

Dr Magdalena Kuba

Akademia Leona Koźmińskiego
Uniwersytet Łódzki
ORCID: 0000-0002-9090-4737
e-mail: mkuba@wpia.uni.lodz.pl

Dr Ewa Staszewska

Uniwersytet Łódzki
ORCID: 0000-0002-5807-4630
e-mail: estaszewska@wpia.uni.lodz.pl

Zakres autonomii informacyjnej pracownika w przedmiocie ujawnienia pracodawcy informacji o niepełnosprawności

The scope of an employee's informational autonomy in the disclosure of disability information to the employer

Streszczenie

Celem artykułu jest omówienie problematyki udostępniania pracodawcy danych osobowych dotyczących niepełnosprawności przez pracowników oraz próba oceny zakresu swobody informacyjnej pracownika w tym obszarze. Analizie zostały poddane regulacje z zakresu ochrony danych osobowych, prawa pracy oraz odnoszące się do statusu prawnego osób niepełnosprawnych.

Słowa kluczowe

dane osobowe, niepełnosprawność, autonomia informacyjna, orzeczenie o niepełnosprawności

JEL: K31

Uwagi wstępne

Informacje dotyczące zdrowia pracownika, w tym także jego ewentualnych niepełnosprawności, to z całą pewnością dane wymagające szczególnej ochrony. Nie oznacza to jednak, że zakres ochrony prywatności pracownika (a także ochrony jego danych osobowych) jest nieograniczony. Z uwagi na spoczywające na pracodawcy powinności, zwłaszcza w dziedzinie ochrony zdrowia i życia pracowników, dostęp pracodawcy do informacji nt. niepełnosprawności zatrudnianych osób może mieć fundamentalne znaczenie. Jest to ważne nie tylko ze względu na uprawnienia przysługujące pracownikom niepełnosprawnym, czy też formy wsparcia przewidziane dla pracodaw-

Abstract

The article addresses the issue of providing the employer with personal data regarding disability by employees. Regulations for personal data protection, labor law and those related to the legal status of disabled persons were analyzed.

Keywords

personal data, disability, informational autonomy, disability certificate

ców zatrudniających osoby niepełnosprawne, ale również w kontekście bezpieczeństwa ogółu osób świadczących pracę na terenie zakładu pracy, a nawet przebywających tam osób trzecich.

Należałoby zatem oczekiwać jasnych unormowań, z których wynikałoby w sposób jednoznaczny, czy ujawnienie przez pracownika danych na temat niepełnosprawności pozostaje wyłącznie w gestii konkretnego pracownika i ma charakter w pełni dobrowolny, czy też pracownik jest zobligowany udostępnić pracodawcy przedmiotowe informacje. Celem artykułu jest podjęcie próby oceny zakresu swobody informacyjnej pracownika w tym obszarze.

Prawne pojęcie niepełnosprawności i osoby niepełnosprawnej

Niepełnosprawność jest pojęciem wieloznacznym, dotyczącym funkcjonowania człowieka w wielu obszarach życia, co z jednej strony nadaje jej wymiar interdyscyplinarny, z drugiej zaś uniemożliwia stworzenie uniwersalnej definicji (Paluszkiewicz, 2019, s. 38; Sierpowska i Kogut, 2010, s. 32). Definiując niepełnosprawność często wyróżnia się model medyczny i społeczny. W modelu medycznym niepełnosprawność jest postrzegana jako problem osobisty, bezpośrednio wywołany przez chorobę, uraz lub inny stan chorobowy, wymagający opieki medycznej w postaci indywidualnego leczenia prowadzonego przez przygotowane do tego zawodowo osoby. Społeczny model niepełnosprawności z kolei postrzega to zagadnienie głównie jako problem stworzony przez społeczeństwo i zasadniczo jako kwestię pełnej integracji społecznej jednostek. Niepełnosprawność nie jest cechą jednostki, a raczej złożonym zbiorem stanów, z których wiele jest tworem środowiska (Światowa Organizacja Zdrowia, s. 20).

Z punktu widzenia przedmiotu niniejszego artykułu szczególnego znaczenia nabiera prawne pojęcie niepełnosprawności oraz osoby niepełnosprawnej występujące zarówno w prawie międzynarodowym (Roszewska, 2018, s.13 i n.) i europejskim, jak i prawie polskim. Jeśli chodzi o akty prawne o uniwersalnym wymiarze, to warto zwrócić uwagę na konwencję nr 159 MOP z 20 czerwca 1983 r. dotyczącą rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych (DzU z 2005 r. nr 43, poz. 412), w której w art. 1 ust. 1 osobę niepełnosprawną zdefiniowano jako osobę, której możliwości uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia oraz awansu zawodowego są znacznie ograniczone w wyniku ubytku zdolności fizycznych lub umysłowych, właściwie orzeczonego. W pkt. e Preambuły Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych z 13 grudnia 2006 r. (DzU z 2012 r. poz. 1169)¹ wskazano z kolei, że niepełnosprawność jest pojęciem ewoluującym i że wynika z interakcji między osobami z dysfunkcjami a barierami wynikającymi z postaw ludzkich i środowiskowymi, które utrudniają tym osobom pełny i skuteczny udział w życiu społeczeństwa, na zasadzie równości z innymi osobami. Jednocześnie zgodnie z art. 1 Konwencji ONZ do osób niepełnosprawnych zalicza się te osoby, które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, psychiczną, intelektualną lub w zakresie zmysłów, co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami.

Jeśli chodzi o prawo unijne, to należy zwrócić uwagę na fakt, że Unia Europejska przystąpiła do wskazanej wyżej Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych (decyzja Rady 2010/48/WE z 26 listopada 2009 r. w sprawie zawarcia przez Wspólnotę Europejską Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych). Choć dyrektywa 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 303 z 1.12.2000) posługuje się w swojej treści terminem nie-

pełnosprawności, to jednak nie został on zdefiniowany (Mitrus, 2015, s. 7). Pojęcie niepełnosprawności zostało natomiast wypracowane przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE). W wyroku z 11 kwietnia 2013 r. (w sprawach połączonych C-335/11 i C-337/11) TSUE stwierdził, że pojęcie niepełnosprawności, o którym mowa w dyrektywie 2000/78, należy interpretować w ten sposób, że obejmuje ono stan patologiczny spowodowany chorobą zdiagnozowaną medycznie jako uleczalna lub nieuleczalna, w przypadku gdy choroba ta powoduje ograniczenie wynikające w szczególności z osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami może utrudniać danej osobie pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami i gdy ograniczenie to ma charakter długotrwały.

