

Magdalena Paluszkiewicz*

 <https://orcid.org/0000-0002-7454-927X>

KILKA UWAG NA TEMAT OBOWIĄZKÓW PRACODAWCY WOBEC PRACOWNIKA NIEZDOLNEGO DO WYKONYWANIA PRACY DOTYCHCZASOWEJ LUB NA DOTYCHCZASOWYM STANOWISKU W ŚWIELE NAJNOWSZYCH STANDARDÓW MIĘDZYNARODOWYCH RÓWNEGO TRAKTOWANIA BEZ WZGLĘDU NA NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ W ZATRUDNIENIU

Streszczenie. Celem tekstu jest włączenie się w dyskurs na temat relacji między regulacjami prawnymi, z których wynikają obowiązki pracodawcy wobec pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy (art. 231 k.p.) lub utracił zdolność do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku (art. 14 u.r.z.s.n.). Ponowne podjęcie tej problematyki jest uzasadnione – z jednej strony zmianą pojęcia niepełnosprawności w standardach międzynarodowych równego traktowania w zatrudnieniu – z drugiej, rozwijającym się na ich gruncie dorobkiem orzecznictwem TSUE, z którego wynika, że przeniesienie na inne stanowisko pracy może stanowić również odpowiednie działanie podejmowane w wykonaniu obowiązku zapewnienia racjonalnych usprawnień pracownikowi z niepełnosprawnością. Zostanie więc podjęta próba odpowiedzi na pytanie o relację tego ostatniego obowiązku do powinności pracodawcy określonych w art. 231 k.p. i 14 u.r.z.s.n. zaś analiza najważniejszych podobieństw i różnic występujących między nimi umożliwi sformułowanie wniosków i postulatów *de lege ferenda*.

Słowa kluczowe: niezdolność do pracy, niepełnosprawność, przeniesienie do innej pracy, racjonalne usprawnienie, zakaz dyskryminacji

* Uniwersytet Łódzki, mpaluszkiewicz@wpia.uni.lodz.pl



© by the author, licensee University of Lodz – Lodz University Press, Lodz, Poland. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license CC-BY-NC-ND 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)
Received: 13.01.2025. Verified: 03.02.2025. Revised: 05.03.2025. Accepted: 14.03.2025.

A FEW COMMENTS ON THE EMPLOYER'S OBLIGATIONS TOWARDS AN EMPLOYEE UNABLE TO PERFORM HIS CURRENT JOB OR POSITION IN THE LIGHT OF THE LATEST INTERNATIONAL STANDARDS OF EQUAL TREATMENT REGARDLESS OF DISABILITY IN EMPLOYMENT

Abstract. The aim of the text is to engage in the discourse on the relationship between the legal regulations, which result from the employer's obligations towards an employee who has become unable to perform his current job (Article 231 of the Labour Code) or has lost the ability to perform his current position (Article 14 of the Act on social and vocational rehabilitation and employment of disabled persons). It is justified to take up this issue again – on the one hand, by changing the concept of disability in the international standards of equal treatment in employment – on the other, by the case-law of the CJEU, which follows that the transfer to another workplace may also constitute an appropriate action taken in the performance of the obligation to provide reasonable accommodation to a worker with a disability. Thus, an attempt will be made to answer the question about the relationship of the latter obligation to the employer's obligation as defined in the aforementioned regulations, and the analysis of the most important similarities and differences between them will enable the formulation of conclusions and *de lege ferenda* postulates

Keywords: inability to work, disability, transfer to another job, reasonable accommodation, prohibition of discrimination

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

W myśl art. 231 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy¹ pracodawca przenosi do odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i równocześnie nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS². Konstrukcja ta jest zaliczana do tzw. przeniesień ochronnych z powodów zdrowotnych obok art. 230, art. 179 § 1 i art. 201 k.p. (Wyka 2022a, 1812). Podobny obowiązek pracodawcy został uregulowany w art. 14 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych³ – w szczególności ten sam rodzaj przyczyny powodującej utratę zdolności pracownika do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku warunkuje obowiązek pracodawcy wydzielenia lub zorganizowania odpowiedniego stanowiska pracy z podstawowym zapleczem socjalnym. Co więcej – jak wynika z orzecznictwa TSUE (wyroki z dnia 10 lutego 2022 r., C-485/20, *HR Rail*, EU:C:2022:85, pkt 41, 43; z dnia 15 lipca 2021 r., C-795/19, *Tartu Vangla*, EU:C:2021:606, pkt 51; z dnia 18 stycznia 2024 r., C-631/22, *Ca Na Negreta SA*,

¹ T.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm., dalej: k.p.

² T.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1631; dalej: ustawa emerytalna, u.e.r.

³ T.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 44 ze zm.; dalej: ustawa rehabilitacyjna, u.r.z.s.n.

EU:C:2024:53, pkt 44) – przeniesienie pracownika, który utracił zdolność do zajmowania swojego stanowiska na inne stanowisko, może stanowić właściwy środek w ramach wykonania obowiązku racjonalnych usprawnień w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2000/78 z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy⁴, który został implementowany do polskiego systemu prawnego w postaci art. 23a u.r.z.s.n.

Już z tego bardzo podstawowego zestawienia wynika, że regulacja prawna zobowiązująca pracodawcę do określonych działań wobec pracownika, który utracił zdolność do wykonywania pracy dotychczasowej lub na dotychczasowym stanowisku, jest mało przejrzysta, ponieważ zakresy wskazanych norm w niektórych przypadkach krzyżują się. Może to powodować trudności w ustaleniu kiedy i w stosunku do kogo aktualizują się poszczególne obowiązki pracodawcy, a także na czym dokładnie polega ich realizacja. Różnicowanie sytuacji prawnej pracownika wynikające z tych przepisów nie jest także w pełni przekonujące, zwłaszcza jeśli uwzględni się przy ich wykładni kontekst systemowy, zarówno wewnętrzny (krajowy), jak i zewnętrzny, tworzony przez standardy międzynarodowe równego traktowania bez względu na niepełnosprawność w zatrudnieniu.

2. CEL REGULACJI

Jak podkreśla się w doktrynie, celem obowiązku z art. 231 k.p. jest zapewnienie określonych gwarancji zatrudnienia, mimo ograniczenia zdolności pracownika do wykonywania pracy, spowodowanego niedostatecznie bezpiecznymi warunkami pracy. Ze względu na potrzebę ochrony najwyższego dobra, jakim jest zdrowie i życie, zasada wykonywania zobowiązania zgodnie z jego treścią w tym przypadku ustępuje pierwszeństwa owym gwarancjom zatrudnienia (Wyka 2022b, 1888). Podobnie w odniesieniu do art. 14 u.r.z.s.n. w doktrynie wskazuje się, że realizuje on zasadę trwałości stosunku pracy, przeciwdziałając jego rozwiązaniu z osobą, która utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku poprzez zobowiązanie pracodawcy do określonego działania, umożliwiającego kontynuację tego zatrudnienia (Witoszko 2010, 431).

Z kolei obowiązek zapewniania racjonalnych usprawnień jest jednym z najważniejszych instrumentów służących zwalczaniu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w zatrudnieniu (motyw 16 preambuły dyrektywy). I choć osiągnąć za jego pomocą równe traktowanie nie jest prawnie chronionym dobrem *per se*, to jednak jest ono kategorią umożliwiającą osobom z niepełnosprawnościami korzystanie z dóbr prawnie chronionych – takich jak w szczególności zdrowie i życie człowieka – na zasadzie równości z innymi pracownikami. Zarówno w doktrynie (Latos-Miłkowska 2014, 259; Paluszkiewicz 2023b, 390–391), jak

⁴ Dz. Urz. WE L 303 z dnia 2 grudnia 2000 r., s. 16–22; dalej: dyrektywa.

i orzecznictwie (wyroki TSUE: z dnia 11 lipca 2006 r., C-13/05, *Chacón Navas*, EU:C:2006:456, pkt 2; z dnia 11 kwietnia 2013 r., C-335/11 i C-337/11, *HK Danmark*, EU:C:2013:222, pkt 55–56; z dnia 11 września 2019 r., C-397/18, *Nobel Plastiques Ibérica*, EU:C:2019:703, pkt 75; wyroki SN: z dnia 15 września 2015 r., III KRS 49/15, LEX nr 2288956; z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, OSNP 2012 nr 13–14, poz. 164) podkreśla się także, że racjonalne usprawnienia odgrywają istotną rolę w stabilizowaniu zatrudnienia, w szczególności wzmacniając ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy z naruszeniem zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Z powyższego wynika więc, że analizowane obowiązki pracodawcy służą realizacji podobnych celów społeczno-gospodarczych.

