

Tatiana Wroclawska¹

Uniwersytet Łódzki

ORCID ID: 0000-0001-6780-8897

UWAGI W PRZEDMIOCIE OBOWIĄZKU PRACODAWCY ZAPEWNIENIA RACJONALNYCH USPRAWNIENÍ W MIEJSCU PRACY

ABSTRACT

Remarks on the employer's obligation to provide reasonable accommodation in the workplace

Despite the legal significance of the institution of reasonable accommodation, its application in practice meets a number of comments and reservations. The reasons for this lie in how the employer assesses its obligation to provide reasonable accommodation, which does not align with its basic objectives and functions. Consequently, it causes effects opposite to those expected. The presented considerations focus on the sphere of employment relationships, with particular emphasis on analyzing the employer's obligation in question and the conditions that trigger the right of persons with disabilities to reasonable accommodation.

Keywords: reasonable accommodation, disability, person with disability, discrimination on grounds of disability

Słowa kluczowe: racjonalne dostosowanie, niepełnosprawność, osoba z niepełnosprawnością, dyskryminacja z powodu niepełnosprawności

¹ Doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. Adres e-mail do kontaktu: twroclawska@wpia.uni.lodz.pl.

1. Uwagi wprowadzające w zakresie funkcji i celów instytucji racjonalnych usprawnień

Analizie problematyki racjonalnych usprawnień, regulowanych art. 23a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych², dokonywanej pod kątem charakterystyki pojęcia, podmiotów zobowiązanych i uprawnionych, w tym zakresu obowiązku oraz skutków jego niewykonania, jak dotąd poświęcono wiele uwag i to na łamach różnych opracowań³. Zgłoszono wiele zastrzeżeń i postulatów *de lege ferenda*, w tym m.in. odnośnie do wykorzystywania terminologii depersonifikującej⁴, chociaż stan prawny nie uległ koniecznym zmianom. Niemniej, nie powielając, ale też nie poddając ocenie w ramach przedmiotowego opracowania zgłaszanych postulatów, uwagę skierowano na analizę zastosowania przedmiotowej instytucji w jednym z wiodących dla realizacji prawa do pracy obszarów – w aktualnym zatrudnieniu pracownika z niepełnosprawnością⁵.

Pomimo występowania z poziomu ponadnarodowego i krajowego pewnych różnic w prawnej charakterystyce racjonalnych usprawnień w ogólnym zarysie odnoszą się one do koniecznych i odpowiednich zmian lub przystosowań, potrzebnych w konkretnym przypadku osoby z niepełnosprawnością. Szczególną uwagę warto skierować na cele (funkcje) realizowane w ramach przedmiotowej instytucji⁶. Zgodnie z art. 2 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych z dnia 13 grudnia 2006 r.⁷ podstawowym celem racjonalnych usprawnień jest zapewnienie osobom niepełnosprawnym możliwości korzystania z wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz ich wykonywania na zasadzie równości z innymi osobami⁸. Przy czym, na podstawie art. 27 KPN, skorelowano je wyraźnie z prawem do pracy, zwracając szczególną uwagę na sytuację osób,

² T.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 44 z późn. zm., dalej: u.r.z.s. Artykuł 23a wprowadzono na mocy art. 27 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. nr 254, poz. 1700).

³ Termin racjonalne usprawnienia występuje także w ustawie z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1411).

⁴ Zob. K. Kurowski, *Wolności i prawa człowieka i obywatela z perspektywy osób z niepełnosprawnościami*, Warszawa 2014, s. 19–20. Z tego względu, o ile nie będzie wymagane jednoznaczne odwołanie się do terminologii występującej w przepisach prawa lub w cytowanych źródłach, stosowane będzie określenie osoba z niepełnosprawnością.

⁵ Poczynione uwagi powinny mieć znaczenie w odniesieniu do form niepracowniczego zatrudnienia.

⁶ Por. J. Maliszewska-Nienartowicz, *Unijna koncepcja racjonalnych usprawnień dla osób z niepełnosprawnościami*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2022, nr 11, s. 24–25 oraz uwagi w opracowaniu M. Pałuszkiwicz, *Reasonable Accommodation as a Means of Ensuring Access to Work for Persons with Disabilities in the Polish Legal System*, „Prawo i Więź” 2023 (30), nr 3, s. 451–454 oraz *eadem*, *Pojęcie niezbędnych racjonalnych usprawnień*, [w:] *Współczesne problemy prawa emerytalnego*, red. T. Bińczyczka-Majewska, M. Włodarczyk, Warszawa 2015 oraz *Racjonalne usprawnienia jako środek wspierania aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w świetle orzecznictwa sądowego*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2023, 30, nr 4, s. 394–397.

⁷ Dz.U. z 2012 r. poz. 1169, dalej: KPN.

⁸ Zob. pkt 12,45 komentarza: UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities, General comment No. 8 (222) on the right of persons with disabilities to work and employment, <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g22/518/57/pdf/g2251857.pdf> [dostęp: 15 listopada 2024 r.].

które stają się niepełnosprawne w okresie zatrudnienia, oraz ustanawiając wymóg podjęcia odpowiednich kroków m.in. w celu zapewnienia racjonalnych usprawnień w miejscu pracy⁹. Tymczasem na gruncie art. 5 dyrektywy Rady z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy¹⁰ racjonalne usprawnienia traktuje się w charakterze gwarancji przestrzegania zasady równego traktowania, a także najważniejszego czynnika w walce z dyskryminacją w miejscu pracy. Dodatkowo, w świetle stanowiska TSUE, racjonalne usprawnienia są rozumiane jako usuwanie barier, mogących utrudniać osobom z niepełnosprawnościami pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równi z innymi pracownikami¹¹. Pomimo braku regulacji racjonalnych usprawnień w art. 15 Europejskiej karty społecznej¹² na uwadze trzeba mieć treść ust. 2, w którym mowa o popieraniu dostępu do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w drodze wszelkich środków mogących zachęcać pracodawców w szczególności do zatrudniania lub utrzymywania ich zatrudnienia w zwykłym środowisku pracy oraz do dostosowywania warunków pracy do potrzeb tych osób¹³. Na tym tle nieco wyróżnia się polska regulacja prawna, ponieważ w świetle art. 23a u.r.z.s. mowa jest o obowiązku pracodawcy zapewnienia niezbędnych racjonalnych usprawnień, a ich niedokonanie uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów art. 18^{3a} § 2–5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy¹⁴. Zaprezentowane uwagi dostarczają argumentów na rzecz klasyfikacji obowiązku pracodawcy zapewnienia racjonalnych usprawnień dla osób z niepełnosprawnościami jako obowiązku podstawowego, skorelowanego z prawem osoby z niepełnosprawnością do racjonalnych usprawnień oraz sprzężonego z zakazem dyskryminacji.

Dla zrozumienia istoty racjonalnych usprawnień znaczenie ma termin oryginalny w postaci zwrotu *reasonable accommodation*, zastosowany w KPON oraz w dyrektywie 2000/78/WE, natomiast w przepisach polskich występujący w formule racjonalne usprawnienia¹⁵. Pomimo iż zwrot *reasonable accommodation* może być różnie tłumaczony, za najbliższe i najbardziej adekwatne do treści oryginalnego terminu wydaje się tłumaczenie jako uzasadnione przystosowania¹⁶. Notabene jego zastosowanie na łamach u.r.z.s. przekierowywałoby akcenty na stronę aksjologiczną związaną z jednoczesną oceną sytuacji osoby z niepełnosprawnością oraz możliwościami pracodawcy i pozwoliłoby uniknąć wielu nieścisłości. Niemniej w zakresie proponowanej terminologii należałoby

⁹ Art. 27 ust. 1 lit. a oraz i KPON.