W prawie polskim podstawowym aktem regulującym status osób niepełnosprawnych jest ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (DzU z 2020 r. poz. 426, dalej: u.r.z.o.n.), w której w art. 2 pkt 10 przyjęto, że niepełnosprawność oznacza trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy. W art. 3 u.r.z.o.n. ustalono trzy stopnie niepełnosprawności: znaczny, umiarkowany oraz lekki. W ramach poszczególnych stopni niepełnosprawności można wyróżnić trzy elementy: medyczny — naruszenie sprawności organizmu, ekonomiczny (zawodowy) — niezdolność do pracy albo zdolność do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej, oraz społeczny — niezdolność albo zdolność ograniczona do pełnienia ról społecznych (Paluszkiewicz, 2015, s. 77 i n.). Do znacznego stopnia niepełnosprawności zalicza się, zgodnie z art. 4 ust. 1 u.r.z.o.n., osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji. Do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych (art. 4 ust. 2 u.r.z.o.n.). Z kolei do lekkiego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mająca ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować za pomocą wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne (art. 4 ust. 3 u.r.z.o.n.). Przy kwalifikowaniu do poszczególnych stopni niepełnosprawności bierze się pod uwagę zakres naruszenia sprawności organizmu spowodowany przez okoliczności wymienione w § 32 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 15 lipca 2003 r. w sprawie orzekania

o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności (DzU z 2018 r. poz. 2027, dalej: r.w.o.n.). Są to m.in.: upośledzenie umysłowe począwszy od upośledzenia w stopniu umiarkowanym, choroby psychiczne, zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu, choroby narządu wzroku, upośledzenia narządu ruchu, epilepsja, choroby układu oddechowego i krążenia, choroby układu pokarmowego, choroby układu moczowo-płciowego, choroby neurologiczne i inne.

Należy podkreślić, że niepełnosprawność musi zostać potwierdzona stosownym orzeczeniem (art. 1 u.r.z.o.n.). Nie będzie możliwe uznanie za niepełnosprawną osoby z faktycznymi ograniczeniami w funkcjonowaniu, nawet znaczącymi i widocznymi, jeżeli nie legitymuje się ona stosownym orzeczeniem (Sierpowska i Kogut, 2010, s. 35), o czym będzie mowa w dalszej części artykułu.

Informacje o niepełnosprawności pracownika jako dane osobowe

Tak rozumiana niepełnosprawność stanowi cechę charakteryzującą człowieka, stąd nie ma wątpliwości, że informacje o niepełnosprawności pracownika są danymi osobowymi. W myśl art. 4 pkt 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE L 119 z 4.05.2016, dalej: rozporządzenie 2016/679) dane osobowe to wszelkie informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej. Z całą pewnością pracodawca, nawiązując a następnie realizując stosunek pracy, pozyskuje informacje o osobach zidentyfikowanych. Trzeba bowiem przypomnieć, że stosunek ten opiera się na osobistej więzi pracownika z pracodawcą. Przetwarzanie danych osobowych pracownika jest zatem okolicznością warunkującą wykonywanie praw i obowiązków stron stosunku pracy. Należy jednak zaznaczyć, że nie zawsze pozyskanie przez pracodawcę informacji dotyczących pracownika będzie stanowić przetwarzanie danych osobowych w rozumieniu art. 4 pkt 2 rozporządzenia 2016/679. W świetle powyższej regulacji przetwarzanie danych osobowych oznacza operacje wykonywane na danych osobowych w sposób zautomatyzowany lub niezautomatyzowany, takie jak m.in. zbieranie, przechowywanie czy modyfikowanie. W doktrynie przyjmuje się więc, że w przypadku gdy zebrane informacje nie są utrwalane przez administratora danych osobowych z zamiarem poddania ich dalszym operacjom przetwarzania, nie mamy do czynienia z przetwarzaniem danych osobowych (Litwiński, Barta i Kawecki, 2018, s. 199). Sam fakt posiadania wiedzy na temat pewnych cech pracownika nie jest zatem równoznaczny z przetwarzaniem przez pracodawcę danych osobowych na gruncie przepisów o ochronie danych osobowych.

Jak wynika z przytoczonej definicji danych osobowych, są to wszelkie informacje dotyczące osoby fizycznej (zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania), a więc także te odnoszące się do zdrowia człowieka, w tym jego

ewentualnych niepełnosprawności. Co istotne, dane dotyczące zdrowia mają szczególny status. Są bowiem zaliczane do tzw. danych wrażliwych i podlegają w związku z tym wzmoczonej ochronie. Na mocy art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679 obowiązuje generalny zakaz ich przetwarzania. Wprawdzie pracodawca nie wskazuje *explicite* informacji o niepełnosprawności w katalogu danych szczególnych kategorii², jednak bezsprzecznie dane te dotyczą zdrowia. Dane dotyczące zdrowia są zaś definiowane, w myśl art. 4 pkt 15 rozporządzenia 2016/679, jako informacje o zdrowiu fizycznym lub psychicznym osoby fizycznej, w tym o korzystaniu z usług opieki zdrowotnej, ujawniające dane nt. stanu zdrowia tej osoby. Niepełnosprawność może dotyczyć zarówno obszaru zdrowia fizycznego, jak i sfery zdrowia psychicznego. Bez wątplenia też sama tylko informacja nt. niepełnosprawności należy do danych ujawniających stan zdrowia człowieka. Orzeczenie, o którym mowa w art. 1 u.r.z.o.n., jako dokument potwierdzający ową niepełnosprawność jest natomiast źródłem znacznie bardziej szczegółowych danych dotyczących zdrowia osoby fizycznej.

Zakwalifikowanie powyższej kategorii informacji jako danych szczególnie chronionych nie budzi zastrzeżeń. Jak wskazuje się w motywie 51 preambuły rozporządzenia 2016/679: „Dane osobowe, które z racji swego charakteru są szczególnie wrażliwe w świetle podstawowych praw i wolności, wymagają szczególnej ochrony, gdyż kontekst ich przetwarzania może powodować poważne ryzyko dla podstawowych praw i wolności”. W przypadku informacji dotyczących niepełnosprawności pracownika chodzi o ograniczenie dostępu do tych danych, przede wszystkim — jak należy przypuszczać — z uwagi na przysługujące pracownikowi prawo do prywatności, poszanowanie jego godności oraz ochronę przed dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność.