3. ZAKRES PRACOWNIKÓW OBJĘTYCH OBOWIĄZKAMI PRACODAWCY

Zgodnie z art. 231 k.p. pracodawca przenosi pracownika, który utracił zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu ustawy emerytalnej. Obowiązek uregulowany w art. 14 u.r.z.s.n. jest z kolei realizowany wobec osoby zatrudnionej, która utraciła zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku, posiadającej cechę niepełnosprawności potwierdzoną stosownym orzeczeniem. Wynika to z dyspozycji tego przepisu jedynie *implicite*, ale wniosek ten potwierdza jego wykładnia systemowa. Zgodnie bowiem z art. 1 u.r.z.s.n. przepisy ustawy, a więc i jej art. 14, stosuje się do osób, których niepełnosprawność została potwierdzona jednym z konkretnych orzeczeń.

Prima facie mogłoby się więc wydawać, że kryterium zastosowania jednego albo drugiego przepisu przez pracodawcę stanowi formalnie potwierdzona cecha niepełnosprawności bądź jej brak. Po pierwsze bowiem, w treści samego art. 231 k.p. ustawodawca wskazuje przesłankę nieuznania pracownika za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów ustawy emerytalnej. W tym miejscu godzi się przypomnieć, że osoba posiadająca takie orzeczenie jest osobą niepełnosprawną w rozumieniu ustawy rehabilitacyjnej (art. 1 pkt 2 u.r.z.s.n.). Po drugie, uwzględniając dyrektywę *a rubrica* – art. 231 k.p. znajduje się w rozdziale 6 działu 10 kodeksu pracy, zatytułowanym „Profilaktyczna ochrona zdrowia”. Konstrukcja ochronna z art. 231 k.p. powinna więc m.in. zapobiegać dalszemu pogarszaniu się stanu zdrowia pracownika, w tym również jego absencji chorobowej, wynikającej z nieodpowiednich ze względu na stan zdrowia warunków pracy. Biorąc to pod uwagę, wydaje się, że zamysłem ustawodawcy było ograniczenie realizacji obowiązku z art. 231 k.p. do pracowników, u których nie powstała trwała niezdolność do pracy w rozumieniu ustawy emerytalnej, a więc którzy nie posiadają jeszcze cechy niepełnosprawności. Materia dotycząca szczególnych obowiązków pracodawcy realizowanych wobec pracowników z niepełnosprawnościami została bowiem uregulowana w odrębnym od kodeksu pracy akcie – w ustawie rehabilitacyjnej.

Na tle tych regulacji powstaje jednak kilka zasadniczych wątpliwości interpretacyjnych, które powodują konieczność odrzucenia zaproponowanego kryterium zastosowania każdego z obowiązków. Po pierwsze, uwzględniając kontekst historyczny, godzi się przypomnieć, że materia uregulowana aktualnie w art. 231 k.p. stanowiła przedmiot regulacji prawnej jeszcze na długo przed kodyfikacją prawa pracy (szerzej Piotrowski 1976, 168–173), zaś w samym kodeksie poddawana była kilku nowelizacjom⁵. Wydaje się, że żadna z nich nie uwzględniła jednak w należyтым stopniu wyodrębnienia systemu orzecznictwa o niepełnosprawności dla tzw. celów pozarentowych, w ramach którego wydawane są m.in. orzeczenia o stopniach niepełnosprawności. Jak wspomniano, nie tylko bowiem orzeczenia o niezdolności do pracy potwierdzają niepełnosprawność, choć tylko te orzeczenia warunkują prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy. Warto przy tym zwrócić uwagę, że w obowiązującym stanie prawnym⁶ wyrażony w art. 231 k.p. obowiązek pracodawcy nie jest jednak uzależniony od nabycia przez pracownika prawa do renty. Wprawdzie uznanie za niezdolnego do pracy jest przesłanką konieczną do jej nabycia (art. 17 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych⁷), ale nie jest przesłanką wystarczającą – w stosunku do ubezpieczonego nie mogą bowiem zachodzić okoliczności wskazane w art. 21 ustawy wypadkowej. Na marginesie należy dodać, że aktualnie uzyskanie przez pracownika prawa do takiej renty nie powinno prowadzić do jego mniej korzystnego traktowania w zatrudnieniu. W szczególności nabycie prawa do tego świadczenia nie może stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy (za nieaktualny należy uznać pogląd wyrażony w uchwale SN (7) z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164, pkt IV uzasadnienia), co potwierdził również TSUE, wskazując, że uregulowanie krajowe, zgodnie z którym niepełnosprawny pracownik jest zmuszony ponieść ryzyko utraty pracy, aby otrzymać świadczenie z zabezpieczenia społecznego, podważa skuteczność (*effet utile*) art. 5 dyrektywy (*Ca Na Negreta*, pkt 50). Dlatego uzasadniony jest wniosek, że przyjętym w art. 231 k.p. kryterium różnicowania sytuacji pracowników jest brak potwierdzonej stosownym orzeczeniem trwałej niezdolności do pracy dla celów rentowych. W konsekwencji obowiązek z art. 231 k.p. – jak wynika z jego literalnego brzmienia – nie aktualizuje się w odniesieniu do pracowników uznanych za niezdolnych do pracy w rozumieniu ustawy emerytalnej, ale będzie się już aktualizował w odniesieniu do pracowników posiadających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności

⁵ Pierwotnie obowiązek ten wynikał dla pracodawcy z art. 218 k.p., następnie został uregulowany w art. 231 k.p.

⁶ Brzmienie nadane art. 231 k.p. ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2003 r. Nr 213, poz. 2081). Przed tą nowelizacją realizacja obowiązku była uzależniona od nienabycia prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy.

⁷ T.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 257 ze zm.; dalej: ustawa wypadkowa.

(podobnie Latos-Miłkowska 2014, 262). Nie jest to jednak zawsze dostrzegane w praktyce stosowania prawa, czego przykład może stanowić rozstrzygnięcie sądu pracy, w którym stwierdzono, że „pracodawca nie ma obowiązku przeniesić pracownika, zaliczonego do określonego stopnia niepełnosprawności do innej, odpowiedniej dla niego pracy (por. art. 230 i 231 k.p.)”⁸. Argumentem dodatkowo wspierającym zaproponowaną interpretację zakresu zastosowania art. 231 k.p. jest regulacja art. 207 § 2 pkt 5 k.p., w myśl której pracodawca jest zobowiązany uwzględniać ochronę zdrowia pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych, do których zaliczyć należy uregulowane w art. 231 k.p. przeniesienie ochronne.