¹⁰ 2000/78/WE.

¹¹ Zob. J. Maliszewska-Nienartowicz, *Unijna koncepcja...*, s. 25.

¹² Dz.U. z 1999 r. nr 8, poz. 67.

¹³ Powyższe dało podstawę do sformułowania przez Komitet Praw Społecznych stanowiska o gwarancji wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy. O tym A. Dral, *Prawo do pracy osób niepełnosprawnych*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom X. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.

¹⁴ T.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.

¹⁵ W wersji, w jakiej został on recypowany do polskiej ustawy u.r.z.s., termin ten wybrzmiewa dość technicznie, co również może sugerować zawężające rozumienie katalogu środków usprawniających.

¹⁶ Zwrot *reasonable* tłumaczony może być przy wykorzystaniu następujących terminów z języka polskiego: jako racjonalny, rozsądny, sensowny, uzasadniony. Z kolei tłumaczenie zwrotu *accommodation* w przedmiotowym zakresie należy odnosić do tworzenia odpowiednich warunków.

zachować ostrożność, mając na względzie regulacje, w ramach których mowa jest o odpowiednio przystosowanym stanowisku pracy. Istotne jest również zwrócenie uwagi na okoliczność, że termin *reasonable*¹⁷ przetłumaczony jako racjonalny jest zwrotem obcym dla terminologii prawnej występującej w polskich aktach normatywnych w podobnym kontekście, a ponadto sugeruje kierunki rozumowań odmienne od tych, jakie są przypisywane w angielskojęzycznej terminologii prawniczej i prawnej¹⁸.

Wskazówek odnośnie do rozumienia rodzajów środków, jakie mogą być stosowane, dostarczają zarówno przepisy aktów ponadnarodowych¹⁹, jak i przykłady wykształcone w działalności orzeczniczej²⁰. Ich klasyfikacja możliwa jest według różnych kryteriów: finansowego (w związku z czym są nazywane bezkosztowymi, jak i wymagającymi istotnych nakładów), technicznego lub organizacyjnego, jednakże istotne jest to, że ich ustalenie nie może abstrahować od sytuacji i uwarunkowań występujących po stronie konkretnego pracodawcy²¹. W związku z powyższym, mimo iż pojęcie racjonalnych usprawnień rozumiane bywa bardzo szeroko, wszystkie z rodzajów podejmowanych środków powinny być weryfikowane z uwzględnieniem kryterium ochrony interesów obu stron stosunku zatrudnienia.

Cele racjonalnych usprawnień rzucają także światło na ich podstawową funkcję jako powiązaną z realizacją zasady równości²². Równość faktyczna wymaga działań pozytywnych, w wyniku których osoby należące do grupy, wyróżnionej ze względu na określoną cechę szczególną, mają tworzone szanse na rzecz korzystania z podstawowych praw i wolności na równi z innymi. Nie ulega zatem wątpliwości, iż przedmiotowa instytucja jest środkiem prawnym wyrównywania szans osób z niepełnosprawnościami, w ramach której – w dążeniu do faktycznej równości – cecha niepełnosprawności jest szczególnym punktem odniesienia dla doboru rozwiązań usuwających istniejące nierówności. Zbliża ją to do tzw. akcji pozytywnych, mających jednak odmienny charakter i cel²³. O ile w pierwszym przypadku uruchomienie działań jest traktowane w kategorii rozwiązania fakultatywnego, to w drugim bezczynność może być uznana za równoznaczną z niedokonaniem

17 Np. chodzi o zwrot *reasonable doubts* rozumiany jako uzasadnione wątpliwości albo *beyond reasonable doubts*, co oznacza ponad uzasadnioną wątpliwość.

18 Zob. M. Paluszkiwicz, *Reasonable...*, s. 452–453 oraz przywoływane przez autorkę stanowisko komitetu, wskazujące na odnoszenie przymiotnika *reasonable* do oceny zasadności i skuteczności udogodnienia dla osoby z niepełnosprawnością.

19 Por. także motyw 20 preambuły do dyrektywy 2000/78/WE, posługujący się pojęciem środków właściwych, rozumianych jako skuteczne i praktyczne środki w celu przystosowania miejsca pracy z uwzględnieniem niepełnosprawności, na przykład przystosowując pomieszczenia lub wyposażenie, czas pracy, podział zadań lub ofertę kształcenia lub integracyjną.

20 Zestawienie tych przykładów wypracowanych w orzecznictwie z uwzględnieniem stanowiska TSUE zaprezentowano w opracowaniu M. Paluszkiwicz, *Racjonalne usprawnienia jako środek...*, s. 394–397.

21 Por. art. 23a ust. 1 i 2 u.r.z.s. w odniesieniu do zakresu obowiązków pracodawcy.

22 Zob. pkt. 16–17 komentarza: UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities, General comment No. 6 (2018) on equality and non-discrimination, <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g18/119/05/pdf/g1811905.pdf> [dostęp 15 listopada 2024 r.].

23 Por. art. 183b ust. 5 k.p. oraz uwagi w opracowaniu M. Bell, L. Waddington, *Exploring the boundaries of positive action under EU law: A search for conceptual clarity*, „Common Market Law Review” 2011, nr 5, s. 1503–1526. Por. też pkt 25(c) komentarza UN Committee on the Rights... (2018).

racjonalnych usprawnień o skutkach określonych w ust. 3 art. 23a u.r.z.s. Obie instytucje są natomiast powiązane z koniecznością inicjowania określonych działań pozytywnych „ze względu na cechę niepełnosprawności”, a nie „bez względu na niepełnosprawność”. Instytucję racjonalnych usprawnień wyróżnia jednak indywidualizacja podejścia w zakresie doboru środków odpowiednio do sytuacji konkretnej osoby z niepełnosprawnością oraz brak czasowego ograniczenia w ich zastosowaniu²⁴. W jej ramach zaznaczone są także wyraźne związki z sytuacją i możliwościami konkretnego pracodawcy. Ponadto w świetle przepisów u.r.z.s. to prawna i formalnie potwierdzona niepełnosprawność jest przesłanką decydującą o wypełnianiu obowiązku przez pracodawcę zapewnienia racjonalnych usprawnień.

Odkodowując istotę instytucji racjonalnych usprawnień przez pryzmat wymienionych celów, należy podkreślić, iż w obszarze realizacji stosunku pracy chodzi o takie rozwiązania, przy których pomocy tworzy się warunki pracy umożliwiające wykonywanie pracy na równi z innymi. Jako sprzeczne z tym rozwiązaniem uznać trzeba środki pogarszające sytuację osoby z niepełnosprawnością w stosunku do tej sprzed ich zastosowania. Ten problem dostrzegł SN w wyroku z dnia 15 września 2015 r.²⁵, podkreślając, że przepis ustanowiony w interesie osoby niepełnosprawnej nie może stać się źródłem jej obowiązków, co oznacza, że osoba niepełnosprawna nie może być zmuszana do korzystania z przyznanego jej prawa, zwłaszcza jeśli ma się to odbywać kosztem większego wysiłku fizycznego i psychicznego niż ten, który towarzyszy pracy pełnosprawnego pracownika w „zwykłych” warunkach.