Zasady przetwarzania przez pracodawcę informacji o niepełnosprawności pracownika

Ustanowiony w art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679 zakaz przetwarzania danych dotyczących zdrowia, w tym informacji o niepełnosprawności, nie ma charakteru bezwzględny. Z jednej strony poddanie danych szczególnych kategorii specjalnej ochronie jest podyktowane koniecznością zabezpieczenia podstawowych praw i wolności osób fizycznych, z drugiej zaś udogodnienie tych danych umożliwia osobom, których dane dotyczą, korzystanie ze szczególnych uprawnień przewidzianych dla określonych grup społecznych. Z tych zapewne względów katalog okoliczności uchylających wspomniany zakaz obejmuje przesłankę związaną z realizacją praw i obowiązków z zakresu prawa pracy (art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679). Jest ona oparta na założeniu, że przetwarzanie danych wrażliwych może być niezbędne do wypełnienia obowiązków i szczególnych praw stron stosunku pracy, przy czym przetwarzanie to musi być dozwolone prawem unijnym, krajowym lub porozumieniem zbiorowym wydanym na mocy prawa kra-

owego, przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą. Przesłanka ta ma zatem charakter ogólny i wymaga doprecyzowania w drodze regulacji krajowych. Przykładem takich regulacji są przepisy u.r.z.o.n., zawierające bezpośrednią podstawę prawną przetwarzania przez pracodawcę informacji o niepełnosprawności pracownika. Wypada wspomnieć zwłaszcza o art. 2b ust. 1 pkt 1 u.r.z.o.n., w świetle którego pracodawca przetwarza dane o stanie zdrowia osób pozostających z nim w stosunku pracy do celów określonych w ustawie.

Analizując zgodność z prawem przetwarzania przez pracodawcę informacji o niepełnosprawności pracownika nie należy zapominać o art. 22¹ k.p. zawierającym zamknięty katalog danych osobowych, jakich pracodawca żąda od pracownika. Nadmienić przy tym trzeba, że przepis ten należy do regulacji sektorowych, o których stanowi art. 88 rozporządzenia 2016/679 dopuszczający możliwość przyjęcia przez państwa członkowskie bardziej szczegółowych przepisów mających zapewnić ochronę praw i wolności w kontekście przetwarzania danych osobowych pracowników (Kuba, 2018, s. 1091 i n.). W art. 22¹ k.p. ustawodawca nie wymienia wprawdzie danych dotyczących niepełnosprawności pracownika, jednakże odsyła do innych regulacji, które mogą stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę powyższych danych. W myśl art. 22¹ § 3 pkt 3 k.p. pracodawca żąda od pracownika podania innych niż wymienione w art. 22¹ k.p. danych osobowych, jeśli jest to konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy. Ponadto zgodnie z art. 22¹ § 4 k.p. takie żądanie jest dopuszczalne, jeśli udostępnienie przez pracownika określonych danych osobowych jest niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

Przepisy u.r.z.o.n. określające uprawnienia pracowników niepełnosprawnych oraz obowiązki i uprawnienia pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne stanowią zatem zasadniczą podstawę przetwarzania przez pracodawcę informacji dotyczących niepełnosprawności pracownika. Przetwarzanie tych danych musi następować zgodnie z określonymi w art. 5 ust. 1 rozporządzenia 2016/679 regułami przetwarzania danych osobowych. Poza wspomnianą już zasadą legalności należy wskazać, że dane te powinny być przetwarzane rzetelnie i w sposób przejrzysty dla osób, których dane dotyczą (art. 5 ust. 1 lit. a rozporządzenia 2016/679). Na mocy art. 5 ust. 1 lit. e–f rozporządzenia 2016/679 dane te muszą być ponadto odpowiednio zabezpieczone (zasada integralności i poufności danych) oraz nie mogą być przechowywane w formie umożliwiającej identyfikację osób, których dotyczą, przez okres dłuższy niż jest to niezbędne do przyjętych celów przetwarzania (zasada czasowości). Do kwestii tych odnosi się *expressis verbis* polski ustawodawca na gruncie przepisów u.r.z.o.n., wskazując, po pierwsze, na konieczność dokonywania — nie rzadziej niż raz na 5 lat — przeglądu przydatności przetwarzania danych osobowych (art. 2b ust. 7). Po drugie zaś przewiduje szczególne zabezpieczenia przetwarzania danych dotyczących niepeł-

nosprawności, tj. dopuszczenie do przetwarzania danych wyłącznie osób posiadających pisemne upoważnienie administratora danych osobowych oraz zobowiązanie tych osób do zachowania danych w poufności (art. 2b ust. 6 u.r.z.o.n.).

W kontekście przetwarzania danych na temat niepełnosprawności pracownika szczególnego znaczenia nabierają zasady: celowości (art. 5 ust. 1 lit. b rozporządzenia 2016/679) i adekwatności (art. 5 ust. 1 lit. c rozporządzenia 2016/679). Zakres przetwarzania tych informacji ma być adekwatny, stosowny i ograniczony do celów, dla których są one przetwarzane, przy czym cele te określają przede wszystkim przepisy u.r.z.o.n. Przewidują one szereg szczególnych rozwiązań aktualizujących się dla pracodawców w razie zatrudniania osób niepełnosprawnych, z którymi wiąże się konieczność przetwarzania danych o niepełnosprawności. Należy zwłaszcza zwrócić uwagę na szczególne uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych w zakresie takich instytucji prawa pracy, jak czas pracy czy urlopy wypoczynkowe, które zostały unormowane w rozdziale 4 u.r.z.o.n. — „Uprawnienia osób niepełnosprawnych”. Na specjalne rozwiązania w zakresie czasu pracy składają się obniżone normy czasu pracy, ograniczenia pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, dodatkowe przerwy w pracy (art. 15–18 u.r.z.o.n.). Jeśli chodzi o urlop wypoczynkowy, to pracownikom niepełnosprawnym przyznano prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego oraz zwolnień od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za pracę (art. 19–20 u.r.z.o.n.). Wskazane wyżej uprawnienia cechuje pewna dyferencjacja, albowiem część z nich przysługuje wszystkim osobom niepełnosprawnym (bez względu na stopień niepełnosprawności), niektóre zaś zostały przewidziane wyłącznie dla pracowników o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (Staszewska, 2015, s. 32 i n.). Na marginesie warto zauważyć, że ustawodawca nakłada na pracodawców pewne obowiązki względem osób niepełnosprawnych także jeśli nie pozostają z nim w stosunku pracy. Jak wynika z art. 23a u.r.z.o.n., pracodawca jest obowiązany zapewnić niezbędne racjonalne usprawnienia³ dla osoby niepełnosprawnej nie tylko pozostającej z nim w stosunku pracy, ale również uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie.