Przepis art. 231 k.p. ma więc zastosowanie do pracowników z niepełnosprawnością, jednak nie do wszystkich. Ustawodawca dokonuje w nim różnicowania wewnątrzgrupowego, pośród pracowników z niepełnosprawnościami⁹. Na gruncie powyższej analizy powstaje więc pytanie, czy różnicowanie sytuacji tych pracowników w oparciu o rodzaj orzeczenia potwierdzającego tę cechę jest uzasadnione i przez to zgodne z prawem, czy jednak prowadzi do niekorzystnego położenia niektórych z nich, a więc w konsekwencji prowadzi do ich dyskryminacji. Przyjęte przez ustawodawcę kryterium różnicowania w postaci konkretnego orzeczenia jest niezrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że nawet osoby uznane w świetle ustawy emerytalnej za całkowicie niezdolne do pracy, a więc *verba legis* za „niezdolne do jakiegokolwiek pracy” (art. 12 ust. 2 u.e.r.), mogą pracę wykonywać i to również na otwartym rynku pracy. Zazwyczaj będą jednak potrzebować przystosowania miejsca czy organizacji pracy do ich potrzeb, co potwierdza art. 13 ust. 4 u.e.r., odwołujący się *explicite* do ustawy rehabilitacyjnej. Owo przystosowanie może przy tym przybrać postać właśnie przeniesienia pracownika z niepełnosprawnością do odpowiedniej pracy (jak w art. 231 k.p.) czy zorganizowania/wyodrębnienia stanowiska pracy (jak w art. 14 u.r.z.s.n.). Warto przy tym zauważyć, że również pracownicy posiadający orzeczenie o stopniu niepełnosprawności są *verba legis* odpowiednio: „niezdolni do pracy”, „zdolni do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej” albo ich „zdolność do pracy jest istotnie obniżona w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną” (art. 4 ust. 1–3 u.r.z.s.n.). Mimo to w stosunku do nich art. 231 k.p. znajdzie zastosowanie, podobnie zresztą jak art. 14 u.r.z.s.n. W rezultacie art. 231 k.p. przewiduje różnicowanie, które może prowadzić do mniej korzystnego traktowania pracowników z orzeczeniem o niezdolności do pracy w porównaniu do pracowników również niezdolnych do pracy dotychczasowej, ale posiadających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności.

⁸ Stanowisko SO w Sieradzu przytoczone przez SN w wyroku z 12 listopada 2014 r., I PK 74/14, OSNP 2016/8/101.

⁹ Takie różnicowanie w kontekście zakazu dyskryminacji było również przedmiotem rozstrzygnięcia TSUE z dnia 26 stycznia 2021 r. w sprawie C-16/19, *VL vs. Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakłady Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, EU:C:2021:64.

Naraża on bowiem pracowników z tej pierwszej grupy na możliwość szybszej utraty zatrudnienia w porównaniu z pracownikami z drugiej grupy. Oceniając to rozwiązanie przez pryzmat standardu ochronnego przed dyskryminacją w zatrudnieniu, wyznaczonego przez dyrektywę, trudno uznać, że takie różnicowanie sytuacji pracowników z niepełnosprawnościami realizuje zgodny z prawem cel, pomijając już dalszą ocenę, czy środki służące do jego osiągnięcia są właściwe i konieczne. Przepis art. 231 k.p. należy więc uznać za niezgodny z art. 2 ust. 2 lit. b ppkt i dyrektywy.

Wreszcie istotnym argumentem, wspierającym tezę o stosowaniu art. 231 k.p. do pracowników z niepełnosprawnościami, jest zmiana sposobu definiowania tej cechy osobowej w wiążących polskiego ustawodawcę aktach prawa międzynarodowego dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu. TSUE, interpretując przepisy dyrektywy, przyjmuje konsekwentnie autonomiczną i jednolitą wykładnię¹⁰ pojęcia niepełnosprawności w tym akcie, zgodną ze standardami wyznaczonymi przez Konwencję ONZ z dnia 13 grudnia 2006 r. o prawach osób niepełnosprawnych¹¹. Jest ona rozumiana jako ograniczenie zdolności, które wynika w szczególności z długotrwałego osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych i które w oddziaływaniu z różnymi barierami może utrudniać danej osobie pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami (wyrok TSUE: *HK Danmark*, pkt 38; *Nobel Plastiques Ibérica*, pkt 41; *HR Rail*, pkt 34; *Ca Na Negreta*, pkt 34). Ponadto, jak wynika z dotychczasowego orzecznictwa TSUE, użyte w dyrektywie pojęcie niepełnosprawności należy rozumieć w ten sposób, że odnosi się ono do przeszkody w wykonywaniu działalności zawodowej, a nie do niemożności jej wykonywania (*Nobel Plastiques Ibérica*, pkt 43). Warto zauważyć, że okres przeniesienia uregulowanego w art. 231 k.p. nie jest limitowany, dlatego w doktrynie trafnie wskazuje się, że ma ono charakter trwały i prowadzi do trwałej zmiany treści stosunku pracy (Wyka 2022b, 1889). Długotrwałość ograniczenia jest z kolei *differentia specifica* pojęcia niepełnosprawności przyjętego w KPON i w orzecznictwie TSUE interpretującym dyrektywę. W szczególności – jak wskazał TSUE w sprawie *Daouidi* – „fakt, że z powodu wypadku przy pracy osoba przez nieokreślony czas znajduje się w sytuacji czasowej niezdolności do pracy w rozumieniu prawa krajowego, skutkuje sam w sobie tym, że ograniczenie zdolności tej osoby można zakwalifikować jako «długotrwałe» w rozumieniu wskazanego w tej dyrektywie pojęcia «niepełnosprawności»” (*Daouidi*, pkt 37). Ocena tej długotrwałości ma przy tym

¹⁰ Na mocy decyzji Rady 2010/48 z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie zawarcia przez Wspólnotę Europejską Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych (Dz. Urz. L 23 z dnia 27 stycznia 2010 r., s. 35–36). Wynika stąd, że na Konwencję można powołać się do celów wykładni tej dyrektywy, a wykładni tej należy dokonywać w miarę możliwości zgodnie z rzeczoną konwencją (zob. wyroki TSUE: *HK Danmark*, pkt 32; a także z dnia 1 grudnia 2016 r., C-395/15, *Daouidi*, EU:C:2016:917, pkt 41; *Nobel Plastiques Iberica*, pkt 40).

¹¹ Dz.U. z 2012 r. poz. 1169 ze zm.; dalej: KPON.

charakter faktyczny, a przy jej dokonywaniu należy wziąć pod uwagę w szczególności takie faktory, jak brak ściśle wyznaczonych perspektyw czasowych ustania niezdolności do pracy z powodu choroby, jak również możliwość istotnego przedłużenia tej niezdolności przed wyzdrowieniem konkretnej osoby (*Daouidi*, pkt 59). Oceny długotrwałości ograniczenia należy dokonywać, w szczególności biorąc pod uwagę wszelkie dokumenty i zaświadczenia dotyczące stanu danej osoby, sporządzone w oparciu o aktualną wiedzę oraz aktualne dane medyczne i naukowe (*Daouidi*, pkt 55–57). Takim dokumentem będzie więc bez wątpienia orzeczenie lekarza orzecznika, sprawującego profilaktyczną opiekę nad pracownikami, o którym mowa w art. 231 k.p., na podstawie którego pracodawca zobowiązany jest przenieść pracownika do odpowiedniej pracy. Ponadto „długotrwały” charakter ograniczenia trzeba rozpatrywać w odniesieniu do stanu niezdolności danej osoby, jako takiego, w dacie, w której przyjęto wobec niej akt, który miałby być dyskryminujący (wyroki TSUE: *Daouidi*, pkt 53; *S. Chacón Navas*, pkt 80), czyli np. w dniu rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę.

Ochrona przed dyskryminacją przewidziana dyrektywą obejmuje więc osoby z tak rozumianą cechą niepełnosprawności i – co wymaga szczególnego podkreślenia – niezależnie od tego, czy została ona potwierdzona stosownym orzeczeniem zgodnie z ustawodawstwem krajowym (wyroki TSUE: *Daouidi*, pkt 52; *Nobel Plastiques Iberica*, pkt 50; Bodnar, Śledzińska-Simon 2012, 11). Artykuł 231 k.p., odnosząc się do osób doznających długotrwałych ograniczeń funkcjonalnych, obejmuje więc osoby z niepełnosprawnościami w rozumieniu dyrektywy interpretowanej w zgodzie z KPON. Ponieważ kryterium rodzaju orzeczenia prowadzi do dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, sądy krajowe, stosując art. 231 k.p., powinny dawać pierwszeństwo wykładni systemowej zewnętrznej przed wykładnią literalną, która jest niezgodna ze standardami międzynarodowymi równego traktowania bez względu na niepełnosprawność w zatrudnieniu.

