t. LXVII, nr 1/2026 DOI 10.33226/0032-6186.2026.1.9

Dr Aleksandra Ziętek-Capiga
Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0002-2762-4820
e-mail: a.zietek-capiga@wpia.uw.edu.pl

Dyskryminacja pośrednia przez asocjację. Obowiązek pracodawcy zapewnienia racjonalnych usprawnień pracownikowi będącemu opiekunem dziecka z niepełnosprawnością

Indirect discrimination by association. Employer's obligation to make reasonable accommodation to an employee who provides care for a child with disability

Streszczenie
Opracowanie jest poświęcone najnowszemu orzeczeniu Trybunału Sprawiedliwości UE w zakresie dyskryminacji opartej na więzi (przez asocjację) oraz jego skutkom. W wyroku z 11 września 2025 r. w sprawie C-38/24 [*Bervidi*][1], G.L. przeciwko AB SpA. (dalej: „wyrok w sprawie *Bervidi*") Trybunał Sprawiedliwości UE rozwinął koncepcję dyskryminacji przez asocjację. Orzekł, że prawo europejskie chroni pracownika opiekującego się dzieckiem z niepełnosprawnością przed opartą na więzi dyskryminacją pośrednią ze względu na niepełnosprawność. Co więcej, pracodawca jest zobowiązany do przyjęcia racjonalnych usprawnień w odniesieniu do pracownika, który choć sam nie jest osobą niepełnosprawną, to doświadcza takiej dyskryminacji ze względu na pomoc, jakiej udziela swojemu dziecku z niepełnosprawnością.

Słowa kluczowe
dyskryminacja pośrednia; zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność; dyskryminacja przez asocjację; obowiązek wprowadzenia przez pracodawcę racjonalnych usprawnień

JEL: K31

Abstract
This paper is dedicated to the latest judgment of the Court of Justice of the EU on discrimination by association and its implications. In the judgment of 11 September 2025 in case C-38/24 [*Bervidi*], G.L. v AB SpA, the Court of Justice of the European Union further developed the concept of discrimination by association, holding that EU law also affords protection against indirect discrimination by association on grounds of disability to a worker caring for a child with a disability. The Court further held that the employer is required to provide reasonable accommodation in respect of an employee who, although not himself or herself a person with a disability, is subject to such discrimination on account of the assistance provided to his or her child with a disability.

Keywords
indirect discrimination; prohibition of discrimination on grounds of disability; discrimination by association; employer's obligation to make reasonable accommodation

Ogólna zasada zakazu dyskryminacji została zagwarantowana w art. 21 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (dalej: „Karta"), zgodnie z którym zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na wymienione w katalogu otwartym kryteria, w tym z uwagi na niepełnosprawność. Konkretyzację tak wyrażonej

ogólnej zasady zakazu dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia i pracy stanowi dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. L 303 z 2000, s. 16; dalej: „dyrektywa 2000/78"). W oparciu o jej przepisy, w szczególności art. 1 oraz art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. b) w związku z art. 21, 24 i 26 Karty, a także art. 2, 5 i 7 Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. i zatwierdzonej w imieniu Wspólnoty Europejskiej decyzją Rady 2010/48/WE z 26 listopada 2009 r. (Dz.Urz. L 23, z 2010, s. 35; dalej: „konwencja ONZ"), w wyroku w sprawie *Bervidi* Trybunał orzekł, że zakaz dyskryminacji pośredniej ze względu na niepełnosprawność ma zastosowanie do pracownika, który choć sam nie jest osobą niepełnosprawną, to doświadcza takiej dyskryminacji z uwagi na pomoc, jakiej udziela swojemu dziecku z niepełnosprawnością, zapewniając mu niezbędną opiekę stosowną do jego stanu. W tym samym orzeczeniu, interpretując art. 5 dyrektywy 2000/78 w związku z art. 24 i 26 Karty oraz art. 2 i 7 konwencji ONZ, Trybunał uznał także, że pracodawca jest zobowiązany do wprowadzenia racjonalnych usprawnień w odniesieniu do pracownika, który udziela pomocy swojemu dziecku z niepełnosprawnością, zapewniając mu niezbędną opiekę.

