalcenia, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych”);

działalności gospodarczej zawodowej lub gospodarczej, w szczególności na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej; działalności związkowej, w organizacjach pracodawców lub samorządach zawodowych oraz korzystania z usług i instrumentów rynku pracy, o których mowa w odrębnych przepisach.

Na gruncie prawa krajowego zakaz dyskryminacji uregulowany jest w art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. 1997, poz. 483 ze zm., dalej: Konstytucja RP), który nie wymienia poszczególnych kryteriów dyskryminacyjnych, jednakże stanowi, iż zgodnie z zasadą równości „[n]ikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny” (art. 32 ust. 2 Konstytucji RP). Zasada równości wobec prawa ma niewątpliwie fundamentalny charakter dla polskiego porządku prawnego (Góral, Kuba 2017). Szczególnym obowiązkiem wobec osób niepełnosprawnych jest zobowiązanie władz publicznych na mocy art. 69 Konstytucji RP do udzielania osobom niepełnosprawnym pomocy w zabezpieczaniu ich egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej.

Realizacja konstytucyjnej zasady równości znajduje swoje odzwierciedlenie w regulacjach prawa pracy. Do katalogu podstawowych zasad prawa pracy zawartych w rozdziale II ustawy z 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm., dalej: k.p.) ustawodawca w drodze ustawy z 2 lutego 1996 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. 1996, nr 24, poz. 110 ze zm., dalej: nowelizacja lutowa) wprowadził obowiązek poszanowania godności i dóbr osobistych pracownika, zasadę równego traktowania pracowników oraz zakaz dyskryminacji (art. 11¹, 11² i 11³ k.p.). Umieszczenie ich w tym miejscu oznacza, iż pełnią one podstawą funkcję w interpretacji pozostałych przepisów prawa pracy oraz kształtowaniu sytuacji prawnej pracownika, stanowiąc wytyczne interpretacyjne i legislacyjne dla całej gałęzi prawa pracy. Są one jednocześnie wyrazem zastosowania się polskiego ustawodawcy do regulacji unijnych w tym zakresie (Marciniak 2015).

Pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11¹–11³ k.p. istnieje ścisła relacja, na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 11 kwietnia 2006 roku (I PK 169/05, OSNP 2007, nr 7–8, poz. 93). Jak stwierdził Sąd w uzasadnieniu do wyroku, zarówno zakaz dyskryminacji, jak i wyrażona w przepisach Kodeksu pracy zasada równego traktowania w stosunkach pracy stanowią nie tylko normę prawną (która wynika zarówno z przepisów prawa krajowego, jak i wspólnotowego), ale także normę moralną – gdyż ich naruszenie jest związane z naruszeniem godności człowieka. Co za tym idzie dyskryminacja będzie traktowana również jako naruszenie zasad współżycia społecznego, o których mowa w art. 8 k.p.

W Kodeksie pracy zakaz dyskryminacji został sformułowany na podstawie konkretnych wymienionych w przepisie kryteriów, choć ustawodawca posłużył się przy ich wyliczeniu zwrotem „w szczególności”, co oznacza, iż jest to w odróżnieniu od ustawy wdrożeniowej katalog otwarty. Zatem zgodnie z art. 11³ k.p.: „Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na (...) niepełnosprawność (...) jest niedopuszczalna”.

Doprecyzowaniem ogólnego zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na niepełnosprawność, o którym mowa w art. 11³ k.p., jest przepis art. 18^{3a} § 1 k.p., w którym ustawodawca wskazuje, że zasada równego traktowania pracowników dotyczy zakresu

„nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych”.

W tym miejscu konieczne jest zwrócenie uwagi na relację pomiędzy pojęciem zatrudnienia a pojęciem pracownika na gruncie zakazu dyskryminacji. Dodany nowelizacją lutową przepis art. 11³ k.p. wprowadzał zakaz jakiejkolwiek dyskryminacji w stosunkach pracy, a więc dotyczył sytuacji prawnej osób będących w rozumieniu Kodeksu pracy pracownikami. Zapis ten został zmieniony na mocy ustawy z 24 sierpnia 2001 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. 2001, nr 128, poz. 1405 ze zm.). Wyrażenie „dyskryminacja w stosunkach pracy” zostało zastąpione zwrotem „dyskryminacja w zatrudnieniu”. Również w art. 11³ k.p. zamiast określenia, iż pracownikom przysługują równe prawa „w dziedzinie pracy”, ustawodawca postanowił wprowadzić pojęcie zatrudnienia. Do Kodeksu pracy został również dodany zgodnie z art. 1 pkt 5 ustawy zmieniającej nowy rozdział IIa zatytułowany „Równe traktowanie kobiet i mężczyzn”, w którym ustawodawca także posłużył się pojęciem zatrudnienia na gruncie zasady równości¹². Zdaniem Zbigniewa Górala pojęcie zatrudnienia należy interpretować szerzej niż pojęcia „w dziedzinie pracy” lub „w stosunkach pracy” (Góral, Kuba 2017), co jednak musi prowadzić do wątpliwości interpretacyjnych przy określaniu zakresu ciężących na pracodawcy obowiązków.