Przechodząc do art. 14 u.r.z.s.n., z powyższej analizy wynika, że ma on szerszy zakres zastosowania w porównaniu z art. 231 k.p., ponieważ obejmuje również pracowników uznanych za niezdolnych do pracy w rozumieniu ustawy emerytalnej. Analogicznie ten zakres kształtuje się w przypadku przeniesienia pracownika na inne stanowisko, którego pracodawca może dokonać, realizując obowiązek zapewnienia racjonalnych usprawnień (art. 23a u.r.z.s.n.), z tym dodatkowym zastrzeżeniem, że jest on wykonywany nie tylko wobec osób z orzeczeniem potwierdzającym niepełnosprawność, mających status pracownika, ale również wobec osób odbywających u tego pracodawcy szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie. Oceniając z kolei zakresy zastosowania art. 14 i 23a u.r.z.s.n. z uwzględnieniem zarysowanych wyżej międzynarodowych standardów równego traktowania, należy stwierdzić, że są one zbyt wąskie, ponieważ obejmują tylko osoby z formalnie potwierdzoną niepełnosprawnością, pomijają natomiast osoby z niepełnosprawnościami w rozumieniu dyrektywy interpretowanej w zgodzie z KPON.

4. ZAKRES REALIZACJI OBOWIĄZKÓW PRACODAWCY

Zakres zachowań, które pracodawca jest zobowiązany podjąć na gruncie art. 231 k.p. i art. 14 u.r.z.s.n., jest *prima facie* rozbieżny. W tym pierwszym przypadku przenosi pracownika do odpowiedniej pracy, w drugim natomiast jest zobowiązany zorganizować lub wyodrębnić stanowisko pracy z odpowiednim zapleczem socjalnym. Ustawodawca nie definiuje na potrzeby tych aktów ani pojęcia odpowiedniej pracy, ani pojęcia stanowiska pracy¹². Odpowiednia praca, o której mowa w art. 231 k.p., w doktrynie prawa pracy jest rozumiana jako praca uwzględniająca stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe pracownika (Wyka 2022b, 1889; Maniewska 2024). Niekiedy tę odpowiednią pracę utożsamia się również w doktrynie (Dzienisiuk 2021, 960) i judykaturze (uzasadnienie wyroku SN z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 585/00, OSNP 2003/14/334) z samym stanowiskiem pracy, ku czemu podstawę stwarza sam ustawodawca. We wzorze orzeczenia lekarskiego, o którym mowa w art. 231 k.p., znajduje się sformułowanie: „stał(a) się niezdolny(-na) do wykonywania dotychczasowej pracy”, po czym kolejne zdanie brzmi: „W związku z powyższym konieczne jest przeniesienie do pracy na innym stanowisku”¹³.

Odpowiednia praca nie jest jednak synonimem stanowiska pracy. W jednym z rozstrzygnięć SN przyjął, że pojęcie „stanowisko pracy” obejmuje zarówno określenie rodzaju, jak i miejsca (warsztatu) pracy (wyrok SN z dnia 12 maja 2021 r., I PSKP 12/21, LEX nr 3269998). Wprawdzie rozważania prowadzone przez SN dotyczyły wykładni art. 229 k.p., jednak w myśl zasady wyrażonej w § 10 rozporządzenia RM z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie zasad techniki prawodawczej¹⁴, tym samym zwrotom nie należy nadawać różnego znaczenia. Odnosi się to nie tylko do jednego aktu prawnego, ale również do kilku aktów należących do tej samej dziedziny prawa (Wierczyński 2016, 109). Warto zauważyć, że w zakresie nieuregulowanym w ustawie rehabilitacyjnej należy na podstawie jej art. 66 stosować m.in. przepisy kodeksu pracy. Skoro więc w ustawie rehabilitacyjnej pojęcie stanowiska pracy nie zostało zdefiniowane, należy je interpretować w sposób spójny z regulacjami kodeksu pracy. Taka szeroka wykładnia pojęcia stanowiska pracy, o którym mowa w art. 14 u.r.z.s.n., a więc uwzględniająca również powierzenie odpowiedniej pracy, jest przyjmowana również w doktrynie i judykaturze. W odniesieniu do relacji między zachowaniami pracodawcy, określonymi w art. 231 k.p. i 14 u.r.z.s.n., przyjęto pogląd, w świetle którego zakresy

¹² Zawarta w art. 2 pkt 8 u.r.z.s.n. definicja przystosowanego stanowiska pracy egzemplifikuje samo jego przystosowanie.

¹³ Załącznik nr 3 do rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 607).

¹⁴ T.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 283.

analizowanych norm mogą się krzyżować, to znaczy, że obowiązek zorganizowania stanowiska pracy może polegać w szczególności na przeniesieniu pracownika do odpowiedniej pracy (Witoszko 2010, 431, 438; Latos-Miłkowska 2014, 262). Również SN w wyroku z dnia 14 grudnia 2000 r. przyjął, że art. 14 u.r.z.s.n. rozszerza powinność pracodawcy z art. 231 k.p. (I PKN 146/00, LEX nr 1191256). Taki sposób interpretacji pojęcia zorganizowania stanowiska pracy, obejmujący możliwość powierzenia odpowiedniej pracy, na gruncie art. 14 u.r.z.s.n. pozwala również uniknąć nierównego traktowania pracowników, którzy utracili zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy i posiadają orzeczenie o niezdolności do pracy, których wyłączono z art. 231 k.p.

W rezultacie przepis art. 231 k.p. nie powinien być odczytywany w ten sposób, że skoro pracownik został uznany za niezdolnego do pracy na gruncie ustawy emerytalnej, to pracodawca może rozwiązać z nim stosunek pracy, podając jako przyczynę uzasadniającą utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy. Pracownik mający orzeczenie o niezdolności do pracy jest bowiem pracownikiem niepełnosprawnym (art. 1 pkt 2 u.r.z.s.n.), a dla pracodawcy aktualizuje się obowiązek z art. 14 u.r.z.s.n., chyba że wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było naganne zachowanie tego pracownika (art. 14 ust. 2). Również w takiej sytuacji wydaje się, że rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem będzie zachowaniem przedwczesnym¹⁵. Zaktualizować się może bowiem wówczas obowiązek zapewnienia takiemu pracownikowi racjonalnych usprawnień. Niepełnosprawność pracownika nie może bowiem stanowić przyczyny jego zwolnienia, dopóki pracodawca nie będzie mógł w sposób obiektywny dokonać oceny, czy jest on w stanie wykonywać najważniejsze czynności na zajmowanym stanowisku i czy jego zatrudnienie powinno być kontynuowane. Ocena ta może być dokonana po wykonaniu wspomnianego obowiązku, ewentualnie po wykazaniu przez pracodawcę, że zapewnienie racjonalnych usprawnień stanowi dla niego nieproporcjonalne obciążenie. Kwestia ta ma doniosłe znaczenie w praktyce stosowania prawa. Już w czasie obowiązywania art. 23a u.r.z.s.n. w jednym z rozstrzygnięć sądowych zawarto bowiem kontrowersyjny pogląd, że nie ma zasady, która nakazuje pracodawcy przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę zaproponowanie pracownikowi zatrudnienia na innym stanowisku pracy, w tym również jeśli wypowiedzenie następuje na skutek utraty przez pracownika zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy z przyczyn zdrowotnych. (...) Wyjątek w powyższym zakresie stanowi jedynie przypadek utraty przez pracownika zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku na skutek choroby zawodowej¹⁶.

¹⁵ Odmienny pogląd wyrażony został przez W. Witoszko (Witoszko 2010, 440), ale jeszcze w stanie prawnym przed wprowadzeniem art. 23a u.r.z.s.n.

¹⁶ Pogląd SR w Częstochowie przytoczony przez SN w wyroku z dnia 7 grudnia 2017 r., I PK 334/16, OSNP 2018/9/119.

