

Rozmowy o dyskryminacji. Odc. 7. O racjonalnych usprawnieniach w miejscu pracy

Rozmowy o dyskryminacji. Podcast Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego.

Dorota Dudek: Serdecznie witamy w kolejnym odcinku podcastu Rozmowy o dyskryminacji Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego. Przy mikrofonie Dorota Dudek. Witamy się razem, bo razem ze mną jest gościni radczyni prawna Katarzyna Bogatko, członkini zarządu PTP, a moja koleżanka z organizacji. Prawniczka, która można powiedzieć, że jest na pierwszej linii frontu. Udziela porad prawnych osobom doświadczającym dyskryminacji w różnych dziedzinach życia. Dzisiaj będziemy rozmawiać o dziedzinie, jaką jest praca. Przenosimy się do pracy, bo porozmawiamy o racjonalnych usprawnieniach. Cześć Kasiu.

Katarzyna Bogatko: Cześć, witam serdecznie.

Dorota Dudek: Jakbyś mogła jeszcze potwierdzić, rozumiem, że nie skłamałam, rzeczywiście dużo tych porad w ciągu ostatniego roku udzieliłaś.

Katarzyna Bogatko: Tak, zgadza się. W chwili obecnej w PTPA prowadzimy projekt, który jest skierowany do mieszkańców i mieszanek Warszawy. W ramach tego projektu zapewniamy nieodpłatne wsparcie prawne dla osób, które doświadczają dyskryminacji albo są nią zagrożone.

Dorota Dudek: Rozmawialiśmy trochę o tym, z czym zgłaszają się do Ciebie osoby, którym udzielasz porad prawnych. Jakie zagadnienia pojawiają się często w tych poradach. Doszliśmy do wniosku, że zagadnienie tzw. racjonalnych usprawnień jest czymś, co poprawiłoby sytuację wielu z tych osób, z którymi rozmawiasz. O to właśnie bym Cię dzisiaj chciała zapytać. Może na początek powiedz mi, co to w ogóle są te racjonalne usprawnienia w miejscu pracy?

Katarzyna Bogatko: Jeśli chodzi o racjonalne usprawnienia, to w takim dużym skrócie możemy powiedzieć, że są to pewne konkretne, niezbędne zmiany lub dostosowania, które pracodawca wprowadza po to, aby osoby z niepełnosprawnością, które zatrudnia miały takie realne szanse na równi z innymi osobami w uczestnictwie w pracy, w rekrutacji, w szkoleniach czy też stażu.

Tak naprawdę chodzi, mówiąc o tych dostosowaniach, mamy na myśli dostosowania, ale do szczególnych zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności osób. Jeśli chodzi w ogóle o to zagadnienie obowiązku racjonalnych usprawnień, to ono jest regulowane przez konkretny przepis i konkretną ustawę. Chodzi tutaj o ustawę o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych i artykuł 23a, który wprowadza właśnie ten obowiązek racjonalnych usprawnień, czyli tych, tak jak już wspomniałam, tych dostosowań do szczególnych zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności.

Tutaj może warto jeszcze zaznaczyć, że obowiązek ten dotyczy osób zatrudnionych, ale z orzeczoną niepełnosprawnością. Oczywiście chodzi o osoby, które pozostają w stosunku pracy, osoby, które uczestniczą w procesie rekrutacji, ale także osoby odbywające staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe. Zastanawiam się jednak, jakie są najczęstsze przykłady takich racjonalnych usprawnień.

Dorota Dudek: Co może zrobić pracodawca, żeby zadbać o pracownika bądź pracownicę, osobę, która jest jednocześnie osobą z niepełnosprawnością?

Katarzyna Bogatko: Tutaj jeśli chodzi o te przykłady, to myślę sobie, że warto podkreślić, że nie ma takiego zamkniętego katalogu tych usprawnień czy dostosowań. One zawsze będą wynikały z tych konkretnych potrzeb, które zgłasza osoba, czyli tak naprawdę pracodawca zawsze analizuje konkretną sytuację i analizuje te konkretne potrzeby związane z niepełnosprawnością. To o czym też musimy pamiętać to to, że charakter tych dostosowań może być bardzo różny.

Czyli chodzi tutaj zarówno o dostosowania organizacyjne, ale również techniczne czy architektoniczne. Albo właśnie powiedziałabym odwrotnie, że chodzi nie tylko o dostosowania architektoniczne czy techniczne, ale również te organizacyjne. I teraz co tutaj mamy na myśli mówiąc o tym, że chodzi o np. dostosowania organizacyjne? Takim przykładem dostosowania stanowiska pracy o charakterze organizacyjnym to będzie np. wprowadzenie elastycznego czasu pracy, albo możliwość wykonywania pracy zdalnej, czy też inny podział obowiązków. Natomiast tak jak mówię, wszystko to zależy od konkretnej sprawy.