Pomimo różnic w elementach definicyjnych w ramach poszczególnych stopni niepełnosprawności²⁶, a także mając na względzie pojęcie niepełnosprawności²⁷, uprawnione jest wyprowadzenie wniosku, że w przypadku każdego z nich występują ograniczenia związane z naruszoną sprawnością, mogące powodować trudności w wykonywaniu pracy²⁸. Pytanie, jakie rodzi się w świetle powyższej uwagi, dotyczy też tego, czy osoby z niepełnosprawnością są w stanie wykonywać swoje obowiązki na równi z innymi osobami. Należy na nie udzielić odpowiedzi pozytywnej. Fakt, że osoby te doświadczają trudności w wykonywaniu pracy, nie jest równoznaczny z niemożnością wykonywania obowiązków kluczowych dla danej pracy²⁹. Nie można wspomnianych trudności utożsamiać ze skutkami niezdolności do pracy w rozumieniu przepisów rentowych albo braku zdolności do pracy, regulowanymi w odrębnych przepisach, ani tym bardziej *a priori* zakładać skutku niemożności wykonywania obowiązków przewidzianych dla określonej

²⁴ Inaczej w przypadku akcji pozytywnych, w tym regulacji z art. 231 k.p. czy 26 u.r.z.s.

²⁵ III KRS 49/15, LEX nr 2288956.

²⁶ Art. 4 u.r.z.s. Uwagę zwraca także określenie lekkiego stopnia niepełnosprawności z art. 4 ust. 3 u.r.z.s.

²⁷ Zgodnie z art. 2 ust. 10 u.r.z.s.

²⁸ Por. uwagi na temat kryterium biologicznego, ekonomicznego (zdolności do pracy) oraz społecznego, występującego w stopniach niepełnosprawności. O tym K. Naumowicz, *Szczególne uprawnienia osób niepełnosprawnych w zakresie zakazu dyskryminacji*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2023 (30), nr 2, s.134–135.

²⁹ Problemy te poruszono na kanwie wyroków SN: z dnia 12 kwietnia 2012 r., II PK 218/11, OSNP 2013, nr 9–10, poz. 105; z dnia 15 września 2015 r., III KRS 49/15, LEX nr 2288956. Wynika z nich, że nie każda (rodzajowo i zakresowo) niepełnosprawność będzie równoznaczna z niezdolnością do pełnienia obowiązków.

pracy albo pracy na określonym stanowisku³⁰. Poza tym są to sytuacje odmiennie kwalifikowane od strony prawnej oraz nie powinny być ze sobą utożsamiane³¹. Nie oznacza to, że pomiędzy niepełnosprawnością a niezdolnością do pracy albo ograniczeniem zdolności do wykonywania określonej pracy nie mogą występować określone powiązania. Niepełnosprawność może prowadzić do powstania dalej idących skutków, mających wpływ na sytuację osoby w zatrudnieniu³². Tak wcale nie musi się wydarzyć.

Jako wiodącą funkcję racjonalnych usprawnień w miejscu pracy zasadniczo wskazuje się kontynuację zatrudniania osoby z niepełnosprawnością, wyrażającą się w możliwości wykonywania dotychczasowej pracy. W tym zakresie istotne jest tworzenie warunków umożliwiających pracownikowi wykonywanie najważniejszych czynności stanowiących istotę jego pracy lub zawodu³³. Główną uwagę należy zatem kierować na wymagania dotyczące pracy na określonym stanowisku, charakterystykę kompetencji i kwalifikacji oraz zakres podstawowych obowiązków. Przy czym z powyższego zakresu należałoby wyłączyć te z nich, które byłyby trudne do obiektywnej weryfikacji oraz odnosiłyby się do bliżej niesprecyzowanych oczekiwań pracodawcy. Racjonalne usprawnienia muszą zatem być tak dobrane, aby dzięki nim osoba zatrudniona przy pracy określonego rodzaju mogła na równi z innymi wykonywać pracę oraz korzystać z praw przysługujących w związku z zatrudnieniem. Poza zakresem obowiązku pracodawcy zapewnienia racjonalnych usprawnień znajdują się rozwiązania, które dotyczą tworzenia nowych stanowisk pracy, przenoszenia na inne stanowiska albo będą związane ze zmianą lub wyłączeniem z zakresu obowiązków osoby z niepełnosprawnością czynności o znaczeniu podstawowym i kluczowym dla danej pracy. Poprzez racjonalne usprawnienia zapobiega się zatem sytuacjom, gdy wskutek wystąpienia niepełnosprawności – bez zastosowania racjonalnych uprawnień – osoba z niepełnosprawnością musiałaby włożyć zdecydowanie więcej wysiłku w wykonywanie podstawowych obowiązków niż osoby w pełni sprawne. W niektórych przypadkach, jak wspomniano wcześniej, będą to także usprawnienia, bez których wykonywanie obowiązków o charakterze podstawowym w danej pracy w ogóle byłoby niemożliwe.

Wykonywanie obowiązku zapewnienia racjonalnych usprawnień będzie z reguły wykraczało poza tzw. typowe obowiązki pracodawcy jako strony stosunku pracy, a zatem co do zasady należy go rozpatrywać jako swoistego rodzaju dodatkowe obciążenie dla podmiotu zatrudniającego. Z tego też względu szczególną uwagę kieruje się na zakres

30 Por. uwagi na temat niezdolności do pracy jako kryterium brane pod uwagę przy orzekaniu o stopniu niepełnosprawności, ale też ich prawnej odrębności, K. Naumowicz, *Szczególne uprawnienia osób...*, s. 150–151.

31 Por. uzasadnienie do wyroku SN z dnia 4 czerwca 2013 r., I PK 26/13, LEX nr 1554965, w którym podkreślono, że stan niepełnosprawności określonego stopnia nie zawsze oznacza stan niezdolności do pracy dla celów rentowych, dlatego nie wyklucza z zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych nawet z orzeczoną umiarkowaną niepełnosprawnością.

32 W niektórych przypadkach stan zdrowia może być istotnym i determinującym wymaganiem zawodowym ze skutkami związanymi z utratą zdolności do wykonywania określonego zawodu bądź pracy. Por. J. Maliszewska-Nienartowicz, *Unijna koncepcja...*, s. 25 oraz uwagi zawarte w uzasadnieniu do wyroku SN z dnia 15 września 2015 r., III KRS 49/15, a także w wyroku SN z dnia 12 kwietnia 2012 r., II PK 218/11.

33 Por. wyrok SN z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 74/14, OSNP 2016, nr 8, poz. 101; wyrok SN z dnia 15 września 2015 r., III KRS 49/15; wyrok SN z dnia 7 grudnia 2017 r., I PK 334/16, OSNP 2018, nr 9, poz. 119.

wypełniania obowiązku oraz rekompensatę obciążeń pracodawcy, związanych z zapewnieniem usprawnień.