Przechodząc do analizy art. 23a u.r.z.s.n., warto zauważyć, że ustawodawca nie wskazuje, na czym konkretnie ma polegać zachowanie pracodawcy podejmowane w wykonaniu obowiązku zapewnienia racjonalnych usprawnień. Zabieg ten jest celowy i służy zapewnieniu maksymalnej indywidualizacji działań realizowanych wobec pracownika z niepełnosprawnością. W takiej konstrukcji znajduje odzwierciedlenie przyjęty w KPON model niepełnosprawności, zgodnie z którym osoby o takich samych dysfunkcjach organizmu mogą doświadczać różnorodnych ograniczeń funkcjonalnych, w zależności od kontekstu sytuacyjnego, który jest kształtowany przez ich otoczenie fizyczne i społeczne (np. rodzaj pracy i środowisko jej wykonywania). W motywie 20 preambuły dyrektywy, zawierającym katalog przykładowych działań w ramach racjonalnych usprawnień, mowa wprawdzie wprost o przystosowaniu miejsca pracy, jednakże z orzecznictwa TSUE wynika, że tego rodzaju działanie należy traktować priorytetowo w stosunku do innych środków umożliwiających adaptację całego środowiska pracy (*HR Rail*, pkt 41). W rozstrzygnięciach TSUE na gruncie art. 5 dyrektywy utrwalił się pogląd, zgodnie z którym pojęcie racjonalnych usprawnień należy interpretować możliwie szeroko (*HK Danmark*, pkt 49 i 53; *HR Rail*, pkt 40), a w sytuacji, gdy ze względu na zaistniałą niepełnosprawność pracownik staje się trwale niezdolny do zajmowania swojego stanowiska, przeniesienie go na inne stanowisko pracy może stanowić właściwy środek w ramach „racjonalnych usprawnień”, jeżeli tylko zastosowanie go umożliwia temu pracownikowi zachowanie zatrudnienia oraz zapewnia mu pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na zasadzie równości z innymi pracownikami (*HR Rail*, pkt 41, 43; *Ca Na Negreta*, pkt 44). Poza tym TSUE uściślił, że w każdym razie możliwość przydzielenia osobie niepełnosprawnej innego stanowiska pracy pojawia się tylko wtedy, gdy istnieje co najmniej jedno wolne stanowisko, które zainteresowany pracownik może objąć (*HR Rail*, pkt 48). TSUE sprecyzował również warunki takiego przeniesienia, wskazując, że powinno być to inne stanowisko, w odniesieniu do którego pracownik wykazuje wymagane kompetencje, zdolności i dyspozycyjność, pod warunkiem, że środek taki nie nakłada na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń (*HR Rail*, pkt 49; *Ca Na Negreta*, pkt 46), o których będzie jeszcze mowa.

Obowiązki pracodawcy określone w art. 231 k.p. i art. 14 u.r.z.s.n. są ściśle uzależnione od rodzaju przyczyny powodującej niezdolność do pracy dotychczasowej lub na dotychczas zajmowanym stanowisku – jest nią w obu omawianych regulacjach wypadek przy pracy lub choroba zawodowa. W dyspozycji art. 23a nie ma informacji na temat przyczyn niepełnosprawności – *lege non distinguente* ma on zastosowanie niezależnie od tego, czy wywołało ją zdarzenie związane z wykonywaniem pracy (wypadek przy pracy, choroba zawodowa, wypadek w drodze do/z pracy) czy inne okoliczności (czynniki genetyczne, rozwojowe, choroba, wypadek).

Wynika z tego, że dyspozycje wymienionych przepisów mogą się więc pokrywać w sytuacji, gdy przyczyną utraty zdolności do wykonywania pracy

dotychczasowej lub na dotychczasowym stanowisku, a więc przyczyną niepełnosprawności, jest wypadek przy pracy lub choroba zawodowa. Co więcej, krzyżować mogą się również zakresy art. 231 k.p. i art. 23a u.r.z.s.n. w przypadku, gdy dojdzie wprawdzie do wypadku przy pracy, ale na skutek okoliczności wymienionych w art. 14 ust. 2 u.r.z.s.n. – obowiązek określony w jego ust. 1 nie zaktualizuje się. Ponieważ art. 23a u.r.z.s.n. implementuje postanowienia dyrektywy, godzi się przypomnieć, że ustanowiono w niej wyłącznie minimalne wymagania, co daje państwom członkowskim możliwość przyjmowania lub utrzymywania korzystniejszych przepisów (motyw 28 preambuły). Stosowanie dyrektywy nie może więc uzasadniać regresu ochrony prawnej już gwarantowanej w ustawodawstwie krajowym. I choć ocena korzystności dla pracownika analizowanych obowiązków pracodawcy obejmuje wiele czynników, takich jak w szczególności gwarancje płacowe, przewidziane wyłącznie w art. 231 k.p., czy możliwość egzekwowania ich realizacji, to ze względu na ograniczone ramy niniejszego opracowania należy poprzestać na stwierdzeniu, że głównym elementem wpływającym na tę ocenę jest charakter prawny zbiegającego się obowiązku. Obowiązek pracodawcy o charakterze bezwzględny będzie bowiem stwarzać silniejsze gwarancje ochrony trwałości zatrudnienia pracownika, który utracił zdolność do pracy dotychczasowej lub na dotychczasowym stanowisku na skutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej w porównaniu do obowiązku względnego.

Kończąc rozważania dotyczące relacji pomiędzy analizowanymi obowiązkami, należy wskazać, że ich zakresy nie muszą się pokrywać. Z taką sytuacją będziemy mieć do czynienia, gdy do utraty zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku dochodzi z przyczyn innych niż wypadek przy pracy lub choroba zawodowa. Przeniesienie na inne stanowisko pracy w ramach racjonalnych usprawnień w tych okolicznościach może więc uzupełniać ochronę trwałości zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami, gwarantowaną w ramach art. 231 k.p. i art. 14 u.r.z.s.n.

5. CHARAKTER PRAWNY OBOWIĄZKÓW PRACODAWCY

Dla charakteru prawnego obowiązków z art. 231 k.p. i art. 14 u.r.z.s.n. kluczowe znaczenie ma rodzaj przyczyny powodującej utratę przez pracownika zdolności do pracy dotychczasowej lub na dotychczasowym stanowisku. Oba obowiązki mają dla pracodawcy charakter bezwzględny w przypadku choroby zawodowej. W odniesieniu do wypadku przy pracy bezwzględny charakter ma tylko art. 231 k.p., natomiast realizacja obowiązku z art. 14 ust. 1 u.r.z.s.n. jest uzależniona od tego, czy pracownik wywołał go swym nagannym zachowaniem. Jeśli bowiem pracodawca udowodni, że wyłączną przyczyną tego wypadku było naruszenie przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracownika

z jego winy lub jego stanu nietrzeźwości, nie będzie zobowiązany wyodrębnić lub organizować odpowiedniego stanowiska pracy (art. 14 ust. 2 u.r.z.s.n.).

Cecha względności jest również charakterystyczna dla obowiązku zapewnienia racjonalnych usprawnień – aktualizuje się on, o ile ich zapewnienie nie będzie stanowiło dla pracodawcy nieproporcjonalnego obciążenia. Z motywu 21 preambuły dyrektywy wynika, że przy ocenie proporcjonalności obciążenia należy wziąć pod uwagę w szczególności związane z ich zapewnianiem koszty finansowe, rozmiar organizacji lub środki finansowe, którymi dysponują przedsiębiorstwa, oraz możliwość pozyskania środków publicznych lub jakiegokolwiek innej pomocy. W art. 23a ust. 2 u.r.z.s.n. wyjaśniono, że obciążenia nie są nieproporcjonalne, jeśli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków publicznych. W procesie interpretacji proporcjonalności obciążenia powstają jednak liczne wątpliwości dotyczące zwłaszcza tego, jakiego rodzaju koszty uwzględniać, w szczególności czy tylko finansowe, czy również organizacyjne, które często są powiązane z oddziaływaniem na inne niż pracodawca podmioty (np. Wujczyk 2017, 28; Paluszkiwicz 2023a, 456–457). Co więcej w przypadku zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością w rozumieniu KPON, ale bez stosownego orzeczenia o niepełnosprawności, pracodawca nie ma możliwości skorzystania ze wsparcia finansowego ze środków publicznych, przewidzianego w ustawie rehabilitacyjnej. Może to stanowić istotny argument przy ocenie, że obciążenie związane z wprowadzeniem racjonalnego usprawnienia jest dla pracodawcy nieproporcjonalne i w rezultacie umożliwiać rozwiązywanie stosunku pracy. Jak wynika bowiem z motywu 17 preambuły dyrektywy nie nakłada ona wymogu, aby osoba, która nie jest kompetentna ani zdolna bądź dyspozycyjna do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku była dalej zatrudniana, nie naruszając obowiązku wprowadzania racjonalnych usprawnień.