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych może warunkować objęcie pracodawców różnicowanymi formami wsparcia czy umożliwić prowadzenie zakładu pracy w określonej formie organizacyjnoprawnej (np. zakładów pracy chronionej lub zakładów aktywności zawodowej, z prowadzenia których dla pracodawców również płyną określone korzyści)⁴. Do uprawnień pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne należy zaliczyć m.in.: możliwość uzyskiwania dofinansowania do wynagrodzenia pracowników niepełnosprawnych, którego wysokość jest uzależniona od stopnia niepełnosprawności pracowników oraz konkretnych schorzeń (art. 26a u.r.z.o.n.); obniżenie bądź zwolnienie z wpłat na PFRON (art. 21 u.r.z.o.n.); zwrot kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu

w pracy oraz kosztów szkolenia tych pracowników (art. 26d u.r.z.o.n.); zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy (art. 26e u.r.z.o.n.).

Z powyższego wynika, że posiadanie statusu osoby niepełnosprawnej wpływa na przysługujące jej samej szczególne uprawnienia, ale także ma istotne znaczenie dla pracodawcy w zakresie zarówno jego uprawnień, jak i obowiązków względem zatrudnianych osób niepełnosprawnych. Pracodawca, aby mógł realizować spoczywające na nim obowiązki oraz korzystać z form wsparcia przewidzianych w u.r.z.o.n., musi pozyskać dane o niepełnosprawności zatrudnianej osoby, co w rezultacie oznacza, że niezbędne jest formalne potwierdzenie tego faktu. Tak jak zostało to już uprzednio zaznaczone, źródłem informacji o niepełnosprawności są odpowiednie orzeczenia (art. 1 u.r.z.o.n.).

System orzekania o niepełnosprawności funkcjonujący w Polsce jest dość skomplikowany, co powoduje, że w obiegu występują orzeczenia o różnym charakterze, wydawane przez odrębne instytucje, orzekające dla celów rentowych i pozarentowych (Brząkowski, 2014, s. 5 i n.).

Pierwszy rodzaj orzeczeń to orzeczenia o stopniu niepełnosprawności osób, które ukończyły 16. rok życia⁵, wydawane przez powiatowe i wojewódzkie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności. Zgodnie z art. 6b ust. 3 u.r.z.o.n. w orzeczeniu powiatowego zespołu ustala się przede wszystkim stopień niepełnosprawności (lekki, umiarkowany, znaczny) oraz nie więcej niż trzy symbole przyczyn niepełnosprawności, które oznacza się w sposób wskazany w § 32 ust. 2 r.w.o.n.⁶. Symbol przyczyny niepełnosprawności zawarty w orzeczeniu odzwierciedla rozpoznanie uszkodzenia lub choroby, która niezależnie od przyczyny jej powstania powoduje zaburzenia funkcji organizmu oraz ograniczenia w wykonywaniu czynności życiowych i aktywności społecznej danej osoby. W orzeczeniu o stopniu niepełnosprawności określa się także wskazania dotyczące m.in. odpowiedniego zatrudnienia uwzględniającego psychofizyczne możliwości danej osoby, szkolenia (w tym specjalistycznego), zatrudnienia w zakładzie aktywności zawodowej, konieczność zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze oraz pomoce techniczne, ułatwiające funkcjonowanie danej osoby. Wskazania ustala się stosownie do naruszonej sprawności organizmu i ograniczeń funkcjonalnych uzasadniających korzystanie z ulg i uprawnień.

Drugi rodzaj orzeczeń to orzeczenia o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy (orzeczenia dla celów rentowych) wydawane przez lekarza orzecznika ZUS na gruncie ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (DzU z 2020 r. poz. 53, dalej: u.e.r.)⁷. W orzeczeniach tych określa się zatem niezdolność do pracy (całkowitą czy częściową), co nie przekreśla możliwości podjęcia zatrudnienia, bowiem zgodnie z art. 13 ust. 4 u.e.r. zachowanie zdolności do pracy w warunkach określonych w u.r.z.o.n. nie stanowi przeszkody do orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy. Należy zwrócić uwagę, że w orzeczeniach lekarza orzecznika ZUS nie znajdują się informacje takie jak w przypadku orzeczeń o stopniu niepełnosprawności.

Orzeczenia lekarza orzecznika ZUS są równoważne z odpowiednimi orzeczeniami o znacznym, umiarkowanym bądź lekkim stopniu niepełnosprawności⁸, w związku z czym osoby posiadające takie orzeczenia mogą składać do zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności wniosek o ustalenie stopnia niepełnosprawności (stopień niepełnosprawności będzie ustalany w oparciu o przedłożone orzeczenie lekarza orzecznika ZUS) i wskazań dla celów korzystania z ulg i uprawnień⁹. Z analogicznym wnioskiem do zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności mogą także występować osoby posiadające ważne orzeczenia o zaliczeniu do jednej z grup inwalidów, niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym (art. 5a w zw. z art. 62 u.r.z.o.n.). W przypadku osób mających orzeczenia o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy albo ważne orzeczenia o inwalidztwie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności wydają orzeczenie o wskazaniach do ulg i uprawnień (§ 2 pkt 3 r.w.o.n.). W orzeczeniach tych, podobnie jak w orzeczeniach o stopniu niepełnosprawności, zamieszcza się poza stopniem niepełnosprawności nie więcej niż trzy symbole przyczyn niepełnosprawności oraz wskazania, o których mowa w art. 6b ust. 3 u.r.z.o.n.