Wyrok Trybunału zapadł na tle stanu faktycznego, w którym pracownica włoskiej spółki, pracująca jako operatorka stacji metra, wielokrotnie zwracała się o permanentne przeniesienie na stanowisko ze stałymi godzinami pracy, ewentualnie na stanowisko wymagające niższych kwalifikacji. Swoje wnioski motywowała potrzebą sprawowania opieki nad małoletnim niepełnosprawnym synem, uczestniczącym w programie leczenia w stałych godzinach popołudniowych. Pracodawca nie uwzględnił wniosków pracownicy. Mimo to czasowo wyznaczył pracownicy stałe miejsce pracy i przyznał preferencyjne – względem innych operatorów stacji – godziny pracy. Pracownica pozwała spółkę, żądając stwierdzenia, że odmowa uwzględnienia przez pracodawcę wniosku o permanentne dostosowanie warunków pracy miała charakter dyskryminacyjny. Włoski sąd kasacyjny zwrócił się do TSUE z pytaniami prejudycjalnymi.

Trybunał odwołał się do celu i skuteczności dyrektywy 2000/78 oraz wcześniejszego orzecznictwa. Przypomniał, że celem dyrektywy 2000/78 jest ustanowienie ogólnych ram prawnych służących zapewnieniu każdej osobie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, przez zagwarantowanie skutecznej ochrony przed dyskryminacją ze względu na jedną z przyczyn określonych w art. 1, w tym ze względu na niepełnosprawność. Uwypuklił, że celem przedmiotowej dyrektywy jest walka z wszelkimi formami dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w odniesieniu do zatrudnienia i pracy. W szczególności wszelka bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność powinna być w Unii zakazana (motyw 12 dyrektywy 2000/78).

Trybunał powołał się na wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z 17 lipca 2008 r. w sprawie C-303/06, *Coleman przeciwko Attridge Law* (dalej: „wyrok w sprawie *Coleman*"), zgodnie z którym dyskryminacja bezpośrednia ze względu na niepełnosprawność „oparta na więzi" jest zakazana przez dyrektywę 2000/78. Zasadę równego traktowania stosuje się bowiem nie do jednej kategorii określonych osób, lecz w zależności od przyczyn, o których mowa w art. 1 dyrektywy 2000/78. W konsekwencji zasadę tę można stosować także w odniesieniu do osób, które mimo że same nie są osobami legitymującymi się jedną z cech chronionych, są jednak poddane mniej przychylnemu traktowaniu lub znajdują się w szczególnie niekorzystnej sytuacji z jednej z tych przyczyn (zob. podobnie wyrok z 16 lipca 2015 r., *CHEZ Razpredelenie Bulgaria*, C83/14, EU:C:2015:480, pkt 56). Przyjęcie wykładni dyrektywy 2000/78 ograniczającej jej stosowanie wyłącznie do osób, które same są niepełnosprawne, mogłoby natomiast w znacznym stopniu pozbawić dyrektywę jej skuteczności (*effet utile*) i ograniczyć ochronę, którą ma gwarantować. Trybunał wskazał, że okoliczność, iż w systemie przewidzianym w dyrektywie 2000/78 pojęcie dyskryminacji pośredniej obejmuje możliwość jej uzasadnienia, w przeciwieństwie do pojęcia dyskryminacji bezpośredniej, nie ma wpływu na możliwość ewentualnego uznania danego działania za przejaw dyskryminacji „w oparciu o więź" w rozumieniu tej dyrektywy. Jednoznacznie przesądził, że kwestia uznania dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność „opartej na więzi" pozostaje taka sama niezależnie od tego, czy taka dyskryminacja ma charakter bezpośredni, czy pośredni.

Trybunał wskazał także na wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 22 marca 2016 r. w sprawie *Guberina przeciwko Chorwacji* (CE:ECHR:2016:0322JUD002368213, § 79)[2], zgodnie z którym dyskryminacyjne traktowanie, którego osoba doświadczyła ze względu na niepełnosprawność swojego dziecka, nad którym sprawuje opiekę, jest przejawem dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, objętym art. 14 Europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Przytoczył także stanowisko Komitetu ds. Praw Osób Niepełnosprawnych ustanowionego w art. 34 konwencji ONZ, zgodnie z którym zakaz jakiejkolwiek dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, przewidziany w jej art. 5 ust. 2, ma na celu ochronę osób niepełnosprawnych i osób z ich otoczenia, na przykład rodziców niepełnosprawnych dzieci, a także wyraźnie odnosi się do dyskryminacji „w oparciu o więź", nie ograniczając jej do dyskryminacji bezpośredniej.