Decydujące znaczenie dla stopnia ochrony trwałości zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością ma więc przyczyna utraty zdolności do pracy dotychczasowej lub na dotychczasowym stanowisku oraz strona stosunku pracy, której ustawodawca przypisuje odpowiedzialność za wystąpienie tej przyczyny. Jeśli jest nią choroba zawodowa albo wypadek przy pracy, za który odpowiedzialność ponosi pracodawca – obowiązek ma charakter bezwzględny (art. 231 k.p., art. 14 ust. 1 u.r.z.s.n.). Jeśli przyczyną tą jest wypadek przy pracy wywołany wyłącznie nagannym zachowaniem pracownika – pracodawca będzie mógł zostać zwolniony z jego realizacji, jeśli tę okoliczność udowodni (art. 14 ust. 2 u.r.z.s.n.). Podobnie, z względnym charakterem obowiązku z art. 23a u.r.z.s.n. mamy do czynienia w przypadku, gdy utrata zdolności do pracy dotychczasowej lub na dotychczasowym stanowisku jest następstwem wypadku przy pracy spowodowanego wyłącznie nagannym zachowaniem pracownika lub okolicznościami niezwiązanymi z warunkami wykonywania pracy, o ile pracodawca wykaże, że zapewnienie racjonalnego usprawnienia prowadziłoby do jego nieproporcjonalnego obciążenia.

6. PODSTAWA PRAWNA I TRYB REALIZACJI OBOWIĄZKÓW PRACODAWCY

W przypadku obowiązku pracodawcy z art. 231 k.p. podstawą przeniesienia jest orzeczenie lekarza orzecznika sprawującego profilaktyczną opiekę nad pracownikami. Wskazane w nim warunki przeniesienia są dla pracodawcy wiążące, a od ich spełnienia zależy ponowne dopuszczenie pracownika do pracy. W analizowanej regulacji nie określono wprost terminu, w jakim pracownik powinien zostać przeniesiony. W doktrynie zaś wskazuje się, że powinno to nastąpić niezwłocznie po doręczeniu pracodawcy tego orzeczenia lekarskiego (Witoszko 2010, 433; Dzieńsiuk 2021, 960) i niezależnie – przynajmniej formalnie – od zgłoszenia przez pracownika gotowości do świadczenia pracy (Sanetra 2013). W odniesieniu do trybu przeniesienia do odpowiedniej pracy w doktrynie wyrażono różne poglądy, wskazując, że zastosowanie ma tu konstrukcja porozumienia zmieniającego (Raczkowski 2024), czy polecenia pracodawcy (Dzieńsiuk 2021, 961–962; Raczkowski 2024). Ze względu jednak na bezwzględny charakter obowiązku z art. 231 k.p. oraz jego konsekwencje w postaci trwałej zmiany treści stosunku pracy, najbardziej przekonujące jest jednak jeszcze inne zapatrywanie, zgodnie z którym owo przeniesienie dokonuje się w trybie jednostronnej czynności prawnej pracodawcy, do której jest on na mocy tego przepisu zobowiązany (Wyka 2022b, 1889).

W przypadku obowiązku z art. 14 u.r.z.s.n. podstawą wyodrębnienia stanowiska pracy jest orzeczenie o niepełnosprawności, co wynika *implicite* ze zd. 2 w ust. 1. Z całej treści jego ust. 1 można wnioskować, że poświadczeniem utraty zdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku jest uznanie osoby za niepełnosprawną w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Potwierdza to również termin realizacji obowiązku wyznaczony dla pracodawcy – biegnie on począwszy od daty zgłoszenia przez pracownika gotowości do świadczenia pracy, sama zaś gotowość powinna być zgłoszona w ciągu 1 miesiąca od uznania tej osoby za niepełnosprawną. Jeśli w ramach wykonania tego obowiązku nastąpi przeniesienie pracownika do odpowiedniej pracy, w doktrynie wskazano, że dochodzi do zawarcia porozumienia zmieniającego dotychczasowe warunki pracy lub płacy (Witoszko 2010, 438). Stanowisko takie nie przekonuje ze względu na charakter prawny analizowanego obowiązku – jest on bezwzględny, a więc powinien zostać wykonany niezależnie od woli pracownika. Ponieważ dochodzi w tym przypadku do trwałej zmiany treści stosunku pracy, nie wchodzi więc w rachubę również polecenie pracodawcy. Podobnie, jak w przypadku art. 231 k.p., należy więc przyjąć, że do takiego przeniesienia dojdzie w trybie jednostronnej czynności prawnej pracodawcy.

W odniesieniu do przeniesienia na inne stanowisko pracy dokonywanego w ramach racjonalnych usprawnień jego podstawą jest – zgodnie z art. 23a ust. 1 zd. 2 u.r.z.s.n. – zgłoszenie pracodawcy przez pracownika potrzeb wynikających z niepełnosprawności. Z tego względu w doktrynie i judykaturze obowiązek ten określany jest mianem reakcyjnego (Paluszkiewicz 2015, 322; wyrok WSA

w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 9 listopada 2017 r., II SA/Go 536/17, LEX nr 2399983). Ponieważ art. 23a nie wskazuje momentu tego zgłoszenia ani jego formy, wydaje się, że za wystarczające można uznać przedstawienie pracodawcy np. orzeczenia potwierdzającego stopień niepełnosprawności. W jego treści (art. 6b ust. 3 u.r.z.s.n.) powinny być zawarte wskazania dotyczące w szczególności odpowiedniego zatrudnienia uwzględniającego psychofizyczne możliwości danej osoby. Zgodnie ze stanowiskiem judykatury może to być każdy miarodajny i wiarygodny dowód, z którego wynika, że wykonywanie pracy przez osobę niepełnosprawną napotyka trudności związane z niedostosowaniem jej stanowiska pracy do rodzaju niepełnosprawności (wyrok WSA w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 9 listopada 2017 r., II SA/Go 536/17).

Nieco szerzej moment aktualizacji obowiązku zapewniania racjonalnych usprawnień jest postrzegany w świetle art. 5 dyrektywy, interpretowanej w zgodzie z KPON. Obowiązek ten aktualizuje się bowiem także wtedy, gdy pracodawca uświadomi sobie, że pracownik z niepełnosprawnością napotyka barierę uniemożliwiającą świadczenie pracy na zasadzie równości z innymi podmiotami (UN 2018, pkt 24 lit. b). Podlega on przy tym natychmiastowej realizacji w celu usunięcia dyskryminacji (UN 2018, pkt 12 i 42). Ten systemowy sposób interpretacji art. 23a u.r.z.s.n. wspiera wyrażony w art. 94 pkt 2b k.p. w zw. art. 66 ust. 1 u.r.z.s.n. obowiązek pracodawcy przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu. Rodzaj i zakres racjonalnych usprawnień, np. w formie przeniesienia na inne stanowisko pracy, powinien stać się przedmiotem uzgodnień między stronami stosunku pracy (UN 2018, pkt 24 lit. b), co pośrednio wskazuje także na tryb, w którym takie przeniesienie może nastąpić, a więc porozumienie zmieniające. Jak trafnie podkreśla się w judykaturze, z omawianego obowiązku pracodawcy wynika dla pracownika uprawnienie do ukształtowania warunków pracy w taki sposób, aby umożliwić mu dalsze wykonywanie obowiązków służbowych i zapobiec jego wykluczeniu z rynku pracy; przepis ten jest więc ustanowiony w interesie osoby niepełnosprawnej i nie może stać się źródłem jej obowiązków (wyrok SN z dnia 15 września 2015 r., III KRS 49/15, LEX nr 2288956). Jeśli więc pracownik nie wyrazi zgody na przeniesienie na inne stanowisko pracy w ramach prawidłowego wykonania przez pracodawcę obowiązku z art. 23a u.r.z.s.n., zgodnie z zasadą *volenti non fit iniuria*, nie będzie mógł się powoływać skutecznie na jego naruszenie i dochodzić roszczeń z tytułu złamania zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w zatrudnieniu.