Na marginesie rozważań warto podkreślić, że dość często uwadze umyka jeden z kluczowych aspektów, a mianowicie to, iż realizacja celu w postaci umożliwienia osobie z niepełnosprawnością kontynuacji wykonywania pracy w ramach aktualnego zatrudnienia ma ścisły związek z utrzymywaniem (podtrzymywaniem) zarówno jej zdolności do wykonywania określonej pracy (w tym zakresie ukazuje się ochrona konkretnego miejsca pracy), jak i ogólnej, szeroko rozumianej zdolności do pracy (ochrona przyszłych zdolności zatrudnieniowych). Tymczasem nie ulega wątpliwości, że przedmiotowa instytucja służy zapobieganiu przypadkom negatywnego oddziaływania na szeroko rozumianą zdolność do wykonywania pracy, a zatem przy realizacji obowiązku zapewnienia racjonalnych usprawnień konieczne jest powstrzymywanie się od stosowania także tych rozwiązań, które mogą lub mogłyby pogorszyć sytuację osoby z niepełnosprawnością³⁴. Zarówno dobór nieodpowiednich usprawnień, jak i brak ich zastosowania powodować mogą te same skutki w postaci pogorszenia zdolności do pracy. Z tego względu pracodawcę należy również uznać za odpowiedzialnego nie tylko za wykonanie obowiązku, ale też za należyty dobór środków usprawniających – odpowiednio do określonej sytuacji uprawnionej.

W świetle powyższych uwag uzasadnione jest traktowanie racjonalnych usprawnień w charakterze środka stabilizującego zatrudnienie w szerokim znaczeniu, uwzględniającego aspekt społecznej ochrony miejsca pracy³⁵, czego jednak nie można utożsamiać z ustanowieniem ochrony trwałości stosunku pracy³⁶. Słusznie podkreśla się, że obowiązywanie szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy ze względu na niepełnosprawność *de lege lata* byłoby rozwiązaniem zbyt daleko idącym, także ze względu na brak możliwości ustalenia ram czasowych³⁷. Ponadto brakuje uzasadnienia dla traktowania przedmiotowej instytucji jako ustanawiającej bezwzględny wymóg dalszego zatrudnienia³⁸. Odmiennej kierunek interpretacji byłby rozwiązaniem przyczyniającym się do budowania uprzedzeń i utrwalania barier mentalnych względem osób z niepełnosprawnościami. W konsekwencji, jeśli pracodawca wywiązał się z obowiązku dokonania racjonalnych usprawnień, a mimo to osoba nie może wykonywać istotnych czynności na

³⁴ Ryzyko takich następstw jest dostrzegane. Zob. wyrok SN z dnia 15 września 2015 r., III KRS 49/15.

³⁵ Zob. uwagi o rodzajach ochrony Z. Hajn, *Ochrona miejsc pracy a interes pracodawców*, [w:] *Prawo pracy a bezrobocie*, red. L. Florek, Warszawa 2003, s. 25–27. Por. uwagi wobec tej funkcji w orzecznictwie TSUE i SN, M. Paluszkiwicz, *Racjonalne usprawnienia jako środek...*, s. 390–391.

³⁶ Por. wyrok SN z dnia 7 grudnia 2017 r., I PK 334/16. Zob. też wyrok SN z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, OSNP 2012, nr 13–14, poz. 164. Zgodnie z nim przepis art. 5 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy nie ustanawia szczególnej ochrony osób niepełnosprawnych przed rozwiązaniem stosunku pracy.

³⁷ Zob. M. Latos-Miłkowska, *Ochrona...*, s. 263. Por. uwagi w opracowaniu: M. Bosak-Sojka, *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych a funkcja ochronna polskiego prawa pracy*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021.

³⁸ Zob. motyw 17 dyrektywy 2000/78/WE stanowiący, iż dyrektywa nie ustanawia wymogu, żeby osoba, która nie jest kompetentna ani zdolna bądź dyspozycyjna do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku, była przyjmowana do pracy, awansowana lub była dalej zatrudniana, a także uzasadnienie do wyroku SN z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 74/14, OSNP 2016, nr 8, poz. 101.

konkretnym stanowisku pracy, podjęcie działań prowadzących do rozwiązania stosunku pracy nie powinno być postrzegane jako dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność. Nie oznacza to jednak, że przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie należy poddawać ocenie pod kątem jej związku z niepełnosprawnością oraz wykonania obowiązku zapewnienia racjonalnych usprawnień³⁹.

2. Zgłoszenie potrzeb jako przesłanka aktualizująca obowiązek pracodawcy zapewnienia racjonalnych usprawnień

Podstawowe źródło wątpliwości w przedmiotowym zakresie stanowi treść art. 23a ust. 1 zdanie drugie u.r.z.s., zgodnie z którym niezbędne racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby. W jego świetle pojęcie zgłoszenia⁴⁰ bywa różnie odczytywane⁴¹. Brak jest tymczasem wątpliwości odnośnie do tego, że od momentu zgłoszenia pracodawca nie powinien tego faktu zlekceważyć, ponieważ konsekwencje bierności w zakresie niezapewnienia racjonalnych usprawnień należałoby rozpatrywać przez pryzmat niedokonania niezbędnych racjonalnych usprawnień, o których mowa w art. 23a ust. 3 u.r.z.s.⁴²

W orzecznictwie zauważa się, że pracodawca powinien „podjąć niezbędne usprawnienia dla zatrudnianej osoby niepełnosprawnej w momencie powzięcia informacji o niedostosowaniu stanowiska do potrzeb wynikających z jej niepełnosprawności”⁴³. W związku z tym obowiązek nazywany jest mianem reakcyjnego – w znaczeniu zareagowania na potrzebę

39 Na warunkowy charakter zwolnienia jako zgodnego z prawem wskazano w wyroku SN z dnia 4 czerwca 2013 r., I PK 26/13, LEX nr 1554965. Podkreślono w nim, że niezawiniona utrata zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek niepełnosprawności pracownika uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy tylko wtedy, gdy pracownik niepełnosprawny obiektywnie traci zdolność do wykonywania istotnych czynności pracowniczych na zajmowanym stanowisku pracy, wymaganych do dalszego trwania i racjonalnego realizowania stosunku pracy, pomimo wprowadzenia lub braku możliwości zastosowania racjonalnych i proporcjonalnych udogodnień w świadczeniu pracy przez pracownika niepełnosprawnego, połączonego z niemożliwością zapewnienia innej odpowiedniej pracy pracownikowi, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek niepełnosprawności wywołanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, a pracownik ten nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach lub rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (art. 231 k.p.).

40 Art. 23a ust. 1 zd. drugie u.r.z.s.

41 Podnosi, że obowiązek ten powstaje zarówno wówczas, gdy uprawniona osoba wnioskuję o zapewnienie racjonalnych usprawnień, a także gdy pracodawca zdaje sobie sprawę, że dana osoba potrzebuje takich usprawnień, aby korzystać ze swoich praw na równych zasadach z innymi osobami. Zob. M. Paluszkiwicz, *Obowiązki pracodawcy...*, s. 455–456.

42 Jako szczególnie ważne w przedmiotowym zakresie należy przywołać stanowisko, iż niepodjęcie przez pracodawcę żadnych działań, a także ograniczenie się do stwierdzenia ich nadmiernego obciążenia trudno uznać za wypełnienie obowiązku; M. Latos-Miłkowska, *Ochrona trwałości stosunku pracy pracowników niepełnosprawnych i opiekunów osób niepełnosprawnych*, [w:] *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych*, red. A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-Juckiewicz, Warszawa 2014, s. 260.