Pozyskanie przez pracodawcę informacji na temat niepełnosprawności następuje wraz z przedłożeniem przez pracownika jednego z wyżej przedstawionych orzeczeń. Zgodnie z art. 2a u.r.z.o.n. osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność¹⁰. Z regulacją tą skorelowany jest art. 20c u.r.z.o.n., z którego wynika, że osobie niepełnosprawnej przysługują uprawnienia pracownicze określone w rozdziale 4 u.r.z.o.n. odpowiednio od dnia, od którego osoba niepełnosprawna została wliczona do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych właśnie na podstawie art. 2a u.r.z.o.n. Co więcej, niektóre z uprawnień przysługujących pracownikom niepełnosprawnym zostały uzależnione od legitymowania się określonym stopniem niepełnosprawności. *A contrario* u pracodawcy, któremu nie przedstawia się orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, nie aktualizują się spoczywające na nim obowiązki związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, a także nie ma on prawa ubiegać się o różne formy wsparcia przewidziane w związku z zatrudnieniem tych osób. Warto jednak zauważyć, że ustawodawca przewiduje pewne obowiązki względem osób, które zgłaszają pracodawcy potrzeby wynikające z niepełnosprawności, bez wskazania na konieczność przedłożenia orzeczenia. Z taką sytuacją mamy do czynienia w przypadku wspomnianych już wcześniej racjonalnych usprawnień uregulowanych w art. 23a u.r.z.o.n., który stanowi o koniecznych w konkretnej sytuacji zmianach lub dostosowaniach do szczególnych zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby. Obowiązek ten rozciąga się nie tylko na osoby zatrudnione (które mogłyby zostać wliczone do stanu zatrudnienia), ale także na osoby biorące udział w procesie rekrutacji. W uzasadnieniu do wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gorzowie Wielkopolskim

z 9 listopada 2017 r. (II SA/Go 536/17, LEX nr 2399983) skład orzekający zauważył, że w art. 23a u.r.z.o.n. jest mowa o zgłoszeniu potrzeb pracodawcy jako zdarzeniu nakazującemu przedsięwzięcie przez pracodawcę czynności zmierzających do zapewnienia osobie niepełnosprawnej warunków pracy adekwatnych do jej niepełnosprawności. Przepis ten nie zawiera przy tym ograniczenia co do formy uzyskania koniecznej informacji. Informacji dostarczyć może oświadczenie o stopniu niepełnosprawności, ale może to być jednocześnie 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.

Mając na uwadze powyższe wywody należy skonstatować, iż celowość przetwarzania przez pracodawcę informacji nt. niepełnosprawności pracownika jest bezsporna. Wątpliwości budzi natomiast szczegółowy zakres danych osobowych, jakie pozyskuje pracodawca w związku ze zbieraniem orzeczeń. Przypomnieć bowiem trzeba, że w świetle art. 5 ust. 1 lit. c rozporządzenia 2016/679 zakres ten powinien być minimalny. Tymczasem analiza treści orzeczeń przedkładanych pracodawcy przez osoby niepełnosprawne umożliwia mu uzyskanie wiedzy nt. kategorii schorzeń jakimi dotknięty jest pracownik. W tym kontekście szczególnie istotne wydaje się być rozstrzygnięcie kwestii dobrowolności ujawnienia przez pracownika informacji nt. niepełnosprawności.

Zakres swobody pracownika w przedmiocie ujawnienia pracodawcy informacji o swojej niepełnosprawności — uwagi *de lege lata*

Dokonanie oceny zakresu autonomii informacyjnej pracownika w przedmiocie danych nt. niepełnosprawności wymaga ponownego sięgnięcia do podstaw prawnych przetwarzania tych danych. Z całą pewnością autonomię informacyjną człowieka najpełniej urzeczywistnia zgoda na przetwarzanie danych osobowych. Wiąże się ona bowiem z dobrowolnym udostępnieniem danych osobowych. Jak zaś wynika z orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, autonomia informacyjna jednostki obejmuje prawo do samodzielnego decydowania o ujawnianiu innym podmiotom swoich danych osobowych (wyrok z 17 czerwca 2008 r., K 8/04). Mając jednak na względzie obostrzenia dotyczące zgody pracownika na przetwarzanie danych osobowych, wynikające zwłaszcza z art. 22^{1a} § 1–2 oraz 22^{1b} § 1 k.p., należy przyjąć, iż okoliczność ta nie będzie z reguły stanowić przesłanki legalizującej przetwarzanie przez pracodawcę informacji nt. niepełnosprawności pracownika.

W doktrynie zauważa się, że tak rozumiana autonomia informacyjna jednostki nie jest nieograniczona, bowiem niekiedy ustawodawca przesądza o konieczności udostępnienia danych osobowych (Banaszak, 2009, s. 260). Potwierdza to treść art. 51 ust. 1 Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r. (DzU nr 78, poz. 483 ze zm.), z którego wynika, że

obowiązek ujawnienia informacji dotyczących swojej osoby musi być unormowany w ustawie. Należałoby zatem przyjąć, że obowiązek udostępnienia przez pracownika informacji nt. niepełnosprawności jest warunkowany istnieniem w tym zakresie podstawy ustawowej. Tymczasem aktualne brzmienie ustawowych przepisów odnoszących się do przetwarzania przez pracodawcę danych nt. niepełnosprawności pracownika budzi pewne wątpliwości.

Mając na względzie, iż w świetle art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679 przetwarzanie tych danych musi być niezbędne do realizacji uprawnień oraz obowiązków stron stosunku pracy, określonych przede wszystkim przepisami u.r.z.o.n., należałoby rozstrzygnąć, czy pracodawca, chcąc wykonać przewidziane w tym przepisach obowiązki i uprawnienia, może żądać od pracownika podania przedmiotowych danych. Artykuł 22¹ § 3 pkt 3 k.p. wskazuje, że pracodawca żąda udostępnienia przez pracownika takich danych, jeśli jest to konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy, a więc uprawnień przysługujących pracownikom niepełnosprawnym. Analiza tej regulacji w powiązaniu z przepisami u.r.z.o.n. prowadzi jednak do wniosku, że żądanie to będzie uprawnione dopiero wówczas, gdy pracownik będzie zainteresowany realizacją przysługujących mu uprawnień, a to z kolei oznaczałoby, że udostępnienie tych danych przez pracownika jest dobrowolne, choć konieczne do wykonania uprawnień pracowniczych.