Zakaz dyskryminacji osób niepełnosprawnych w szeroko rozumianym obszarze zatrudnienia w świetle przepisów ustawy wdrożeniowej nie dotyczy wyłącznie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, o którym mowa w art. 22 k.p., ale także zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych. Jak wskazuje Jarosław Marciniak, ma to szczególne znaczenie z uwagi na rolę tych ostatnich w realiach polskiego rynku pracy (Marciniak 2015). Również Zbigniew Góral ocenia pozytywnie rozszerzenie przez ustawodawcę na gruncie ustawy wdrożeniowej ochrony przed dyskryminacją na inne niż pracownicze formy zatrudnienia, choć zauważa, iż zamknięty katalog kryteriów dyskryminacyjnych zawęży tę ochronę w porównaniu z zasadą dyskryminacji wyrażoną w Konstytucji RP czy też Kodeksie pracy¹³.

5. Pojęcie racjonalnych usprawnień w sferze zatrudnienia

Zgodnie z art. 5 dyrektywy równościowej w celu realizacji zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych przewiduje się wprowadzenie racjonalnych usprawnień. W rozumieniu dyrektywy oznacza to, iż na pracodawcy ciąży obowiązek podjęcia właściwych środków, które mają za zadanie umożliwić osobie niepełnosprawnej realizację jej praw dostępu do pracy, jej wykonywania, rozwoju zawodowego oraz kształcenia. Środki te mają ponadto uwzględnić

¹² Początkowo przepisy rozdziału IIa dotyczyły wyłącznie zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, jednakże dalsze nowelizacje rozszerzyły jego zakres na wszystkich pracowników, zmieniając również tytuł rozdziału na „Równe traktowanie w zatrudnieniu” – zob. ustawa z 14 listopada 2003 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. 2002, nr 213, poz. 2081 ze zm.).

¹³ Zważywszy na zróżnicowanie form świadczenia pracy na polskim rynku pracy, zgodzić się należy z oceną wyrażoną przez Zbigniewa Górala, który stwierdza stanowczo, iż nad wyraz zasadne jest przyznanie ochrony przed dyskryminacją każdej osobie świadczącej pracę bez względu na to, jaki jest jej status prawny (Góral, Kuba 2017).

potrzeby konkretnej sytuacji, a jednocześnie nie powinny nakładać na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Za właściwe w rozumieniu dyrektywy należy uznać te środki, które uwzględniając niepełnosprawność, są skuteczne i praktyczne w celu przystosowania miejsca pracy do potrzeb konkretnej osoby – jako przykład w pkt 20 preambuły dyrektywy równościowej wskazane są przystosowanie wyposażenia, pomieszczeń, podziału zadań, czasu pracy, a także możliwości kształcenia zawodowego oraz integracji.

Ponadto przepis art. 5 dyrektywy równościowej precyzuje, co należy rozumieć przez nieproporcjonalne obciążenia dla pracodawcy, stanowiąc *a contrario*, że nie zostaną uznane za nieproporcjonalne obciążenia, które są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków publicznych. Pomocne w interpretacji tego pojęcia jest również wyjaśnienie zawarte w pkt 21 preambuły dyrektywy równościowej, gdzie wskazane są dodatkowe (przykładowe) kryteria, jakie należy brać pod uwagę przy ocenie nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia – są to zatem w szczególności koszty finansowe i inne koszty związane z wdrożeniem usprawnień, rozmiar organizacji, środki finansowe pozostające w dyspozycji przedsiębiorstwa, a także możliwość uzyskania pomocy ze środków publicznych lub w innej formie.