43 Zob. uzasadnienie do wyroku WSA w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 9 listopada 2017 r., II SA/Go 536/17, LEX nr 2399983.

konkretnej osoby wówczas, gdy poweźmie się taką informację⁴⁴. Nie klaruje to jednak momentu aktualizacji obowiązku. Nie jest też jasne, kiedy dokładnie powzięcie informacji o zgłoszeniu następuje. Czy jednak przedstawienie orzeczenia o niepełnosprawności należy odczytywać jako dokonanie przedmiotowego zgłoszenia, czy możliwe jest uwzględnienie innych przypadków i zdarzeń⁴⁵, podlegających różnym ocenom i pozostawiającym duży luz interpretacyjny? Z racji niesprecyzowanej regulacji dotyczącej racjonalnych usprawnień, inaczej niż to występuje w ramach innych przepisów (m.in. w zakresie unormowania czasu pracy, urlopów itp.), możliwe jest także rozważenie, czy w jej świetle uzasadnione byłoby przyjęcie domniemania, że dostarczenie pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności oznacza zgłoszenie, o którym mowa w przepisie. Byłoby to równoznaczne z momentem aktualizacji przedmiotowego obowiązku pracodawcy. Pamiętać należy również o tym, że posiadanie statusu osoby z niepełnosprawnością nie jest równoznaczne z zamiarem skorzystania z uprawnień przewidzianych przepisami prawa. Osoba taka nie ma obowiązku dostarczenia orzeczenia ani ujawnienia faktu niepełnosprawności, jeżeli nie zamierza skorzystać ze szczególnych usprawnień. *A contrario* przedstawienie takiego orzeczenia pracodawcy jest traktowane na równi z zamiarem skorzystania ze szczególnych rozwiązań przewidzianych przepisami prawa. Jest to także zbieżne z celem zastosowania prawnego modelu niepełnosprawności oraz wymaganiami dotyczącymi jej formalnego potwierdzenia. Stąd, skoro z orzeczeniem o niepełnosprawności przepisy u.r.z.s. wiążą powstanie licznych praw i obowiązków, art. 23a u.r.z.s. nie wydaje się być w tym zakresie wyjątkiem⁴⁶. Osobę z niepełnosprawnością wraz z dostarczeniem orzeczenia o niepełnosprawności należy zatem uznać za *ex lege* uprawnioną w zakresie określonym w obowiązujących przepisach. Czy również pracodawcę z tym momentem należy uznać za *ex lege* zobowiązanego do inicjowania działań na rzecz zapewnienia racjonalnych usprawnień?

Prezentowane stanowisko znajduje potwierdzenie w treści zdania pierwszego art. 23a ust. 1 u.r.z.s., które należy odczytywać z uwzględnieniem, a nie w oderwaniu od jego zdania drugiego. Z ich łącznej analizy płyną wnioski o dwóch płaszczyznach ustawowego obowiązku pracodawcy, tj. płaszczyźnie generalnej (obowiązek zapewnienia, skorelowany z prawem wszystkich osób z niepełnosprawnościami do racjonalnych usprawnień) oraz indywidualnej (obowiązek dokonania odpowiednich, uzasadnionych przystosowań w konkretnym, indywidualnym przypadku). W odniesieniu do pierwszej z nich chodzi o obowiązek reagowania ze względu na cechę niepełnosprawności⁴⁷ (brak w nim – poza kręgiem uprawnionych i zobowiązanych – określenia innych warunków wykonania obowiązku⁴⁸),

⁴⁴ *Ibidem*.

⁴⁵ Czy może nim być każdy „wiarygodny i miarodajny dowód”, jak wskazano w ww. wyroku WSA. Wyrzucić można zasadnicze wątpliwości odnośnie do tak szerokiego rozumienia zdarzeń.

⁴⁶ Notabene orzeczenie o niepełnosprawności jest wystarczające dla wykonywania innych uprawnień, np. zastosowania skróconych norm czasu pracy, zakazów dotyczących pracy w porze nocnej albo w godzinach nadliczbowych.

⁴⁷ Fakt niepełnosprawności potwierdzony jednym z rodzajów wymaganych orzeczeń będzie decydującym elementem dla aktualizacji odpowiedniej reakcji ze strony pracodawcy zmierzającej do realizacji przedmiotowego obowiązku.

⁴⁸ Z treści art. 23a ust. 1 u.r.z.s. *in initio* mowa o osobie niepełnosprawnej (art. 1 u.r.z.s. określa krąg podmiotowy osób niepełnosprawnych w rozumieniu ustawy) i o pracodawcy jako podmiocie zobowiązanym, co ze względu na brak własnej definicji ustawowej czyni zasadne odwoływanie się do art. 3 k.p.

natomiast w ramach drugiej – powiązanej z realizacją obowiązku względem konkretnej osoby z niepełnosprawnością – chodzi o dobór takich usprawnień, które mogą być zastosowane w konkretnym przypadku⁴⁹. Zasadność powyższej interpretacji potwierdza stanowisko TSUE, uznającego racjonalne usprawnienia za konsekwencję, a nie przesłankę stwierdzania niepełnosprawności, ponieważ obowiązek pracodawcy powstaje w związku z niepełnosprawnością, a zastosowanie usprawnień jest już odpowiedzią na niepełnosprawność konkretnej osoby⁵⁰. W świetle powyższego fakt niepełnosprawności określonej osoby ujawniony pracodawcy powinien być odczytywany jako aktualizujący obowiązek zapewnienia racjonalnych usprawnień, wyprzedzając etap jego realizacji w konkretnym przypadku, odpowiednimi do okoliczności indywidualnej sprawy rozwiązaniami. W tym miejscu odpowiedź na pytanie, czy brak reakcji na tak rozumiane zgłoszenie, którego moment wyznacza otrzymanie orzeczenia o niepełnosprawności, powinien być traktowany jako równoznaczny z niedokonaniem racjonalnych usprawnień, jest twierdząca.

Warto wskazać na konsekwencje odmiennej interpretacji. Odczytywanie przedmiotowego zgłoszenia jako warunkowanego dokonaniem dodatkowej czynności ze strony osoby z niepełnosprawnością oznaczałoby, iż poza dostarczeniem orzeczenia o niepełnosprawności należałoby złożyć odrębny wniosek o zastosowanie racjonalnych usprawnień. Taka interpretacja nie znajduje uzasadnienia z co najmniej kilku powodów. Po pierwsze trudno byłoby ją pogodzić z istotą i celem instytucji racjonalnych usprawnień także z tego względu, że brak wniosku ze strony osoby z niepełnosprawnością o zastosowanie racjonalnych usprawnień tworzyłby domniemanie braku zamiaru z ich skorzystania. Ponadto uzależnienie wykonywania obowiązku pracodawcy od odpowiedniego wniosku ze strony osoby z niepełnosprawnością oznaczałoby, że obowiązek, o którym mowa w art. 23a ust. 1 zdanie pierwsze, ma charakter względny, warunkowany bliżej nieokreślonym zachowaniem osoby z niepełnosprawnością. Po drugie jedynie dla porządku można zauważyć, że inaczej niż w innych regulacjach przepis art. 23a u.r.z.s. nie uzależnia wypełniania obowiązku pracodawcy od wniosku, chociaż warunkowe uprawnienia osób z niepełnosprawnościami występują na gruncie obowiązujących przepisów⁵¹. Sprzeczność takiej interpretacji z *ratio legis* instytucji racjonalnych usprawnień ilustruje widoczny w tym zakresie aspekt czynienia podmiotów uprawnionych de facto zobowiązanymi i odpowiedzialnymi za zapewnienie racjonalnych usprawnień. Innymi słowy, to od osób z niepełnosprawnościami wymagałoby się posiadania wiedzy zarówno o przysługującym

49 Zgodnie z treścią art. 23a ust. 1 zdanie drugie u.r.z.s. niezbędne racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby, o ile przeprowadzenie takich zmian lub dostosowań nie skutkowałoby nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń, z zastrzeżeniem ust. 2.