Jednocześnie w art. 22¹ § 4 k.p. wskazuje się, że pracodawca zwraca się do pracownika ze wspomnianym żądaniem, jeśli jest to niezbędne do spełnienia uprawnienia lub obowiązku wynikającego z przepisu prawa. W tym przypadku pracodawca może się zatem powołać na spoczywające na nim obowiązki względem pracowników niepełnosprawnych, jak i na uprawnienia przysługujące mu z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych. Fundamentalną kwestią są więc tutaj konsekwencje — zarówno dla pracodawcy jak i dla pracownika — jakie wiążą się z nieujawnieniem przez pracownika danych nt. niepełnosprawności.

Przed wszystkim należy zauważyć, że przepisy u.r.z.o.n. ustanawiają szczególną ochronę pracy osób niepełnosprawnych, których zdolność do pracy oraz zdrowie, ze względu na funkcje biologiczne oraz właściwości psychofizyczne, powinny podlegać specjalnej pieczy (Kuczyński, 2008, s. 277). Pracodawca nie dysponując wiedzą, że zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, może nie być w stanie zapewnić mu odpowiednich warunków pracy (w orzeczeniu o stopniu niepełnosprawności znajdują się m.in. wskazania dotyczące odpowiedniego zatrudnienia uwzględniającego psychofizyczne możliwości danej osoby). Trzeba przy tym zaznaczyć, że zgodnie z art. 4 ust. 5 u.r.z.o.n. zaliczenie do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie wyklucza możliwości zatrudnienia tej osoby u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej m.in. w przypadku przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej. W razie jednak braku stosownych informacji pracodawca nie będzie w stanie zindywi-

dualizować środków ochrony pracownika z niepełnosprawnościami przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Co więcej, stosowanie ogólnych regulacji z zakresu bezpieczeństwa i ochrony pracy może się okazać niewystarczające dla skutecznej ochrony zdrowia i życia wszystkich zatrudnionych u pracodawcy osób (Paluszkiewicz, 2017, s. 341). Zwrócił na to uwagę także Sąd Najwyższy w wyroku z 10 lipca 2019 r. (III UK 189/19, LEX nr 2692778) stwierdzając, że ujawnienie przyczyny niepełnosprawności (rodzaju choroby) w urzędowym dokumencie, jakim jest orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, może okazać się niezbędne i konieczne do realizacji celu zamierzonego przez ustawodawcę w zakresie zabezpieczenia interesów pracownika i pracodawcy zatrudniającego osobę z niepełnosprawnością¹¹.

W tym kontekście skierowanie wobec pracownika żądania udostępnienia informacji nt. niepełnosprawności wydaje się być uprawnione na podstawie art. 22¹ § 4 k.p. (w związku z przepisami u.r.z.o.n. lub przepisami działu X k.p.), zaś pracownik powinien — jak należałoby oczekiwać — mieć na względzie, iż przekazanie pracodawcy wspomnianych informacji ma istotne znaczenie dla zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy. Brakuje jednak w tym zakresie jednoznacznych unormowań prawnych, z których wynikałoby, że pracownik jest zobowiązany z powyższych względów do ujawnienia pracodawcy danych nt. niepełnosprawności, a w przypadku wynikającego z kodeksu pracy obowiązku pracodawcy w zakresie ochrony życia i zdrowia pracowników — także wyraźnej podstawy do przetwarzania przedmiotowych danych (czego wymaga pracodawca unijny na gruncie art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679).

Konsekwencją nieujawnienia przez pracownika przedmiotowych informacji jest również brak możliwości skorzystania przez pracodawcę z form wsparcia określonych przepisami u.r.z.o.n. Jak wynika bowiem z art. 2a u.r.z.o.n., pracodawca nie może wliczyć pracownika, który nie przedłożył orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych, co z kolei wyklucza m.in. możliwość uzyskania przez pracodawcę zwolnienia z wpłat na PFRON, o którym mowa w art. 21 ust. 2 u.r.z.o.n. **Jednocześnie, zgodnie z art. 2b ust. 2 u.r.z.o.n., przedstawienie pracodawcy dokumentów potwierdzających dane osobowe o stanie zdrowia, a zatem także wspomnianego orzeczenia, jest dobrowolne.** Oznacza to więc, że ustawodawca pozostawił pracownikowi swobodę w przedmiocie dostarczenia pracodawcy powyższego dokumentu. Na marginesie wypada zauważyć, iż odmienna konkluzja nasuwa się na tle analizy art. 22¹ § 5 zd. drugie k.p., na mocy którego pracodawca ma prawo żądać od pracownika udokumentowania podanych danych osobowych, co wskazuje na pewną niespójność obowiązujących unormowań. Jak się zatem wydaje, zakres autonomii informacyjnej pracownika nie jest tutaj ograniczony w związku z tym, że pracodawca chciałby skorzystać z uprawnień przewidzianych z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych. Wręcz przeciwnie, należałoby raczej przyjąć, że realizacja tych uprawnień jest konsekwencją tego, że pracownik zdecy-

dował się ujawnić pracodawcy informacje nt. niepełnosprawności, korzystając z przysługującej mu autonomii informacyjnej.

Wreszcie pracownik, który nie udostępnia pracodawcy informacji o swojej niepełnosprawności i nie przedstawia mu orzeczenia o niepełnosprawności, pozbawia się możliwości korzystania z takich uprawnień, jak dodatkowy urlop wypoczynkowy, dodatkowa przerwa w pracy, skrócone normy czasu pracy etc. — w końcu zgodnie z art. 20c u.r.z.o.n. osobie niepełnosprawnej przysługują szczególnie uprawnienia pracownicze odpowiednio od dnia, od którego została ona wliczona do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Należy jednak wyraźnie zaznaczyć, że przywołany art. 20c u.r.z.o.n. dotyczy realizacji uprawnień przysługujących osobom niepełnosprawnym, a nie nabycia praw przez te osoby. Ilustracją tego zagadnienia może być prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego, o którym mowa w art. 19 u.r.z.o.n. Otóż pracownik niepełnosprawny nabywa do niego prawo z chwilą spełnienia ustawowych przesłanek, a więc po przepracowaniu roku po dniu zaliczenia go do umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności, zaś realizacja tego uprawnienia następuje nie wcześniej niż od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego stosowny stopień niepełnosprawności (Staszewska, 2015a, s. 415). A zatem przedstawienie orzeczenia nie ma wpływu na samo nabycie prawa do dodatkowego urlopu, ale jest warunkiem skorzystania z niego, ponieważ dopiero od dnia przedstawienia orzeczenia pracodawca ma obowiązek udzielić dodatkowego urlopu, do którego ten nabył prawo (Pietruszyńska, 2012, s. 41). Skutkiem takiej regulacji może być konieczność rozliczenia się z pracownikiem z urlopu dodatkowego (za okres niepodlegający przedawnieniu), który pracownik nabył, a nie wykorzystał na skutek nieprzedłożenia orzeczenia. Nie zmienia to jednak faktu, że korelatywnie związane z uprawnieniami pracowników niepełnosprawnych obowiązki pracodawcy aktualizują się od dnia przedstawienia orzeczenia o niepełnosprawności, w konsekwencji obowiązki te mają charakter reakcyjny (Paluszkiewicz, 2017, s. 340).