Obowiązek zapewnienia racjonalnych usprawnień przez pracodawcę został dodany do ustawy o rehabilitacji (w art. 23a) wskutek wdrożenia do polskiego porządku prawnego dyrektywy równościowej (na mocy art. 27 ustawy wdrożeniowej) i zaczął obowiązywać z dniem 1 stycznia 2011 roku. Zgodnie z brzmieniem nowo dodanego przepisu na pracodawcy ciąży obowiązek zapewnienia niezbędnych racjonalnych usprawnień osobom niepełnosprawnym, które pozostają z nim w stosunku pracy, ale również tym, z którymi nie doszło jeszcze do nawiązania stosunku pracy – ustawodawca rozszerza zakres omawianego obowiązku w stosunku do osób niepełnosprawnych uczestniczących w procesie rekrutacji, odbywających szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe, praktyki zawodowe lub absolwenckie. Ponieważ pojęcia te nie zostały przez ustawodawcę zdefiniowane, a większość tych kategorii wykracza poza pojęcie pracownika w rozumieniu Kodeksu pracy, następuje trudności określenie, jakich osób dotyczy obowiązek, o którym mowa w art. 23a u.r.¹⁴ Ustawodawca nie uzależnia jednak prawa do skorzystania z racjonalnych usprawnień od stopnia niepełnosprawności, przysługuje ono zatem wszystkim osobom niepełnosprawnym w rozumieniu ustawy.

Polski ustawodawca posługuje się pojęciem niezbędnych racjonalnych usprawnień¹⁵, które w rozumieniu art. 23a ust. 1 u.r. mają polegać na „przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby”. Pojęcie racjonalnych usprawnień zostało zdefiniowane w Konwencji ONZ, a jej postanowienia należy uwzględnić przy wykładni tego terminu na gruncie prawa krajowego i unijnego. Trybunał Sprawiedliwości UE słusznie bowiem uznał, iż skoro na mocy decyzji Rady WE nr 2010/48/WE postanowienia Konwencji stały się integralną częścią porządku prawnego UE, to od momentu wejścia w życie tej decyzji

¹⁴ Problem ten zauważa Paluszkiwicz (2015a).

¹⁵ Wątpliwości może budzić dodanie do ustawy określenia „niezbędne racjonalne usprawnienia”. Jak słusznie wskazuje Magdalena Paluszkiwicz, trudno byłoby określić *a contrario*, co oznaczałoby pojęcie zbędnych racjonalnych usprawnień (Paluszkiwicz 2015a).

zagadnienia dotyczące praw osób niepełnosprawnych powinny być interpretowane w miarę możliwości zgodnie z postanowieniami Konwencji ONZ (wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 11 kwietnia 2013 roku, C-335/11, LEX nr 1353947, motywy 30–32 uzasadnienia; por. Paluszkiwicz 2015a). Dotyczy to również wykładni pojęcia niepełnosprawności, która powinna być w świetle Konwencji ONZ dokonywana szeroko również przez państwa członkowskie i instytucje unijne (Derlacz-Wawrowska 2014; szerzej na temat stosowania postanowień Konwencji ONZ w prawie krajowym – por. Kapelańska-Pregowska 2014, s. 23 i n.).

W komentowanym wyroku Trybunał Sprawiedliwości udzielił odpowiedzi na pytanie prejudycjalne sądu duńskiego, które dotyczyło zakresu pojęcia niepełnosprawności oraz zależności pomiędzy jej stwierdzeniem a charakterem podjętych przez pracodawcę środków. Sąd duński na gruncie rozpatrywanej sprawy powziął wątpliwość, czy w rozumieniu dyrektywy równościowej pojęcie niepełnosprawności obejmuje również stan zdrowia osoby wynikający z urazów lub choroby, jeśli długotrwale lub stale wpływa on na niemożność świadczenia przez nią pracy lub możliwość świadczenia jej tylko w ograniczonym zakresie lub czasie, i czy dla uznania stanu zdrowia takiej osoby za niepełnosprawność rozstrzygający może być charakter podjętych przez pracodawcę środków usprawniających. Trybunał Sprawiedliwości słusznie wskazał, iż „[z]godnie z motywem 16 dyrektywy 2000/78 tego rodzaju środki mają na celu uwzględnienie potrzeb osób niepełnosprawnych. Są one zatem konsekwencją, a nie wyróżnikiem niepełnosprawności”. Obowiązek wprowadzenia tych środków ciąży na pracodawcy wyłącznie w związku z istnieniem niepełnosprawności, stwierdzenie niepełnosprawności musi więc poprzedzać ocenę i wybór właściwych środków usprawniających (motywy 46–48 uzasadnienia wyroku).