50 Zob. wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 11 kwietnia 2013 r., C-335/11 i C-337/11 (pkt 45–46) oraz uwagi do wyroku zawarte w opracowaniu K. Naumowicz, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 157.

51 Por. treść regulacji z art. 14 u.r.z.s., w ramach której zgłoszenie gotowości przystąpienia do pracy rodzi określone zobowiązania dla pracodawcy. Ponadto zob. uwagi na temat roli wniosku w ustawie o dostępności, szerzej M. Paluszkiwicz, *Rola wniosku o zapewnienie dostępności w egzekwowaniu praw, wolności i interesów osób z niepełnosprawnościami w zatrudnieniu*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2023, nr 2, s. 55–62.

uprawnieniu do racjonalnych usprawnień⁵², jak i obowiązku zgłoszenia zamiaru skorzystania z racjonalnych usprawnień, a w konsekwencji także określenia ich rodzaju. Niedokonanie zgłoszenia w postaci złożenia wniosku (abstrahując od jego formy i sposobu złożenia) o zastosowanie racjonalnych usprawnień mogłoby być wykorzystywane – w myśl zasady *volenti non fit iniuria* – także w ten sposób, że bezczynność pracodawcy nie powodowałaby dla niego niekorzystnych konsekwencji, pozbawiając osobę uprawnioną możliwości podniesienia zarzutu niedokonania racjonalnych usprawnień. Rodziłoby to także dalej idące skutki, m.in. w zakresie pogorszenia zdolności do pracy. Osoba z niepełnosprawnością mogłaby zostać uznana za wyłącznie odpowiedzialną za obniżenie albo spadek zdolności do pracy bądź jej utratę w sposób uniemożliwiający dalsze zatrudnienie na zajmowanym stanowisku, ze skutkami, na jakie zwrócono uwagę we wcześniejszych rozważaniach.

Kolejna kwestia, jaką należy poruszyć, dotyczy skutków szerokiej interpretacji zgłoszenia, opierającej się na różnych, bliżej niesprecyzowanych przypadkach i możliwościach odczytywania przedmiotowych zgłoszeń. Taki stan rodziłby rozbieżności w ocenach, w tym prowadziłby do interpretacji *ad casum*, stawiając uprawnioną osobę z niepełnosprawnością w dość niekorzystnej sytuacji, bo zależnej od występujących okoliczności. W wielu przypadkach byłoby to także równoznaczne z nierównym traktowaniem osób z niepełnosprawnościami w obrębie tej samej grupy. Krytyczna ocena jest uzasadniona również z tego powodu, że zapewnienie racjonalnych usprawnień byłoby warunkowane tym, jak i czy zgłoszenie zostało odczytane lub przyjęte przez pracodawcę, zwalniając w wielu przypadkach podmioty zobowiązane z odpowiedzialności za tzw. przeoczenie zgłoszenia. Stan niepewności odnośnie do realizacji jednego z podstawowych obowiązków pracodawcy, skorelowanego z prawem do pracy i zakazem dyskryminacji, w tym różnicowanie sytuacji osób z niepełnosprawnościami w zależności od widzimisię poszczególnych pracodawców, zasługują na słowa zdecydowanej krytyki, mając na względzie instytucję ustanowioną w interesie i na rzecz osób z niepełnosprawnościami.

W świetle przedstawionych uwag dostarczenie pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności uznać należy za spełniające warunki zamiaru skorzystania z uprawnień przewidzianych przepisami prawa, a zatem także zgłoszenia, o którym mowa w przepisie, oraz podstawy do inicjowania działań (racjonalnych usprawnień) na rzecz podtrzymania i utrzymania zdolności do pracy w aktualnym zatrudnieniu indywidualnie oznaczonego uprawnionego. Innymi słowy, powzięcie informacji o niepełnosprawności pracownika jako warunku skorzystania z uprawnień uznać należy za równoznaczne z przesłanką aktualizującą obowiązek pracodawcy, o którym mowa w art. 23a ust. 1 zdanie pierwsze, a także za domniemanie zgłoszenia, o którym mowa w jego zdaniu drugim. *Ratio legis* instytucji racjonalnych usprawnień uzasadnia, by w świetle analizy art. 23a ust. 1 u.r.z.s. warunkowy, czyli względny charakter obowiązku pracodawcy, przypisać jedynie fazie jego realizacji – i to wyłącznie w zakresie doboru rozwiązań uwzględniających możliwości konkretnego pracodawcy jako niestanowiących dla niego nieproporcjonalnie wysokich

⁵² Podczas gdy na gruncie obowiązujących przepisów brak jest obowiązku informowania osób z niepełnosprawnością o przysługujących im uprawnieniach.

obciążeń⁵³. Może się zdarzyć, że ze względu na rodzaj i sposób organizacji pracy zastosowanie usprawnień w indywidualnym przypadku nie będzie konieczne. Niemniej ze względu na to, że wydanie orzeczeń o niepełnosprawności i jej stopniach jest poddane szczegółowemu i kazuistycznemu trybowi weryfikacji, a ich przedstawienie przez pracownika pracodawcy rodzi określone skutki prawne, to niezasadne byłoby przyjęcie założenia przeciwnego.

Niewykonanie obowiązku zapewnienia racjonalnych usprawnień, w tym także brak reakcji na zgłoszenie, w przedstawionym rozumieniu należałoby odczytywać przez pryzmat konsekwencji określonych art. 23a w ust. 3 u.r.z.s., a w sytuacji zwolnienia osoby z niepełnosprawnością także pod kątem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Pozostaje to spójne z interpretacją przedmiotowego przepisu jako ustanawiającego fikcję prawną niedokonania racjonalnych usprawnień jako równoznacznych z naruszeniem zasady równego traktowania⁵⁴. Niejako na marginesie można zadać pytanie, czy brak reakcji ze strony pracodawcy można byłoby rozpatrywać także w kategorii naruszania zdolności do pracy pracownika z niepełnosprawnością, a w konsekwencji naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków z zakresu bhp? O ile analiza tego zagadnienia zasługuje na poświęcenie mu odrębnego studium, warto zauważyć, że nieodpowiednie sposoby zastosowania racjonalnych usprawnień, w tym ich niezastosowanie, mogą wpływać upośledzająco na zdolność do pracy, powstanie niezdolności, a w konsekwencji na zmniejszenie bądź pozbawienie możliwości zatrudnieniowych w przyszłości – w tym zatem zakresie mogłyby być odczytywane jako naruszające przepisy bhp.