W omawianym orzeczeniu Trybunał zmodyfikował stanowisko wyrażone w wyroku w sprawie *Coleman* w kwestii zakresu podmiotowego przewidzianego w art. 5 dyrektywy 2000/78 obowiązku pracodawcy wprowadzenia racjonalnych usprawnień w celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych. W orzeczeniu z 2008 r. stwierdził, że art. 5 dyrektywy 2000/78 znajduje zastosowanie wyłącznie do osób z niepełnosprawnością (pkt 39 i 42). Natomiast w wyroku z 2025 r. Trybunał uznał, że uprawnienie do uzyskania racjonalnych usprawnień powinno przysługiwać także pracownikowi, który udziela pomocy osobie niepełnosprawnej, ponieważ takie usprawnienia

nie ograniczają się do potrzeb osób niepełnosprawnych w miejscu pracy. W przypadku braku takiego uprawnienia zakaz dyskryminacji pośredniej w oparciu o więź pracownika, który udziela pomocy swojemu dziecku z niepełnosprawnością, zapewniając mu niezbędną opiekę stosowną do jego stanu, zostałby w znacznym stopniu pozbawiony skuteczności.

Zmianę tę Trybunał uzasadnił odmiennym zakresem przedmiotowym obu spraw oraz innym stanem prawnym. Sprawa Coleman nie dotyczyła zakresu stosowania art. 5 dyrektywy 2000/78, zaś w dniu ogłoszenia wyroku w sprawie Coleman Karta oraz konwencja ONZ, w świetle których należy interpretować dyrektywę 2000/78, jeszcze, odpowiednio, nie weszły w życie ani nie zostały zatwierdzone przez Wspólnotę. Trybunał powołał się na art. 2 akapit trzeci Konwencji ONZ, zgodnie z którym pojęcie dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność obejmuje wszelkie przejawy dyskryminacji, „w tym odmowę racjonalnych usprawnień". Zgodnie z akapitem czwartym tego artykułu „racjonalne usprawnienie" oznacza konieczne i odpowiednie zmiany i dostosowania, nienakładające nieproporcjonalnego lub nadmiernego obciążenia, jeśli jest to potrzebne w konkretnym przypadku, w celu zapewnienia osobom niepełnosprawnym możliwości korzystania z wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz ich wykonywania na zasadzie równości z innymi osobami. Ponadto lit. x) preambuły konwencji ONZ odnosi się wyraźnie do konieczności udzielenia pomocy rodzinom osób niepełnosprawnych, tak aby mogły one przyczynić się do pełnego i równego korzystania z praw przez same osoby niepełnosprawne.

Trybunał przypomniał, że pojęcie racjonalnego usprawnienia należy interpretować szeroko. Takim środkiem usprawniającym może być zmniejszenie wymiaru czasu pracy lub przeniesienie na inne stanowisko. Podkreślił, że art. 5 dyrektywy 2000/78 nie zobowiązuje pracodawcy do podjęcia środków, które nakładałyby na niego „nieproporcjonalnie wysokie obciążenia". Aby ustalić, czy przyjęcie środków nie wiąże się powstaniem po stronie pracodawcy nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia, należy uwzględnić w szczególności związane z tym koszty finansowe, rozmiar organizacji lub środki finansowe, którymi dysponują przedsiębiorstwa, a także możliwość pozyskania środków publicznych lub jakiejkolwiek innej pomocy (motyw 21 dyrektywy 2000/78).