Katalog środków usprawniających nie został w Konwencji ONZ ani dyrektywie równościowej określony w sposób zamknięty i – jak stwierdza Trybunał Sprawiedliwości w cytowanym już wyroku w sprawie C-335/11 – powinien być interpretowany szeroko i może obejmować również modyfikacje w zakresie wymiaru i organizacji czasu pracy (motyw 53, 56 oraz 64 uzasadnienia; por. Derlacz-Wawrowska 2013). Zgodnie z motywem 20 dyrektywy równościowej mogą to być środki o charakterze fizycznym, organizacyjnym czy też edukacyjnym, jednak katalog ten nie jest wyczerpujący – do środków takich możemy zaliczyć zatem także m.in. zmianę procedur w zakładzie pracy, zmianę zasad kwalifikacji do szkoleń, kryteriów awansu lub premii, zmianę bądź skrócenie czasu pracy czy też różne formy organizacji czasu pracy, zmianę zakresu zadań i podziału obowiązków, przystosowanie pomieszczeń (np. przez likwidację barier architektonicznych), zmianę miejsca pracy, zmianę lub zakup odpowiedniego wyposażenia (np. sprzęt biurowy dostosowany do potrzeb osoby niewidomej), ułatwianie komunikacji (np. sprzęt sterowany głosem, zatrudnienie tłumacza języka migowego) (zob. np. Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych 2021).

6. Zakres obowiązku pracodawcy wprowadzenia racjonalnych usprawnień

Obowiązek wprowadzenia niezbędnych racjonalnych usprawnień, o którym mowa w art. 23a ust. 1 u.r., ciąży na pracodawcy, „o ile przeprowadzenie takich zmian lub dostosowań nie skutkowałooby nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń”. Realizacja tego

obowiązku nie może więc prowadzić do obciążenia pracodawcy w stopniu nieproporcjonalnie wysokim (Derlacz-Wawrowska 2013).

Do oceny, czy obciążenia pracodawcy są w danym przypadku nieproporcjonalne, ustawodawca posłużył się, podobnie jak w przypadku dyrektywy równościowej, kryterium rekompensowania tych obciążeń ze środków publicznych. Zatem zgodnie z art. 23 ust. 2 u.r. obciążenia nie są nieproporcjonalne, jeśli są rekompensowane ze środków publicznych w wystarczającym stopniu.

Ocena proporcjonalności obciążeń powinna być dokonywana na bazie kryteriów wskazanych w motywie 21 dyrektywy równościowej z uwzględnieniem ich racjonalności, czyli wpływu danego środka na organizację pracy i związane z tym koszty pracodawcy. Po dokonaniu wstępnej oceny racjonalności należy określić, czy z uwagi na sytuację danego pracodawcy dane usprawienie można uznać za proporcjonalne – uwzględniając rozmiar przedsiębiorstwa, dysponowanie środkami finansowymi oraz możliwość ich pozyskania ze środków publicznych lub z innych źródeł (motyw 21 dyrektywy równościowej). Jak słusznie zauważa Marta Derlacz-Wawrowska, to od pracodawcy oczekuje się inicjatywy w pozyskaniu środków publicznych, których dostępność będzie różniła się w poszczególnych krajach, a co za tym idzie, inny będzie próg oceny proporcjonalności kosztów (Derlacz-Wawrowska 2013).

Wątpliwości może budzić stwierdzenie, czy pojęcie racjonalności dotyczy charakteru powziętych środków czy też związanych z tym obciążeń po stronie pracodawcy. Trybunał Sprawiedliwości w wyroku w sprawie C-335/11 wyjaśnił, iż „usprawienia, których mogą domagać się osoby niepełnosprawne, muszą być racjonalne w tym znaczeniu, że nie mogą stanowić nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia dla pracodawcy” (motyw 58 uzasadnienia), a zatem w świetle niniejszego uzasadnienia pojęcie racjonalności należałoby wiązać raczej z relacją pomiędzy możliwym do zastosowania środkiem a sytuacją pracodawcy – racjonalność wprowadzenia danego środka powinna być zatem oceniana w kontekście obciążenia pracodawcy, jakie ten środek spowoduje (Wujczyk 2016, s. 107).

7. Racjonalne usprawienia a naruszenie zasady równego traktowania

Związek pomiędzy zasadą równego traktowania osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu a obowiązkiem dokonania przez pracodawcę racjonalnych usprawnień widoczny jest szczególnie w świetle przepisu art. 23a ust. 3 u.r., który stanowi, iż niedokonanie takich usprawnień przez pracodawcę jest uważane za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów art. 18^{3a} § 2–5 k.p. Na mocy ustawy wdrożeniowej do ustawy o rehabilitacji zostały więc włączone regulacje antydyskryminacyjne, co za Zbigniewem Góralem należy ocenić pozytywnie, jako zgodne z postanowieniami Konwencji ONZ (Góral, Kuba 2017).