Jakiś czas temu trafiła do nas sprawa osoby, która była zatrudniona w banku, miała orzeczenie o niepełnosprawności, natomiast nie informowała o tym swojego pracodawcy, bo nie miała też takiego obowiązku. Natomiast zrobiła to w momencie, kiedy pracodawca wprowadził inne godziny pracy, wprowadził również pracę w godzinach nocnych. I to był ten moment, kiedy osoba poinformowała pracodawcę o tym, że ma orzeczenie o niepełnosprawności oraz poinformowała o swoich szczególnych potrzebach wynikających z tego orzeczenia i z tej niepełnosprawności oraz o tym, że nie może pracować w godzinach nocnych.

No i tutaj w tym konkretnym przykładzie te obowiązki racjonalnych usprawnień i to praktyczne dostosowanie stanowiska pracy polegałoby tak naprawdę tylko na tym, żeby ułożyć grafik w taki sposób, żeby osoba nie musiała wykonywać pracy w godzinach nocnych. Akurat w tej sprawie, o której mówię, pracodawca odmówił tych dostosowań pomimo tego, że nie wiązały się one z wysokim nakładem finansowym. Dlatego sprawa trafiła do sądu i sąd w tej sprawie nie miał wątpliwości, że pracodawca miał obowiązek zgodnie z przepisami ustawy dostosować to stanowisko pracy do szczególnych potrzeb zgłoszonych przez tę osobę.

I w tym konkretnym przypadku chodziło tutaj o te dostosowania o takim charakterze organizacyjnym. Ale tak jak już powiedziałam wcześniej, te dostosowania mogą mieć charakter techniczny, czyli na przykład pracodawca ma obowiązek zapewnić specjalistyczne oprogramowanie dla osób niewidomych lub słabowidzących czy też dodatkowe oświetlenie.

Jeśli chodzi o przykłady takich dostosowań o charakterze architektonicznym, to mogą być to kwestie związane z montażem odpowiednich podjazdów czy dostosowaniem toalety.

To, co powinnam podkreślić jeszcze na samym początku, co też wynika z przepisu, o którym wspomniałam, czyli tego artykułu 23a ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, to ten obowiązek, można tak powiedzieć, wchodzi w życie wtedy, kiedy przeprowadzenie tych zmian lub dostosowań nie skutkuje nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń finansowych. Dlatego tak ważne jest, żeby każdorazowo w przypadku zgłoszenia tych szczególnych potrzeb pracodawca przeprowadził taką dogłębną analizę. Na ile jest w stanie wprowadzić te dostosowania, czy one są związane z wysokimi obciążeniami finansowymi? Jeżeli tak, to zazwyczaj jest taka możliwość, żeby być może wprowadzić jakieś inne alternatywne, mniej obciążające finansowo rozwiązania.

Dorota Dudek: Powiedz proszę, co się dzieje w momencie, w którym pracodawca już wie, że osoba potrzebuje takich racjonalnych usprawnień, że ma jakieś potrzeby wynikające czy powiązane z tym, że jest osobą z niepełnosprawnością i co się dzieje, jeżeli do tego nie dochodzi, jeżeli odmówi? Czy to jest przypadek, który mogłybyśmy określić jako dyskryminację w świetle przepisów prawa?

Katarzyna Bogatko: Tutaj nie ma wątpliwości, że tak. Odmowa dostosowania stanowiska pracy w sytuacji, kiedy nie jest to związane z nieproporcjonalnymi, wysokimi obciążeniami finansowymi stanowi przejaw dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. I jak gdyby to wynika wprost z przepisu artykułu 23a ustawy o rehabilitacji zawodowej i zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami, który to przepis mówi wprost, że niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień jest traktowane jako naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, o której mowa w artykule 18.3a kodeksu pracy.

No i w takiej sytuacji osoba, wobec której zasada równego traktowania została złamana, w tym konkretnym przypadku mówimy tutaj o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, ma prawo dochodzić odszkodowania. Tego odszkodowania dochodzi na podstawie artykułu 18.3d kodeksu pracy w postępowaniu sądowym, które musi wytoczyć przeciwko swojemu pracodawcy. I tutaj to też podkreślają sądy powszechne i orzecznictwo sądu najwyższego, że nie podjęcie przez pracodawcę żadnych działań i ograniczenie się wyłącznie do stwierdzenia, że są to działania obciążające zbytnio pracodawcę, no to trudno tutaj uznać tego typu zachowanie pracodawcy za wypełnienie tego obowiązku racjonalnych usprawnień.