W powyższym przypadku nie ma wątpliwości, iż pracownik dysponuje szerokim zakresem autonomii informacyjnej — to on bowiem decyduje, czy udostępnić pracodawcy stosowne dane w zależności od tego, czy jest zainteresowany skorzystaniem z przysługujących mu uprawnień. Koresponduje z tym treść przytoczonego uprzednio art. 2b ust. 2 u.r.z.o.n., w świetle którego przedstawienie pracodawcy dokumentów potwierdzających dane osobowe o stanie zdrowia jest dobrowolne. Biorąc pod uwagę zależność zachodzącą pomiędzy przedłożeniem przez pracownika stosownego orzeczenia i możliwością realizacji uprawnień przewidzianych dla pracowników niepełnosprawnych należałoby stwierdzić, że intencją ustawodawcy było — choć nie jest to w pełni czytelne — przyznanie pracownikowi swobody w przedmiocie udostępnienia danych nt. swojej niepełnosprawności.

Zakres swobody informacyjnej pracownika w kontekście danych dotyczących niepełnosprawności cechuje dyferencjacja ze względu na cele, dla których te dane miałyby

zostać udostępnione. Kwestią bezsporną jest to, że to pracownik decyduje o ujawnieniu pracodawcy powyższych informacji w związku z realizacją przysługujących mu uprawnień. Musi się jednak wówczas liczyć z koniecznością przedłożenia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, nawet jeśli nie wszystkie ze znajdujących się w tym dokumencie informacji są niezbędne¹². Natomiast rozstrzygnięcie zakresu autonomii informacyjnej pracownika, gdy idzie o inne cele przetwarzania danych nt. niepełnosprawności, nastręcza znacznie więcej trudności, co — w naszej ocenie — jest rezultatem braku jasnych i jednocześnie spójnych regulacji prawnych.

Uwagi końcowe

Nieujawnienie przez pracownika informacji nt. niepełnosprawności prowadzi do określonego wartościowania dóbr prawnie chronionych. Osoba niepełnosprawna przedkłada swoją prywatność ponad własne zdrowie i życie, ale także innych osób pracujących z nią w zakładzie pracy, godząc w efekcie w interesy pracodawcy, który ponosi odpowiedzialność za życie i zdrowie zatrudnianych przez siebie osób (Paluszkiewicz, 2020, s. 264). Konse-

kwencje nieprzedstawienia pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności w określonych okolicznościach mogą zostać zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co znajduje swoje potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z 7 lutego 2001 r. (I PKN 244/00, LEX nr 55619), w którym stwierdzono, że zatajenie przez pracownika informacji, że został zaliczony do grupy inwalidzkiej, w zamiarze wprowadzenia w błąd pracodawcy co do braku przeciwwskazań lekarskich do wykonywania pracy, może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Korzystanie przez pracownika z pełnej swobody informacyjnej może zatem pociągać za sobą bardzo poważne konsekwencje, zwłaszcza w kontekście ochrony życia i zdrowia ludzkiego. Krytycznie należy więc ocenić aktualny stan unormowań, które w tak fundamentalnej kwestii nie przesądzają w sposób jednoznaczny o obowiązku udostępnienia pracodawcy przedmiotowych danych. Obowiązujące regulacje prawne dotyczące przedkładania pracodawcy orzeczeń o niepełnosprawności nie są ze sobą kompatybilne, co jest widoczne na tle analizy przepisów u.r.z.o.n., kodeksu pracy i rozporządzenia 2016/679.

Przypisy/Notes

¹ Należy zauważyć, że polski ustawodawca posługuje się pojęciem „osób niepełnosprawnych”, podczas gdy odchodzi się od takiej terminologii na rzecz pojęcia „osób z niepełnosprawnościami”. Ratyfikowana przez Polskę Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych w języku angielskim brzmi: „Convention on the Rights of Persons with Disabilities”, a zatem Konwencja o prawach osób z niepełnosprawnościami. Por też. Kurowski, 2012, s. 8 i n.; Paluszkiewicz, 2019, s. 42; Gięda, 2015, s. 25.

² Analogicznie regulowano tę kwestię w art. 8 ust. 1 dyrektywy 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 24 października 1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych (Dz. Urz. UE L 281 z 23.11.1995 r.) oraz art. 27 ust. 1 poprzednio obowiązującej ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (DzU z 2016 r. poz. 922 ze zm.).

³ 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. Obciążenia nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków publicznych.

⁴ Patrz rozdział 6 u.r.z.o.n. „Zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej”.

⁵ Szczegółowe kwestie dotyczące trybu wydawania i treści tych orzeczeń określa rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 15 lipca 2003 r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności, DzU z 2018 r. poz. 2027.

⁶ 01-U — upośledzenie umysłowe; 02-P — choroby psychiczne; 03-L — zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu; 04-O — choroby narządu wzroku; 05-R — upośledzenie narządu ruchu; 06-E — epilepsja; 07-S — choroby układu oddechowego i krążenia; 08-T — choroby układu pokarmowego; 09-M — choroby układu moczowo-płciowego; 10-N — choroby neurologiczne; 11-I — inne, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego; 12 — Całościowe zaburzenia rozwojowe.

⁷ Są to następujące orzeczenia: orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy ustalone na podstawie art. 12 ust. 2 u.e.r. i niezdolności do samodzielnej egzystencji, ustalone na podstawie art. 13 ust. 5 u.e.r.; orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji, ustalone na podstawie art. 13 ust. 5 u.e.r.; orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy, ustalone na podstawie art. 12 ust. 2 u.e.r.; orzeczenie o częściowej niezdolności do pracy ustalone na podstawie art. 12 ust. 3 u.e.r. oraz o celowości przekwalifikowania, o którym mowa w art. 119 ust. 2 i 3 u.e.r.