Swoistym ograniczeniem zakresu obowiązku pracodawcy do wprowadzania racjonalnych usprawnień może być zasada wyrażona w motywie 17 dyrektywy równościowej, w którym stwierdza się, iż pracodawca nie ma obowiązku przyjmowania, awansowania lub dalszego zatrudniania osoby, która jest niekompetentna, niezdolna bądź niedyspozycyjna w wykonywaniu najważniejszych czynności na danym stanowisku albo kontynuowania określonego kształcenia. Takie działanie pracodawcy nie będzie stanowiło naruszenia obowiązku wprowadzenia

racjonalnych usprawnień. Granicą tak pojętego obowiązku pracodawcy jest więc poszanowanie jego słuszných interesów (Derlacz-Wawrowska 2013).

W tym miejscu należy zauważyć, iż zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, nie ma charakteru absolutnego również na gruncie prawa polskiego (Kędziora, Śmiszek 2017). Analogicznie do postanowień dyrektywy równościowej, przepis zawarty w art. 18^{3b} § 2 pkt 1 k.p. stanowi:

[Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:] 1) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi.

Pojęcie rzeczywistych i decydujących wymagań zawodowych stało się przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego. W wyroku z 12 kwietnia 2012 roku (II PK 218/11, OSNP 2013, nr 9–10, poz. 105) Sąd Najwyższy stwierdził, iż obowiązek dokonania racjonalnych usprawnień będzie zależeć od okoliczności indywidualnego przypadku oraz oceny, czy osoba niepełnosprawna jest w stanie wykonywać zakres zadań przypisany do danego stanowiska i czy możliwe będzie dokonanie takich racjonalnych usprawnień, które umożliwiłyby jej kontynuowanie wykonywania zawodu. Sąd Najwyższy uznał jednak, że dopuszczalnym wyjątkiem od zasady niedyskryminacji są „istotne i determinujące wymagania zawodowe”.

W przedmiotowej sprawie Sąd ocenił, iż nie istniały możliwości przystosowania stanowiska pracy w drodze racjonalnych usprawnień do stanu zdrowia osoby niepełnosprawnej, tak by mogła ona nadal pełnić funkcję prokuratora. Sąd swoją decyzję uzasadnił tym, iż w zakres obowiązków prokuratora wchodziły m.in. czynności dokonywane w terenie (takie jak oględziny, wizje lokalne, przesłuchania świadków), których nie mogłaby samodzielnie wykonywać osoba poruszająca się na wózku inwalidzkim, a które stanowią istotne i determinujące dla danego stanowiska zadania. W ocenie Sądu nie sposób zwolnić osoby niepełnosprawnej z części przypisanych do jej stanowiska obowiązków w drodze racjonalnych usprawnień, gdyż obowiązki te stanowią integralną całość związaną z wykonywaniem określonego zawodu. Sąd wykluczył również możliwość zastosowania racjonalnego usprawnienia polegającego na dostosowaniu czasu pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej, gdy chodzi o zawód, którego istotą jest pełna dyspozycyjność.

Wyrok powyższy krytycznie oceniają autorzy komentarza do ustawy wdrożeniowej Karolina Kędziora i Krzysztof Śmiszek, zauważając, iż zastosowane przez Sąd Najwyższy podejście, wykluczające możliwość uznania choćby minimalnego stopnia zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku, wydaje się być niezgodne z celem ustawy równościowej. Zdaniem autorów wyjątki od zasady równego traktowania należy w świetle regulacji unijnych interpretować ściśle, a nie rozszerzająco. Sąd Najwyższy, uznając, że dla zajmowania stanowiska prokuratora wszystkie czynności wchodzące w zakres jego zadań mają istotne znaczenie, wykluczył całkowicie możliwość zastosowania przez pracodawcę racjonalnych usprawnień. Zamiast interpretacji wykluczającej zastosowanej przez Sąd autorzy postulują stosowanie interpretacji inkluzywnej,

a przyjętą przez Sąd jednoznaczną perspektywę oceniającą jako „kontrowersyjną i niepokojącą” (Kędziora, Śmiszek 2016; Kędziora, Śmiszek 2017).

Do pojęcia istotnych wymagań zawodowych Sąd Najwyższy odniósł się także w wyroku z 7 grudnia 2017 roku (I PK 334/16, OSNP 2018, nr 9, poz. 119). Zdaniem Sądu zmiany w zakresie czasu pracy lub podziału obowiązków mogą stanowić racjonalne usprawnienie, ale pod warunkiem, że nie powodują odcięcia pracownika od wykonywania najważniejszych zadań i nie prowadzą do wyeliminowania z zakresu jego czynności obowiązków o charakterze podstawowym dla danego stanowiska. Obowiązkiem pracodawcy nie jest więc stworzenie nowego stanowiska dla osoby niepełnosprawnej, lecz podjęcie działań umożliwiających pracownikowi zajmowanie stanowiska dotychczasowego.