3. Sposoby wypełniania obowiązku przez pracodawcę

Odkodowanie i poprawne zrozumienie celów realizowanych w określonej płaszczyźnie objętej obowiązkiem zastosowania racjonalnych usprawnień nie jest możliwe bez dostrzeżenia specyfiki relacji występującej pomiędzy podmiotem uprawnionym i zobowiązanym w danym konkretnym obszarze, w jakim ich relacja zostaje ukształtowana. Aspekt tzw. miejsca pracy, a przede wszystkim konkretnego stanowiska zajmowanego przez osobę z niepełnosprawnością i powiązanych z nim obowiązków są kluczowe w ocenie sposobów wypełniania obowiązku pracodawcy zapewnienia racjonalnych usprawnień. W pojęciu „uzasadnionych” przystosowań w konkretnym przypadku będą mieściły się nie tylko rozwiązania mające odzwierciedlenie w potrzebach konkretnej osoby z niepełnosprawnością wynikających z niepełnosprawności, ale też ustalone zgodnie z rodzajem pracy bądź specyfiką wykonywanego zawodu i powiązanymi z nimi podstawowymi obowiązkami do wykonywania określonej pracy. O ile zgodzić się należy ze stanowiskiem, że uprawnieniu pracownika z niepełnosprawnością nie towarzyszą obowiązki wykonywania pracy

⁵³ Por. wyrok SN z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 74/14, w którym podkreślono, że rozwiązanie umowy o pracę można uznać za uzasadnione, jeżeli pracodawca nie posiada żadnych racjonalnych środków umożliwiających osobie niepełnosprawnej kontynuowanie zatrudnienia.

⁵⁴ O tym M. Paluszkievicz, *Obowiązek pracodawcy...*, s. 325.

w specjalnie dla niego stworzonych warunkach, wydzielenia nowego stanowiska pracy albo wyłączenia z zakresu podstawowych obowiązków niezbędnych do wykonywania pracy, to uwagę zwraca zbyt daleko idąca samodzielność pracodawców w zakresie sposobów wykonywania obowiązku ustawowego, abstrahująca od istoty oraz *ratio legis* instytucji. W konsekwencji dochodzi do sytuacji, jak zauważono w wyroku SN z dnia 15 września 2015 r., gdy korzystanie z przyznanego prawa doprowadza do ukształtowania warunków w sposób mniej korzystny od tych, w jakich pracę wykonują osoby w pełni sprawne w „zwykłych” warunkach.

W tym miejscu szczególną uwagę należy skierować na granice obowiązku pracodawcy zapewnienia racjonalnych usprawnień w konkretnym przypadku. W fazie realizacji obowiązku wyznacznikami jego zakresu będą kryteria: tzw. niezbędności racjonalnych usprawnień, „konieczności zmian lub dostosowań w konkretnej sytuacji”, a także ich związek z sytuacją konkretnej osoby i jej niepełnosprawnością oraz klauzula braku „nieproporcjonalnie wysokich obciążeń” dla pracodawcy. W zakresie ostatniej z wymienionych możemy wygenerować pojęcie działań niestanowiących istotnego obciążenia dla pracodawcy, jak i takich, które powodują dodatkowe obciążenia. Pierwsza z wymienionych grup środków bywa nazywana bezkosztową, chociaż nie jest to określenie poprawne, ponieważ jak ustalono wcześniej, realizacja obowiązku zapewnienia racjonalnych usprawnień wykracza poza jego podstawowe obowiązki jako strony stosunku pracy, stąd zawsze będzie pewnym obciążeniem. Tymczasem obowiązek zapewnienia racjonalnych usprawnień rozpatrywać należy przede wszystkim pod kątem tych działań, które są najmniej obciążające, i jedynie warunkowo w stosunku do działań generujących wyższe obciążenia. Pomocna w tym zakresie staje się ocena klauzuli braku nieproporcjonalnie wysokich obciążeń dla pracodawcy, analizowana przez pryzmat treści ust. 2 art. 23a u.r.z.s., stanowiącego o „wystarczającym stopniu rekompensowania nakładów ze środków publicznych”⁵⁵. Innymi słowy, warunkiem uznania usprawnień za objęte obowiązkiem pracodawcy w konkretnym, indywidualnym przypadku jest kryterium wystarczającego pokrycia ze środków publicznych.

Warto podkreślić, że otrzymanie zgłoszenia przez pracodawcę szczególnych potrzeb w wyniku przedstawienia orzeczenia o niepełnosprawności powinno inicjować proces weryfikacji tego, co w konkretnym przypadku uznać należy za uzasadnione usprawnie- nia. Trzeba zauważyć, że zgodnie z treścią przepisu szczególne, zgłoszone pracodawcy potrzeby wynikają z niepełnosprawności określonej osoby. Skoro zwrot „niepełnosprawność” ma charakter decydujący dla określenia zarówno szczególnych potrzeb, jak i ich zgłoszenia, należy je rozpatrywać z uwzględnieniem zarówno pojęcia niepełnosprawności, jak i orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Wymóg dookreślania rodzajów i sposobów zastosowania racjonalnych usprawnień znajduje potwierdzenie w ogólnej treści orzeczeń o niepełnosprawności ustalanych na podstawie art. 6b ust. 3 u.r.z.s. Pomimo

⁵⁵ Sposób zredagowania zdania drugiego ust. 1 art. 23a u.r.z.s. wskazuje na wymóg przeprowadzania (dokonania) racjonalnych usprawnień w zakresie, który nie powoduje nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Przy czym, mając na względzie ust. 2 przedmiotowego artykułu, warto podkreślić, że charakter obowiązku ich „przeprowadzania” należy oceniać, biorąc pod uwagę w szczególności zrekompensowanie związanych z tym obciążeń dla pracodawcy ze środków publicznych.

otwartego katalogu informacji, jakie mogą być zamieszczone w orzeczeniu, zasadniczo będzie ono zawierało treści podstawowe, w tym dotyczące wskazań lub przeciwwskazań o generalnym charakterze. Niezasadne byłoby ich traktowanie jako jednoznacznie określających sposób zastosowania usprawnień w ramach konkretnej pracy. Ich ustalenie wymaga posiadania specjalistycznej wiedzy odnośnie do rodzaju pracy, zakresu obowiązków i wykonywanego zawodu, a zatem także świadomości co do specyfiki wykonywanej przez pracownika pracy w zakładzie pracy. Przedstawienie orzeczenia o niepełnosprawności wraz z dodatkowymi wskazaniami albo przeciwwskazaniami powinno inicjować zabieg określenia rodzaju usprawnień pod kątem wykonywanej przez pracownika pracy i to z uwzględnieniem jego szczególnych potrzeb, wynikających z orzeczenia o niepełnosprawności. W związku z powyższym za niepoprawne uznać należy jednostronne próby doprecyzowania środków usprawnień przez pracodawcę, bez porozumienia i współpracy z osobą uprawnioną⁵⁶.