7. SKUTKI NIEWYKONANIA OBOWIĄZKÓW

W sytuacji niewykonania obowiązku z art. 231 k.p. rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z powodu niezdolności pracownika do pracy dotychczasowej należy ocenić jako nieuzasadnione (art. 45 k.p.). Gdy natomiast pracodawca

nie ma możliwości zrealizować tego obowiązku z przyczyn obiektywnych, tzn. z powodu braku stanowiska odpowiedniego ze względu na kwalifikacje pracownika i stan jego zdrowia, w doktrynie za dopuszczalne uznaje się rozwiązanie stosunku pracy na zasadach ogólnych; w szczególności więc przy ocenie zasadności wypowiedzenia należy uwzględnić ciążyący na pracodawcy obowiązek przeniesienia pracownika do odpowiedniej pracy (Sanetra 2013, 913; Witoszko 2010, 439; Wujczyk 2014; Dzienisiuk 2021, 960).

Niewykonanie obowiązku z art. 14 u.r.z.s.n., polegające na niewydzieleniu lub nieorganizowaniu stanowiska pracy z podstawowym zapleczem socjalnym dla wskazanej osoby w przepisany terminie, może skutkować dwójako (art. 23 u.r.z.s.n.), obejmując sankcję finansową dla pracodawcy w postaci określonej wpłaty do PFRON, a także rozwiązanie stosunku pracy, co związane jest z tym, że dalsze zatrudnianie osoby niepełnosprawnej na niewydzielonym lub nieorganizowanym stanowisku pracy staje się niedopuszczalne. Przed zwolnieniem pracownika może jednak aktualizować się jeszcze obowiązek z art. 23a u.r.z.s.n., realizowany w szczególności przez przeniesienie do innej pracy (np. bez konieczności udostępnienia zaplecza socjalnego). Dopiero wykazanie przez pracodawcę, że jego realizacja stanowiłaby nieproporcjonalne obciążenie, będzie czyniło wypowiedzenie stosunku pracy uzasadnionym, a więc również nie będzie mu można zarzucić naruszenia zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. W przeciwnym razie pracodawca będzie zobowiązany nie tylko uiścić wpłatę z art. 23 u.r.z.s.n., ale również może ponieść konsekwencje niezapewnienia racjonalnych usprawnień lub niewykazania, że ich zapewnienie powodowałoby nieproporcjonalne obciążenie.

Konsekwencje te obejmują naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów art. 18^{3a} § 2–5 k.p. (art. 23a ust. 3 u.r.z.s.n.), z których wynika prawo pracownika dochodzenia stosownego odszkodowania od pracodawcy na podstawie art. 18^{3d} k.p. Wydaje się, że z takim roszczeniem do pracodawcy będzie mógł również wystąpić pracownik uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu ustawy emerytalnej, gdy pracodawca mimo spełnienia pozostałych warunków określonych w art. 231 k.p. nie przeniesie go do odpowiedniej pracy. Zastosowanie przez pracodawcę tego przepisu zgodnie z jego wykładnią literalną prowadzi bowiem do dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność pracowników posiadających wspomniane orzeczenie.

W przypadku braku realizacji obowiązku z art. 231 k.p. w doktrynie i judykaturze wyrażono pogląd, że pracownik może żądać jego wykonania od pracodawcy (wyrok SN z dnia 14 grudnia 2000 r., I PKN 146/00, LEX nr 1191256; Dzienisiuk 2021, 960). Aprobując go w pełni, należy wyrazić przekonanie, że ma on zastosowanie również do obu obowiązków pracodawcy z ustawy rehabilitacyjnej. Wydaje się również, że w przypadku niewykonania przez pracodawcę każdego z poddanych analizie obowiązków wchodzić może w rachubę rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., ponieważ realizowany

za ich pomocą generalny obowiązek ochrony zdrowia i życia (art. 207 § 2 k.p.), podobnie jak obowiązek równego traktowania pracowników, należy zakwalifikować do kategorii podstawowych obowiązków pracodawcy w każdym stosunku pracy. Zasadność zastosowania przez pracownika tego trybu rozwiązania umowy o pracę byłaby więc uzależniona od skutecznego wykazania, że przynajmniej jeden z tych obowiązków został naruszony przez pracodawcę w sposób ciężki. W takim przypadku byłemu pracownikowi przysługiwałoby również roszczenie o odszkodowanie na gruncie art. 55 § 1¹ k.p., dochodzone samodzielnie lub wraz z odszkodowaniem z art. 18^{3d} k.p., w zależności od tego, który z wymienionych wcześniej podstawowych obowiązków pracodawca naruszył w sposób ciężki.

8. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Podsumowując dotychczasowe rozważania, wydaje się, że ustawodawca powinien zrewidować koncepcję ochrony trwałości zatrudnienia pracownika, który utracił zdolność do pracy dotychczasowej lub na dotychczasowym stanowisku z uwzględnieniem najnowszych standardów międzynarodowych równego traktowania w zatrudnieniu bez względu na niepełnosprawność. Na podstawie przeprowadzonej analizy uzasadniony wydaje się postulat co najmniej usunięcia z art. 231 k.p. warunku nieuznania pracownika za niezdolnego do pracy w rozumieniu ustawy emerytalnej, ponieważ prowadzi on do dyskryminacji określonej grupy pracowników z niepełnosprawnościami. W dalszej kolejności rozwiązania wymaga problem funkcji i zakresu ochrony gwarantowanej przez art. 231 k.p., gdyż częściowo jego dyspozycja pokrywa się z art. 14 u.r.z.s.n., który ma jednak szerszy zakres zastosowania, zarówno w aspekcie podmiotowym, jak i przedmiotowym. Obie konstrukcje prawne różnią się przy tym istotnie charakterem prawnym obowiązku pracodawcy, gwarancjami płacowymi, podstawą i trybem realizacji, jak również konsekwencjami zachowania pracodawcy niezgodnego z dyspozycją wyrażonych w nich norm prawnych, dlatego nie wydaje się celowe proste zastąpienie jednej regulacji drugą.

Na tym tle rola przeniesienia na inne stanowisko w wykonaniu obowiązku zapewnienia racjonalnych usprawnień wydaje się bardziej klarowna. Poprzez swą podstawową funkcję, jaką jest przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, wspiera on równe korzystanie przez pracownika z niepełnosprawnością z prawa do ochrony życia i zdrowia. Co więcej obowiązek ten pełni również komplementarną funkcję ochronną w stosunku do konstrukcji przewidzianych w art. 231 k.p. i art. 14 u.r.z.s.n. Przejawia się ona w szczególności wówczas, gdy wyłączną odpowiedzialność za wypadek przy pracy ponosi pracownik na skutek swojego naganego zachowania, a także gdy niezdolność do pracy dotychczasowej lub na dotychczasowym stanowisku powstała na skutek zdarzeń innych niż wypadek przy pracy lub choroba zawodowa (np. z powodu wypadku w drodze do lub

z pracy). Obowiązek ten stwarza również osobom z niepełnosprawnościami gwarancje trwałości uczestnictwa w formach prawnych przygotowujących do podjęcia zatrudnienia, takich jak szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe czy praktyki organizowane przez pracodawcę.