W uzasadnieniu do wyroku z 15 września 2015 roku (III KRS 49/15, LEX nr 2288956) Sąd Najwyższy ponownie wypowiedział się w kwestii oceny zdolności osoby niepełnosprawnej do dalszego zajmowania stanowiska przy zastosowaniu niezbędnych racjonalnych usprawnień, tym razem jednak koncentrując się na prawach osoby niepełnosprawnej. Spór dotyczył kwestii odmowy przez Krajową Radę Sądownictwa przeniesienia w stan spoczynku sędziego z orzeczoną umiarkowaną stopniem niepełnosprawności, związaną z ograniczoną sprawnością prawej ręki. Krajowa Rada Sądownictwa uznała bowiem, iż możliwe jest zastosowanie takich usprawnień, które umożliwiłyby dalsze zatrudnienie i wykonywanie obowiązków sędziego. Sąd Najwyższy zwrócił jednak uwagę, iż praca w warunkach wynikających z zastosowania przez pracodawcę racjonalnych usprawnień (polegających np. na zmianie warunków, miejsca lub czasu pracy) jest prawem, a nie obowiązkiem osoby niepełnosprawnej i nie ma ona obowiązku wykonywania pracy w stworzonych dla niej specjalnie warunkach, w szczególności jeśli wiązałoby się to dla niej z większym wysiłkiem fizycznym i psychicznym „niż ten, który towarzyszy pracy pełnosprawnego pracownika w «zwykłych» warunkach”.

Jeśli brak jest możliwych do zastosowania racjonalnych usprawnień przez pracodawcę, ma on prawo rozwiązać umowę o pracę z osobą niepełnosprawną i działanie takie nie będzie stanowiło naruszenia zakazu dyskryminacji. W wyroku z 12 listopada 2014 roku (I PK 74/14, OSNP 2016, nr 8, poz. 101)¹⁶ Sąd Najwyższy stwierdził, iż „obowiązek wprowadzenia usprawnień nie ma charakteru bezwzględny”, a co za tym idzie „rozwiązanie umowy o pracę można uznać za uzasadnione, jeżeli pracodawca nie posiada żadnych racjonalnych środków umożliwiających osobie niepełnosprawnej kontynuowanie zatrudnienia”. Jednakże słusznie wskazuje się w doktrynie, iż dla oceny, czy doszło do zgodnego z prawem rozwiązania umowy, kluczowe będzie rozważenie wszelkich możliwych do wprowadzenia zmian, które umożliwiłyby dalsze zatrudnienie osoby niepełnosprawnej, uwzględniając przy tym racjonalność ich wprowadzenia pod kątem obciążeń pracodawcy (Latos-Miłkowska 2014, s. 260).

¹⁶ Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 7 grudnia 2017 roku (I PK 334/16, OSNP 2018, nr 9, poz. 119), gdzie stwierdził, iż „art. 5 dyrektywy nr 2000/78/WE nie ustanawia szczególnej ochrony osób niepełnosprawnych przed rozwiązaniem stosunku pracy”.

Podsumowanie

Na gruncie prawa krajowego i międzynarodowego brak jest jednolitej i spójnej definicji normatywnej niepełnosprawności. Choć dominujący wydaje się obecnie społeczny model postrzegania niepełnosprawności, to jednak formy i środki pomocy oferowane przez polskiego ustawodawcę wydają się niewystarczające w celu likwidacji barier w szeroko pojętej sferze życia zawodowego osoby niepełnosprawnej. Różne modele i sposoby postrzegania niepełnosprawności sprawiają, iż trudny do określenia pozostaje również zakres środków przysługujących osobom niepełnosprawnym oraz związanych z tym obowiązków po stronie państwa i pracodawców w celu zagwarantowania tym osobom przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Dodatkową trudnością jest fakt, iż regulacje prawne dotyczące osób niepełnosprawnych odwołują się do abstrakcyjnych, nieostrych pojęć w różnym ich rozumieniu, a co za tym idzie rodzą dalsze problemy interpretacyjne. Na gruncie prawa pracy konieczne jest m.in. dookreślenie, jakie sfery działalności składają się na wypełnianie przez osobę niepełnosprawną szeroko rozumianej roli pracowniczej, oraz zwrócenie uwagi na relację pomiędzy pojęciem zatrudnienia a pojęciem pracownika w zakresie zakazu dyskryminacji.