Dlatego tak ważne jest to, żeby dokładnie to przeanalizować, ocenić zasadność tych potrzeb, ich racjonalność i podjąć decyzję, a jeżeli jest ona odmowna to musi być po prostu uzasadniona.

Dorota Dudek: Pojawia się też często takie pytanie podczas szkoleń, kiedy przypominam sobie szkolenia, które prowadzę, to często osoby pytają, czy przypadkiem osoby, których sytuacja w pracy zmienia się wobec wprowadzenia tych korzystnych dla innej osoby racjonalnych usprawnień, czy te osoby nie są dyskryminowane? Czy wprowadzanie racjonalnych usprawnień w miejscu pracy stanowi dyskryminację innych osób w miejscu pracy?

Katarzyna Bogatko: Nie, oczywiście nie. To też wynika z przepisów kodeksu pracy, które podają nam konkretne przykłady, wyjątki, kiedy nie będziemy mogli mówić o łamaniu zasady równego traktowania i niewątpliwie stosowanie się do przepisów, które wprowadzają pewne usprawnienia, czy możliwość korzystania z określonych uprawnień przez osoby z orzeczoną niepełnosprawnością, to jest taka sytuacja, w której nie możemy mówić o dyskryminacji wobec innych osób.

Co więcej, to może jest też dobry moment, żeby podkreślić to, że nawet w przypadku, jeżeli osoba nie ma orzeczonej niepełnosprawności, a zgłosi pracodawcy jakieś szczególne potrzeby, to w takiej sytuacji pracodawca w świetle standardów antydyskryminacyjnych powinien również przeanalizować ten konkretny przypadek i w miarę możliwości uwzględnić te szczególne potrzeby osoby. A to moglibyśmy wywodzić z tego ogólnego obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji i z tych ogólnych zasad pracy, mówiących o równym traktowaniu i zakazie dyskryminacji w miejscu pracy.

Dorota Dudek: To na koniec zapytam Cię jeszcze o Twoje doświadczenia z wsparcia prawnego, którego udzielasz, w ramach projektu, o którym mówiłaś. Jakie są najczęstsze problemy z wdrażaniem takich racjonalnych usprawnień? Jakie przeszkody napotykają pracodawcy i jakie rozwiązują?

Katarzyna Bogatko: Myślę, że o jednym problemie już powiedziałam. Dotyczy on właśnie osób, które nie mają orzeczonej niepełnosprawności, a na przykład doświadczają różnego rodzaju chorób czy też neuroróżnorodności i mają te szczególne potrzeby dotyczące miejsca pracy, stanowiska pracy. Często spotykają się z takim oporem ze strony pracodawcy właśnie w związku z tym, że nie mają tego orzeczenia o niepełnosprawności.

Myślę sobie, że takim problemem jest również takie zbyt wąskie rozumienie tych usprawnień, często tylko w odniesieniu do kwestii technicznych, architektonicznych, które niewątpliwie są też bardziej kosztowne niż rozwiązania organizacyjne. Być może też pewien brak świadomości, zwłaszcza pracodawców, którzy nie mają doświadczenia w zatrudnianiu osób z orzeczoną niepełnosprawnością. Brak wiedzy na temat tego właśnie obowiązku.

No i być może takie przekonanie, automatyczne uznawanie, że te potrzeby są takie być może nadmierne, że pracownicy i pracowniczki są zbyt roszczeniowi, to myślę, że to są takie najczęstsze problemy.

Dorota Dudek: Mam nadzieję, że osoby, które wysłuchały tego odcinka podcastu już wiedzą czym są racjonalne usprawnienia, jak dochodzić wdrażania ich w miejscu pracy i co zrobić gdyby pracodawca odmawiał wprowadzania takich właśnie racjonalnych usprawnień. A ten podcast powstał dzięki projektowi, który w PDPA realizujemy.

To projekt Masz Prawo do Równego Traktowania. Nieodpłatne poradnictwo prawne i wsparcie psychologiczne dla osób zagrożonych dyskryminacją lub jej doświadczających. Ten projekt jest współfinansowany ze środków Miasta Stołecznego Warszawy, któremu bardzo dziękujemy.

A ja serdecznie dziękuję dzisiejszej gościni. Katarzyna Bogatko-Radczyni Prawna była w naszym podcaście i mam nadzieję, że wkrótce do niego powróci.

Katarzyna Bogatko: Ja również bardzo dziękuję.

Dorota Dudek: Do usłyszenia.