Wyrok w sprawie *Bervidi* wpisuje się w utrwaloną linię orzeczniczą Trybunału ukierunkowaną na zapewnienie przepisom prawa antydyskryminacyjnego jak największej skuteczności[3]. Koncepcja dyskryminacji w oparciu o więź jest także stosowana i rozwijana w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z 25 lutego 2025 r. (III PSKP 21/24, OSNP 2025, nr 8, poz. 78) Sąd Najwyższy zastosował koncepcję dyskryminacji ze względu na więź w kontekście dyskryminacji ze względu na płeć[4]. Wykładnia zaprezentowana przez TSUE w wyroku w sprawie *Bervidi* także powinna zostać uwzględniona przez polskie sądy. Zapewne wpłynie na wykładnię art. 18^{3a} k.p., jak również art. 23a ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 913). Omawiane orzeczenie może w istotny sposób przyczynić się do zwiększenia skuteczności przepisów prawa antydyskryminacyjnego.

Przepisy Kodeksu pracy *de lege lata* bezpośrednio nie odwołują się do koncepcji dyskryminacji w oparciu o więź. Trwają jednak prace nad projektem ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (numer projektu UD183, projekt nowelizacji k.p. z dnia 27 października 2025 r.)[5] przewidującym m.in. zmianę art. 18^{3a} k.p. polegającą na dodaniu § 41 w brzmieniu: „Dyskryminowanie istnieje także wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik, choćby przyczyna ta była mylnie z nim wiązana (dyskryminacja przez założenie) lub z uwagi na powiązanie z osobą, której ta przyczyna dotyczy (dyskryminacja przez skojarzenie)". Oparcie projektowanego art. 18^{3a} § 41 na konstrukcji dyskryminacji bezpośredniej, z pominięciem modelu dyskryminacji pośredniej, może prowadzić do wyłączenia z kodeksowej ochrony przypadków dyskryminacji pośredniej przez asocjację, a w konsekwencji do rozbieżności między treścią przepisów kodeksu pracy a wykładnią dyrektywy 2000/78 prezentowaną przez TSUE. Jeżeli ustawodawca zdecyduje się na wprowadzenie do kodeksu pracy pojęć dyskryminacji asocjacyjnej (w projekcie określanej mianem „dyskryminacji przez skojarzenie") oraz dyskryminacji percepcyjnej (w projekcie nazwanej „dyskryminacją przez założenie"), ochrona powinna obejmować przypadki wszelkiej dyskryminacji (bezpośredniej i pośredniej).

W polskim prawie implementację art. 5 dyrektywy 2000/78 stanowi art. 23a wspomnianej już ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Katalog podmiotów, na rzecz których pracodawca zapewnia niezbędne racjonalne usprawnienia, obejmuje pracowników z niepełnosprawnościami oraz osoby niepełnosprawne uczestniczące w procesie rekrutacji lub odbywające szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie (art. 23a ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych). Rozszerzająca wykładnia art. 5 dyrektywy 2000/78 dokonana przez TSUE w wyroku w sprawie *Bervidi* może wskazywać na potrzebę uzupełnienia takiego katalogu.

[1] Sprawie została nadana fikcyjna nazwa, która nie odpowiada rzeczywistej nazwie ani rzeczywistemu nazwisku żadnej ze stron postępowania.

[2] Art. 21 ust. 1 Karty ustanawia co najmniej takie same gwarancje co gwarancje przewidziane w art. 14 Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, podpisanej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r.

[3] Szerzej na ten temat zob. Mitrus, 2021, s. 9.

[4] W szczególności w oparciu o opinię Rzecznika Generalnego Juliane Kokott przedstawioną 12 marca 2015 r. w sprawie C-83/14 CEZ *Razpredelenie Byłgarija AD przeciwko Komisija za zasztita ot diskriminacija* Sąd Najwyższy podkreślił, że istnienie więzi osobistej z podmiotem posiadającym cechy określone w art. 21 Karty Praw Podstawowych oraz w dyrektywach antydyskryminacyjnych nie jest jedynym możliwym łącznikiem pozwalającym uznać, że dana osoba jest dyskryminowana ze względu na więź.