Konieczne są dalsze zmiany prawne i obyczajowe, które główny nacisk powinny kłaść na likwidację niepełnosprawności społecznej. Za słuszne należy uznać pojawiające się postulaty ujednoczenia definicji i przepisów dotyczących praw osób niepełnosprawnych i ich dostosowanie na gruncie prawa krajowego do standardów unijnych i międzynarodowych. Jednym z postulatów *de lege ferenda* może być zmiana nazewnictwa: zastąpienie pojęcia osoby niepełnosprawnej terminem „osoba z niepełnosprawnością”, co pozwala uniknąć stygmatyzacji. Taka zmiana powinna jednak zostać wprowadzona do porządku prawnego w sposób konsekwentny.

Bibliografia

- Antczak R., Grabowska I., Polańska Z. (2018) *Podstawy i źródła danych statystyki osób niepełnosprawnych*, „Wiadomości Statystyczne”, nr 2.
- Barnes C., Mercer G. (2008) *Niepełnosprawność*, Warszawa.
- Brzezińska A.I., Rycielski P., Sijko K. (2010) *Wyzwania metodologiczne. Diagnoza potrzeb i ewaluacja wsparcia wśród osób z ograniczeniami sprawności*, Warszawa (seria: Aktywność Zawodowa Osób z Ograniczeniami Sprawności, t. 1).
- Chudobski T. (2010) *Uregulowania prawne dotyczące osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym i znacznym z rzadkimi i sprzężonymi rodzajami niepełnosprawności* [w:] A.I. Brzezińska, R. Kaczan, K. Smoczyńska (red.), *Sytuacja i możliwości pomocy dla osób z rzadkimi i sprzężonymi ograniczeniami sprawności*, Warszawa (seria: Aktywność Zawodowa Osób z Ograniczeniami Sprawności).
- Derlacz-Wawrowska M. (2013) *Glosa do wyroku TS z dnia 11 kwietnia 2013 r., C-335/11 i C-337/11*, LEX/el.
- Derlacz-Wawrowska M. (2014) *Komentarz do art. 183a* [w:] M. Derlacz-Wawrowska, M. Latos-Miłkowska, M. Wujczyk, *Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej*, LEX/el.

- Galasiński D. (2013) *Osoby niepełnosprawne czy z niepełnosprawnością?*, „Niepełnosprawność – Zagadnienia, Problemy, Rozwiązania”, nr 4.
- Giedrewicz-Niewińska A. (2014) *Prawo osób niepełnosprawnych do pracy. Zarys problematyki* [w:] A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-Juckiewicz (red.), *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Regulacje prawne*, Warszawa.
- Giełda M. (2015) *Pojęcie niepełnosprawności* [w:] M. Giełda, R. Raszewska-Skałecka (red.), *Prawno-administracyjne aspekty sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce*, Wrocław.
- Góral Z., Kuba M. (2017) *Podstawy prawne zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu* [w:] Z. Góral (red.), *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, LEX/el.
- Kapelańska-Pręgowska J. (2014) *Wdrażanie, stosowanie i kontrola wykonywania Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych* [w:] A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-Juckiewicz (red.), *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Regulacje prawne*, Warszawa.
- Kapelańska-Pręgowska J. (2015) *Prawo osób niepełnosprawnych do racjonalnych usprawnień oraz obowiązków zapewniania dostępności w przestrzeni publicznej*, „Polski Rocznik Praw Człowieka i Prawa Humanitarnego”, nr 6.
- Kędziora K., Śmiszek K. (2016) *Problematyczne zagadnienia w stosowaniu prawa antydyskryminacyjnego w Polsce*, http://www.ptpa.org.pl/site/assets/files/1028/opinia_roza_problematyczne_zagadnienia_w_stosowaniu_prawa_antydyskryminacyjnego_w_polsce.pdf (dostęp: 12.04.2023).
- Kędziora K., Śmiszek K. (2017) *Komentarz do art. 8* [w:] K. Kędziora, K. Śmiszek (red.), *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz*, LEX/el.
- Kurowski K. (2014) *Wolności i prawa człowieka i obywatela z perspektywy osób z niepełnosprawnościami*, Warszawa.
- Latos-Miłkowska M. (2014) *Ochrona trwałości stosunku pracy pracowników niepełnosprawnych i opiekunów osób niepełnosprawnych* [w:] A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-Juckiewicz (red.), *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Regulacje prawne*, Warszawa.
- Marciniak J. (2015) *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie. Przeciwdziałanie w praktyce*, LEX/el.
- Mielczarek J., Mikołajów K. (2015) *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych* [w:] M. Giełda, R. Raszewska-Skałecka (red.), *Prawno-administracyjne aspekty sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce*, Wrocław.
- Mikołajczyk B. (2012) *Międzynarodowa ochrona praw osób starszych*, Warszawa.
- Ostaszewska J., *Wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w polityce Unii Europejskiej*, LEX.
- Paluszkiwicz M. (2015a) *Komentarz do art. 23a* [w:] M. Włodarczyk (red.), *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Komentarz*, Warszawa.
- Paluszkiwicz M. (2015b) *Prawne pojęcie niepełnosprawności*, „Studia Prawno-Ekonomiczne”, t. 95.
- Trębicka-Postrzygacz B. (2017) *O niepełnosprawności w definicjach i regulacjach prawnych w perspektywie inkluzji społecznej*, „Student Niepełnosprawny. Szkice i Rozprawy”, z. 17.
- Wieleba A.I., Rydzewska M. (2018) *Pojęcie i status prawny pracownika niepełnosprawnego oraz pracodawcy zatrudniającego osoby niepełnosprawne* [w:] P. Majka, M. Rydzewska, A.I. Wieleba, *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Aspekty prawne i podatkowe*, Warszawa.
- Wiliński M. (2010) *Modele niepełnosprawności: indywidualny – funkcjonalny – społeczny* [w:] A.I. Brzezińska, R. Kaczan, K. Smoczyńska (red.), *Diagnoza potrzeb i modele pomocy dla*