Uwagę należy zwrócić również na praktykę ustalania racjonalnych usprawnień przy pomocy tzw. warunkowych orzeczeń o zdolności do pracy wydawanych przez lekarza wykonującego zadania z zakresu profilaktycznej ochrony zdrowia bądź na podstawie innych zaświadczeń od lekarzy specjalistów, wskazujących przeciwwskazania do wykonywania pracy albo warunki dopuszczalnego wykonywania pracy. Takie postępowanie budzi zastrzeżenia z kilku podstawowych powodów. Przede wszystkim w ten sposób *a priori* podważana może być zdolność do pracy osoby z niepełnosprawnością na dotychczasowym stanowisku, która nie jest warunkowana uprzednim stwierdzeniem zdolności do pracy. Ponadto, o ile praktyka kierowania na przedterminowe badania profilaktyczne jest rozwiązaniem zgodnym z prawem⁵⁷, o tyle takiej kwalifikacji nie można przypisać uzyskiwaniu tzw. warunkowych orzeczeń dopuszczających do pracy, ponieważ są one sprzeczne z ustawowo określoną treścią zaświadczenia wydawanego przez lekarza oraz tworzą podstawy do jego skutecznego zaskarżenia w trybie odwoławczym⁵⁸. Podobne zastrzeżenia – z racji ukierunkowania na ocenę zdolności do pracy – można mieć względem żądania od osoby z niepełnosprawnością przedstawienia orzeczeń lekarskich ze wskazaniami lub przeciwwskazaniami do wykonywania pracy. Inaczej natomiast w zakresie skutków prawnych należałoby ocenić uzyskiwanie takich zaświadczeń z własnej inicjatywy uprawnionego, chociaż jak wskazuje na to analiza stanów faktycznych, w ich wyniku dochodzić może do uzasadnionego rozwiązania umowy o pracę wskutek braku zdolności do

56 Przyznanie pracodawcy dowolności mija się z celem, tak samo jak niezasadne byłoby przyznanie swobody osobie uprawnionej do określania rodzaju środka, por. w tym zakresie odmienne uwagi M. Wujczyk, *Obowiązek pracodawcy...*, s. 22–23.

57 Chodzi o ustalenie zachowania zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku pracy w wyniku powzięcia wiadomości o stanie niepełnosprawności. Zob. też uzasadnienie do wyroku SN z dnia 4 czerwca 2013 r., I PK 26/13, LEX nr 1554965.

58 Treść orzeczeń lekarskich została wyraźnie określona, a przepisy nie dają podstaw do określania dodatkowych warunków związanych z wykonywaną pracą. Podkreśla się, że treść orzeczenia jest ograniczona do dwóch alternatyw, tzn. albo będzie to orzeczenie pozytywne – o braku przeciwwskazań do pracy, albo negatywne – o istnieniu takich przeciwwskazań (§ 2 ust. 5 rozporządzenia), T. Wyka, *Komentarz do rozporządzenia w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy*, [w:] *Prawo zatrudnienia. Komentarz do rozporządzeń*, red. K.W. Baran, Warszawa 2024, s. 449.

wykonywania podstawowych obowiązków przewidzianych dla danej pracy albo zajmowanego stanowiska. Wypełnienie obowiązków wynikających z orzeczeń lekarskich, w tym skutki dla trwałości zatrudnienia, podlegają ocenie na podstawie odrębnych przepisów, w ramach których to nie niepełnosprawność, ale inne okoliczności w postaci oceny zdolności do pracy stają się kluczowe. Brak świadomości, że poza ustawowo określonymi przypadkami (m.in. instytucje z art. 230 i 231 k.p., art. 14 u.r.z.s.) pracodawca nie ma obowiązku dokonywania przystosowań, wykraczających poza granice proporcjonalnych obciążeń, prowadzić może do utraty zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością.

4. Wnioski

- 1) Instytucja racjonalnych usprawnień ma znaczenie dla zachowania zarówno obecnych, jak i przyszłych szans (zdolności) zatrudnieniowych osób z niepełnosprawnościami oraz tym samym pełni rolę środka stabilizującego ich zatrudnienie w szerokim znaczeniu, wychodząc poza ramy typowej ochrony konkretnego miejsca pracy.
- 2) Niezwykle niebezpieczna jest praktyka wykorzystywania racjonalnych usprawnień, będących gwarancją realizacji prawa do pracy i równych szans w miejscu pracy, wbrew istocie i funkcjom, w wyniku czego rozwiązania podyktowane w interesie osób z niepełnosprawnościami obracają się na niekorzyść osób uprawnionych.
- 3) Stanowisko uznające przedstawienie orzeczenia o niepełnosprawności za równoznaczne ze zgłoszeniem szczególnych potrzeb znajduje oparcie w regułach wykładni systemowej, funkcjonalnej oraz językowej, a także zapobiega nierównemu traktowaniu osób w obrębie tej samej grupy.
- 4) Aktualizację obowiązku pracodawcy odróżnić należy od sposobów jego realizacji, które – ze względu na potrzebę uwzględnienia każdego indywidualnego przypadku – powinny podlegać uzgodnieniu bądź weryfikacji w porozumieniu z osobą uprawnioną.
- 5) Wart podniesienia jest także aspekt przyczyn wystąpienia niepełnosprawności w zatrudnieniu, ponieważ może ona być konsekwencją wieloletniej pracy w warunkach sprzecznych ze standardami bhp. W tym bowiem zakresie, podobnie jak w przypadku niedokonania racjonalnych usprawnień, występować może bezpośredni związek między obniżeniem zdolności do pracy oraz zaniedbaniami po stronie podmiotu zatrudniającego.

Bibliografia

- Bell M., Waddington L., *Exploring the boundaries of positive action under EU law: A search for conceptual clarity*, „Common Market Law Review” 2011, nr 5.
- Drał A., *Prawo do pracy osób niepełnosprawnych*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom X. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.
- Hajn Z., *Ochrona miejsc pracy a interes pracodawców*, [w:] *Prawo pracy a bezrobocie*, red. L. Florek, Warszawa 2003.
- Kurowski K., *Wolności i prawa człowieka i obywatela z perspektywy osób z niepełnosprawnościami*, Warszawa 2014.
- Latos-Miłkowska M., *Ochrona trwałości stosunku pracy pracowników niepełnosprawnych i opiekunów osób niepełnosprawnych*, [w:] *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych*, red. A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-Juckiewicz, Warszawa 2014.
- Maliszewska-Nienartowicz J., *Unijna koncepcja racjonalnych usprawnień dla osób z niepełnosprawnościami*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2022, nr 11.
- Naumowicz K., *Szczególne uprawnienia osób niepełnosprawnych w zakresie zakazu dyskryminacji*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2023 (30), nr 2.
- Paluszkiewicz M., *Reasonable Accommodation as a Means of Ensuring Access to Work for Persons with Disabilities in the Polish Legal System*, „Prawo i Więź” 2023 (30), nr 3.
- Paluszkiewicz M., *Racjonalne usprawnienia jako środek wspierania aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w świetle orzecznictwa sądowego*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2023, 30, nr 4.
- Paluszkiewicz M., *Rola wniosku o zapewnienie dostępności w egzekwowaniu praw, wolności i interesów osób z niepełnosprawnościami w zatrudnieniu*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2023, nr 2.
- Paluszkiewicz M., *Obowiązek pracodawcy zapewnienia osobie niepełnosprawnej niezbędnych racjonalnych usprawnień*, [w:] *Współczesne problemy prawa emerytalnego*, red. T. Bińczycka-Majewska, M. Włodarczyk, Warszawa 2015.
- Szablowska-Juckiewicz M., *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych – ocena rozwiązań w prawie polskim z perspektywy międzynarodowych i unijnych standardów*, „Studia Prawnoustrojowe” 2015, nr 28.
- Wujczyk M., *Obowiązek pracodawcy zapewnienia niezbędnych racjonalnych usprawnień dla pracownika niepełnosprawnego*, [w:] *Bariery w otoczeniu osób z niepełnosprawnościami – zagadnienia wybrane*, red. M. Borski, Sosnowiec 2017.
- Wyka T., *Komentarz do rozporządzenia w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy*, [w:] *Prawo zatrudnienia. Komentarz do rozporządzeń*, red. K.W. Baran, Warszawa 2024.