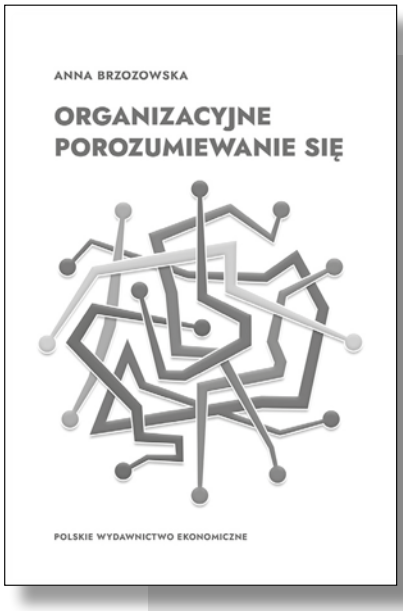
[5] https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12393651/katalog/13106707#13106707 (dostęp: 1.02.2026).

Bibliografia/References

Mitrus, L. (2021). Specyfika dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w prawie pracy Unii Europejskiej (uwagi dotyczące skutków wyroku TSUE w sprawie C-16/19 VL przeciwko Szpitalowi Klinicznemu im. dra J. Babińskiego w Krakowie), *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (9), s. 3–11. DOI: 10.33226/0032-6186.2021.9.1

Aleksandra Ziętek-Capiga, doktor nauk prawnych, adiunktka w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, radczyni prawna. Autorka kilkudziesięciu publikacji z zakresu prawa pracy.

Aleksandra Ziętek-Capiga, Doctor of Law, Assistant Professor in the Department of Labour Law and Social Policy at the Faculty of Law and Administration, University of Warsaw; Attorney-at-law. Author of publications on labour law.



Więcej informacji na stronie www.pwe.com.pl

ZAPOWIEDŹ

Anna Brzozowska

ORGANIZACYJNE POROZUMIEWANIE SIĘ

W świetle współczesnych koncepcji teoretycznych oraz wyników badań empirycznych z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości zdolność do porozumiewania się to jedna z kluczowych determinant sukcesu organizacyjnego w warunkach turbulentnego, złożonego i dynamicznie zmieniającego się otoczenia instytucjonalno-biznesowego. Porozumiewanie się postrzegane jest nie jako statyczny mechanizm transmisji informacji, lecz jako proces o charakterze adaptacyjnym i konstruktywnym, którego skuteczność zależy od zdolności do bieżącej reinterpretacji założeń oraz elastycznej reorientacji struktur, form i treści interakcji komunikacyjnych do zmiennych uwarunkowań funkcjonowania organizacji. W niniejszej monografii proces porozumiewania się ujmowany jest jako autonomiczny konstrukt w obrębie komunikacji organizacyjnej i świadomie odchodzi od tradycyjnych, linearnych modeli transmisji informacji. Monografia stanowi interwencję w obszar luki teoretycznej i terminologicznej. Pojęcie porozumiewania się funkcjonuje w monografii jako kategoria analityczna, która w sposób bardziej adekwatny odzwierciedla naturę procesów organizacyjnych, ujmując zarządzanie nie jako zestaw narzędzi i procedur komunikacyjnych, lecz jako relacyjny proces współkonstruowania organizacji. Monografia jest kompleksowym opracowaniem skupionym wokół problematyki porozumiewania się w organizacjach, integrującym zarówno ujęcia teoretyczne, jak również implikacje praktyczne. Podejmuje kluczowe zagadnienia związane z organizacyjnymi procesami porozumiewania się, ze szczególnym uwzględnieniem wyzwań wynikających z różnorodności kulturowej oraz dynamicznego rozwoju technologii informacyjno-komunikacyjnych. Analizuje wpływ współczesnych uwarunkowań społeczno-gospodarczych na procesy komunikacyjne oraz praktyki zarządzania organizacyjnego, formułując przy tym teoretyczny model skutecznego porozumiewania się o charakterze adaptacyjnym i synergicznym, który sprzyja budowaniu współpracy oraz wspieraniu innowacyjności w organizacjach. Rozważania teoretyczno-badawcze inicjowane są zdefiniowaniem problemu badawczego, osadzonego na płaszczyźnie wielowymiarowych i dynamicznych transformacji otoczenia organizacyjnego oraz ich implikacji dla wewnątrzorganizacyjnych procesów porozumiewania się. W monografii podkreślono znaczenie zintegrowanej, zrównoważonej perspektywy analitycznej, umożliwiającej spójne powiązanie ram teoretycznych z praktyką zarządzania.