osób z ograniczeniami sprawności, Warszawa (seria: Aktywność Zawodowa Osób z Ograniczeniami Sprawności).

Wujczyk M. (2016) *Zakaz dyskryminacji w prawie pracy. Rozważania porównawcze de lege lata i de lege ferenda na gruncie polskich i brytyjskich przepisów antydyskryminacyjnych*, Warszawa.

Orzecnictwo

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 11 kwietnia 2013 roku, C-335/11, LEX nr 1353947.

Wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 roku, I PK 169/05, OSNP 2007, nr 7–8, poz. 93.

Wyrok Sądu Najwyższego z 12 kwietnia 2012 roku, II PK 218/11, OSNP 2013, nr 9–10, poz. 105.

Wyrok Sądu Najwyższego z 12 listopada 2014 roku, I PK 74/14, OSNP 2016, nr 8, poz. 101.

Wyrok Sądu Najwyższego z 15 września 2015 roku, III KRS 49/15, LEX nr 2288956.

Wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2017 roku, I PK 334/16, OSNP 2018, nr 9, poz. 119.

Akty prawa

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. 1997, poz. 483 ze zm.

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 roku ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz. WE L 2000, nr 303/16.

Decyzja Rady z 26 listopada 2009 roku w sprawie zawarcia przez Wspólnotę Europejską Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych (2010/48/WE), Dz.Urz. UE L 2010, nr 23/35.

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 roku, Dz.U. 2012, poz. 1169.

Oświadczenie rządowe z 25 września 2012 roku w sprawie mocy obowiązującej Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 roku, Dz.U. 2012, poz. 1170.

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 z 17 grudnia 2013 roku ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006, Dz.Urz. UE L 2016, nr 347/320 ze zm.

Ustawa z 15 czerwca 2012 roku o ratyfikacji Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 roku, Dz.U. 2012, poz. 882.

Ustawa z 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. 2023, poz. 100 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Dz.U. 2022, poz. 504 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz.U. z 2020, poz. 2156 tekst jedn.

Ustawa z 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z 2 lutego 1996 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. 1996, nr 24, poz. 110 ze zm.

Ustawa z 24 sierpnia 2001 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. 2001, nr 128, poz. 1405 ze zm.

Ustawa z 14 listopada 2003 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. 2002, nr 213, poz. 2081 ze zm.

Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 1 sierpnia 1997 roku – Karta Praw Osób Niepełnosprawnych, M.P. 1997, nr 50, poz. 475.

Źródła internetowe

International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) (2021) <https://www.who.int/classifications/icf/en/> (dostęp: 13.04.2023).

Minister Inwestycji i Rozwoju (2018) *Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014–2020*, MR/2014-2020/16(02), <http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/dokumenty/wytyczne-w-zakresie-realizacji-zasady-rownosci-szans-i-niedyskryminacji-oraz-zasady-rownosci-szans/> (dostęp: 13.04.2023).

Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych (2021) *Racjonalne usprawnienia (PJM)*, <http://www.niepelnospawni.gov.pl/art,6,racjonalne-usprawnienia> (dostęp: 13.04.2023).