⁸ Patrz art. 5 u.r.z.o.n.

⁹ Należy zaznaczyć, że zrównanie orzeczeń ma charakter jednostronny.

¹⁰ Zasada ta ma także zastosowanie do dokumentów potwierdzających wystąpienie u pracowników schorzeń, o których mowa w art. 26a ust. 1b u.r.z.o.n., lub schorzeń określonych na podstawie art. 21 ust. 7 u.r.z.o.n., których pozyskanie będzie uprawniało pracodawcę m.in. do ubiegania się o zwiększone kwoty dofinansowania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego.

¹¹ Choć warto zauważyć, że umieszczanie w orzeczeniach o stopniu niepełnosprawności symbolu przyczyny niepełnosprawności (a w konsekwencji rodzaju choroby), w szczególności symbolu 02-P, budzi wiele kontrowersji. Zob. m.in. wyrok TK z 19 czerwca 2018 r., SK 19/17, OTK-A 2018/42.

¹² Warto odnotować, że w doktrynie postuluje się zmianę treści orzeczeń dotyczących niepełnosprawności poprzez odejście od nadmiernego skupiania się na deficytach i operowaniu stygmatyzującymi określeniami na rzecz zachowanych przez jednostkę możliwościach i zdolnościach oraz na środkach uwzględniających szczególne potrzeby w związku z zatrudnieniem (Paluszkiwicz 2019, s. 264; Kurowski, 2014, s. 68).

Bibliografia/References

- Banaszak, B. (2009). *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. Warszawa.
- Brząkowski, M. (2014). *Zatrudnianie niepełnosprawnych*. Warszawa.
- Gielda, M. (2015). Pojęcie niepełnosprawności. W: M. Gielda i R. Raszevska-Skałecka (red.), *Prawno-administracyjne aspekty sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce*. Wrocław.
- Kuba, M. (2017). W: E. Bielak-Jomaa i D. Lubasz (red.), *RODO. Ogólne rozporządzenia o ochronie danych. Komentarz*. Warszawa.
- Kuczyński, T. (2008). Ochrona pracy. W: Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak i H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys wykładu*. Warszawa.
- Kurowski, K. (2012). Niepełnosprawność i osoba niepełnosprawna — od medycznego do społecznego modelu niepełnosprawności. W: A. Błaszczak (red.), *Najważniejsze wyzwania po ratyfikacji Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych. Biuletyn RPO. Źródła*, (10).
- Kurowski K. (2014). *Wolności i prawa człowieka i obywatela z perspektywy osób z niepełnosprawnościami*. Warszawa.
- Litwiński, P. (red.), Barta, P. i Kawecki, M. (2018). *Rozporządzenie UE w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i swobodnym przepływem takich danych. Komentarz*. Warszawa.
- Mitrus, L. (2015). Niepełnosprawność jako przedmiot regulacji prawa pracy. W: M. Bosak (red.), *Prawo a niepełnosprawność. Wybrane aspekty*. Warszawa.
- Paluszkiwicz, M. (2015). W: M. Włodarczyk (red.), *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Komentarz*. Warszawa.
- Paluszkiwicz, M. (2017). Ujawnianie orzeczenia o niepełnosprawności a realizacja obowiązku ochrony zdrowia i życia pracownika z niepełnosprawnością — wybrana problematyka. W: T. Wyka i M. A. Mielczarek (red.), *Prawo ochrony pracy — współczesność i perspektywy rozwoju*. Warszawa.
- Paluszkiwicz, M. (2019). *Wolność pracy osób z niepełnosprawnościami jako wartość prawnie chroniona*. Łódź.
- Pietruszyńska, K. (2012). Pracownicy niepełnosprawni. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (6).
- Roszevska, K. (2018). Prawo do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami według regulacji MOP i ONZ. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (5).
- Sierpowska, I. i Kogut, A. *Status osoby niepełnosprawnej w polskim systemie prawa*. Wrocław.
- Staszewska, E. (2015). Szczególne uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych. W: M. Bosak (red.), *Prawo a niepełnosprawność. Wybrane aspekty*. Warszawa.
- Staszewska, E. (2015a). W: M. Włodarczyk (red.), *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Komentarz*. Warszawa.
- Światowa Organizacja Zdrowia. (2009). *Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (ICF)*. Światowa Organizacja Zdrowia.

Dr Magdalena Kuba, doktor nauk prawnych, adiunkt w Zakładzie Prawa Pracy Kolegium Prawa Akademii Leona Koźmińskiego oraz Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; kierownik studiów podyplomowych „Kadry i płace” w Akademii Leona Koźmińskiego; autorka publikacji z zakresu indywidualnego prawa pracy, rynku pracy i ochrony danych osobowych.

Dr Ewa Staszewska, doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; kierownik Studiów Podyplomowych Kadry i Płace na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, wykładowca w Instytucie Mediów i Produkcji Muzycznej Akademii Muzycznej im. Grażyny i Kiejstuta Bacewiczów w Łodzi; autorka licznych publikacji z zakresu prawa pracy (w tym monografii i komentarzy), w szczególności dotyczących prawnych problemów bezrobocia i rynku pracy, wokół których koncentrują się jej zainteresowania naukowe. Autorka ekspertyz i opinii prawnych, wykonawca w naukowych projektach badawczych.

Dr Magdalena Kuba, Ph.D. in Law, assistant professor in the Division of Labor Law, College of Law, Kozminski University, and in the Department of Labor Law, Faculty of Law and Administration, University of Łódź; supervisor of postgraduate studies "Staff and wages" at Kozminski University; author of publications in the field of individual labor law, labour market and personal data protection.

Dr Ewa Staszewska, Ph.D. in Law, assistant professor at the Department of Labor Law, Faculty of Law and Administration, University of Łódź; supervisor of Postgraduate Studies "Staff and Wages" at the Faculty of Law and Administration, University of Łódź; lecturer at the Institute of Media and Music Production at the Grażyna and Kiejstut Bacewicz Academy of Music in Łódź. Author of numerous publications in the field of labor law (including monographs and commentaries), in particular on legal problems of unemployment and the labor market, around which her research interests focus. Author of expert and legal opinions, contractor in scientific research projects.