Dokonana w standardach międzynarodowych zmiana pojęcia niepełnosprawności i uniezależnienie ochrony prawnej przed dyskryminacją w zatrudnieniu od formalnego potwierdzenia tej cechy zgodnie z ustawodawstwem krajowym, wymaga dostosowania definicji niepełnosprawności przyjmowanej na potrzeby problematyki zatrudnienia do tych standardów. Konieczne jest ustanowienie takiej definicji co najmniej dla potrzeb równego traktowania w zatrudnieniu (Bodnar, Śledzińska-Simon 2012, 11), która zostałaby wreszcie włączona w główny nurt regulacyjny, a więc do kodeksu pracy (tak jak ustawodawca uczynił z definicją wynagrodzenia za pracę w art. 18^{3c} § 2 k.p.). Niezbędne jest również przeniesienie do tej ustawy innych obowiązków pracodawcy wobec osób z niepełnosprawnościami, w tym też wynikających z art. 14 i 23a u.r.z.s.n., czemu towarzyszyć powinny gruntowne zmiany systemowe w polskim modelu wspierania zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Uzależnienie wsparcia finansowego pracodawców od formalnego potwierdzenia niepełnosprawności pracownika pozostawia część osób z tą cechą poza ochroną prawną, ułatwiając przy tym pracodawcy wykazanie, że realizacja obowiązku z art. 23a stanowi dla niego nieproporcjonalne obciążenie.

BIBLIOGRAFIA

- Bodnar, Adam. Anna Śledzińska-Simon. 2012. „O potrzebie ratyfikacji Konwencji ONZ o Prawach Osób z Niepełnosprawnością”. *Europejski Przegląd Sądowy* 5: 4–15.
- Dzienisiuk, Dorota. 2021. „Przeniesienie do innej pracy”. W *System prawa pracy*. Tom III: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*. 959–962. Red. Krzysztof W. Baran, Małgorzata Gersdorf, Krzysztof Rączka. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Latos-Miłkowska, Monika. 2014. „Ochrona trwałości stosunku pracy pracowników niepełnosprawnych i opiekunów osób niepełnosprawnych”. W *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych*. 257–265. Red. Aneta Giedrewicz-Niewińska, Marzena Szablowska-Juckiewicz. Warszawa: Difin.
- Maniewska, Eliza. 2024. „Komentarz do art. 231”. W Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*. LEX.
- Paluszkiewicz, Magdalena. 2015. „Obowiązek pracodawcy zapewnienia osobie niepełnosprawnej niezbędnych racjonalnych usprawnień”. W *Współczesne problemy prawa emerytalnego*. 309–328. Red. Teresa Bińczycka-Majewska, Mirosław Włodarczyk. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Paluszkiewicz, Magdalena. 2023a. „Reasonable Accommodation as a Means of Ensuring Access to Work for Persons with Disabilities in the Polish Legal System”. *Prawo i Więź* 3(46): 447–469. <https://doi.org/10.36128/PRIW.VI46.633>
- Paluszkiewicz, Magdalena. 2023b. „Racjonalne usprawnienia jako środek wspierania aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w świetle orzecznictwa sądowego”. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 4: 387–403. <https://doi.org/10.4467/25444654SPP.23.031.18503>

- Piotrowski, Włodzimierz. 1976. „Obowiązek przesunięcia pracownika do innej odpowiedniej pracy jako środek rehabilitacji zawodowej”. *Studia Prawnicze* 3(49): 165–187. <https://doi.org/10.37232/sp.1976.3.7>
- Raczkowski, Michał. 2024. „Komentarz do art. 231 k.p.” W *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. Małgorzata Gersdorf, Wojciech Ostaszewski, Krzysztof Rączka, Agnieszka Zwolińska, Michał Raczkowski. LEX.
- Sanetra, Walerian. 2013. „Komentarz do art. 231 k.p.” W *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. Józef Iwulski, Walerian Sanetra. Warszawa: Lexis Nexis.
- United Nations. 2018. General comment No. 6 on equality and non-discrimination (CRPD/C/GC/6).
- Wierczyński, Grzegorz. 2016. „Komentarz do rozporządzenia w sprawie «Zasad techniki prawodawczej»”. W *Redagowanie i ogłaszanie aktów normatywnych. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Witoszko, Wioletta. 2010. „Ochrona trwałości stosunku pracy osób niepełnosprawnych”. W *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*. 429–441. Red. Grzegorz Goździewicz. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wujczyk, Marcin. 2014. „Komentarz do art. 231 k.p.” W *Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej*. Red. Marta Derlacz-Wawrowska, Marcin Wujczyk. LEX.
- Wujczyk, Marcin. 2017. „Obowiązek pracodawcy zapewnienia niezbędnych racjonalnych usprawnień dla pracownika niepełnosprawnego”. W *Bariery w otoczeniu osób z niepełnosprawnościami – zagadnienia wybrane*. 17–32. Red. Maciej Borski. Sosnowiec: Wydawnictwo Akademii Humanitas.
- Wyka, Teresa. 2022a. „Komentarz do art. 207 k.p.” W *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom II: *Art. 94–304(5)*. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wyka, Teresa. 2022b. „Komentarz do art. 231 k.p.” W *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom II: *Art. 94–304(5)*. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.

Akty prawne

- Konwencja ONZ z dnia 13 grudnia 2006 r. o prawach osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2012 r. poz. 1169 ze zm.).
- Dyrektywa 2000/78 z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z dnia 2 grudnia 2000 r., s. 16–22).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 44 ze zm.).
- Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1631).
- Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 257 ze zm.).
- Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2003 r. Nr 213, poz. 2081).
- Rozporządzenie MZiOS z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 607).
- Rozporządzenie RM z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie zasad techniki prawodawczej (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 283).

Inne akty

- Decyzja Rady 2010/48 z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie zawarcia przez Wspólnotę Europejską Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych (Dz. Urz. UE L 23 z dnia 27 stycznia 2010, s. 35–36).

Orzeczenia

- Wyrok ETS z dnia 11 lipca 2006 r., C-13/05, *Chacón Navas*, EU:C:2006:456.
- Wyrok TSUE z dnia 11 kwietnia 2013 r., C-335/11 i C-337/11, *HK Danmark*, EU:C:2013:222.
- Wyrok TSUE z dnia 1 grudnia 2016 r., C-395/15, *Daouidi*, EU:C:2016:917.
- Wyrok TSUE z dnia 11 września 2019 r., C-397/18, *Nobel Plastiques Ibérica*, EU:C:2019:703.
- Wyrok TSUE z dnia 26 stycznia 2021 r., C-16/19, *VL vs. Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakłady Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, EU:C:2021:64.
- Wyrok TSUE z dnia 15 lipca 2021 r., C-795/19, *Tartu Vangla*, EU:C:2021:606.
- Wyrok TSUE z dnia 10 lutego 2022 r., C-485/20, *HR Rail*, EU:C:2022:85.
- Wyrok TSUE z dnia 18 stycznia 2024 r., C-631/22, *Ca Na Negreta SA*, EU:C:2024:53.
- Uchwała SN (7) z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164.
- Wyrok SN z dnia 14 grudnia 2000 r., I PKN 146/00, LEX nr 1191256.
- Wyrok SN z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 585/00, OSNP 2003/14/334.
- Wyrok SN z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, OSNP 2012 nr 13–14, poz. 164.
- Wyrok SN z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 74/14, OSNP 2016/8/101.
- Wyrok SN z dnia 15 września 2015 r., III KRS 49/15, LEX nr 2288956.
- Wyrok SN z dnia 7 grudnia 2017 r., I PK 334/16, OSNP 2018/9/119.
- Wyrok SN z dnia 12 maja 2021 r., I PSKP 12/21, LEX nr 3269998.
- Wyrok WSA w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 9 listopada 2017 r., II SA/Go 536/17, LEX nr 2399983.