t. LX, nr 10/2019 DOI 10.33226/0032-6186.2019.10.7

Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność a rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn obiektywnych w oparciu o kryteria wydajności i absencji

Discrimination based on a disability and dismissal for objective reasons based on criteria of productivity and absenteeism

Streszczenie Trybunał Sprawiedliwości UE po raz kolejny wydał orzeczenie dotyczące zagadnienia dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. W wyroku z 11września 2019 r. w sprawie C-397/18, DW przeciwko Nobel Plastiques Ibérica SA, Trybunał uznał, że stan zdrowia pracownika uznanego za szczególnie podatnego na ryzyka związane z pracą w rozumieniu prawa krajowego, wchodzi w zakres pojęcia „niepełnosprawności" w rozumieniu dyrektywy 2000/78 jedynie wówczas, gdy ten stan powoduje ograniczenie zdolności wynikające w szczególności z długotrwałego 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. Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem niepełnosprawnym z przyczyn obiektywnych w oparciu o kryteria wydajności i absencji stanowi pośrednią dyskryminację ze względu na niepełnosprawność, chyba że pracodawca wprowadził uprzednio wobec tego pracownika racjonalne usprawnienia w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2000/78 w celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych.

Słowa kluczowe: równe traktowanie w zatrudnieniu, dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność, rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn obiektywnych w oparciu o kryteria wydajności i absencji.

Summary The Court of Justice of the EU on 11 September 2019 issued a judgement in case C-397/18,DW vs. Nobel Plastiques Ibérica SA,concerning the issue of discrimination based on a disability. According to the ruling the state of health of a worker categorised as being particularly susceptible to occupational risks, within the meaning of national law, only falls within the concept of 'disability', within the meaning of that directive, where that state leads to a limitation of capacity arising from, inter alia, long-term physical, mental or psychological impairments which, in interaction with various barriers, may hinder the full and effective participation of the person concerned in their professional life on an equal basis with other workers. Moreover a dismissal for objective reasons based on criteria of productivity and absenteeism, constitutes indirect discrimination on grounds of disability unless the employer has beforehand provided that worker with reasonable accommodation, within the meaning of Article 5 of that directive, in order to guarantee compliance with the principle of equal treatment in relation to persons with disabilities.

Keywords: equal treatment in employment, discrimination based on a disability, dismissal for objective reasons based on criteria of productivity and absenteeism.

JEL: K31

Wyrok Trybunału zapadł na tle następującego stanu faktycznego. DW pracowała w Nobel Plastiques Ibérica na stanowisku związanym z procesem montażu i formowania rur z tworzyw sztucznych. U pracownicy zdiagnozowano zapalenie nadkłykcia bocznego, które to schorzenie zostało uznane za „chorobę zawodową". W 2011 r. DW została zakwalifikowana do kategorii „pracowników szczególnie podatnych na ryzyko związane z pracą" w rozumieniu art. 25 ustawy nr 31/1995 z 8 listopada 1995 r o zapobieganiu ryzykom związanym z pracą. DW była czasowo niezdolna do pracy w licznych okresach w latach 2011–2016. Od zdiagnozowania schorzenia DW przechodziła badania lekarskie po każdym powrocie do pracy. W ich wyniku była uznawana za „zdolną z pewnymi ograniczeniami" do pracy na swoim stanowisku lub do wykonywania zadań związanych z „formowaniem przy użyciu pary". W celu przeprowadzenia w przedsiębiorstwie zwolnień z przyczyn obiektywnych, przyjęto następujące cztery kryteria: praca na stanowisku związanym z procesem montażu i formowania rur z tworzyw sztucznych, wydajność poniżej 95%, mniejsza wszechstronność na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie i wysoki wskaźnik absencji. Zdaniem Nobel Plastiques Ibérica DW spełniała wskazane kryteria, ponieważ jej stanowisko pracy było związane z procesami montażu i formowania rur z tworzywa sztucznego, śred-

nia ważona wydajność w 2016 r. wynosiła 59,82%, wykazywała bardzo ograniczoną wszechstronność w najważniejszych obowiązkach związanych ze stanowiskiem pracy, a wskaźnik absencji w 2016 r. wynosił 69,55%. Dlatego też Nobel Plastiques Ibérica rozwiązała z DW umowę o pracę z przyczyn obiektywnych, powołując się na względy gospodarcze, techniczne, produkcyjne i organizacyjne. W tym samym okresie rozwiązano umowy o pracę z dziewięcioma innymi osobami pracującymi w przedsiębiorstwie. DW zaskarżyła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę do sądu pracy nr 3 w Barcelonie (Juzgado de lo Social no 3 de Barcelona) żądając uznania rozwiązania umowy o pracę za nieważne lub, subsydiarnie, za nieuzasadnione. W tych okolicznościach sąd pracy nr 3 w Barcelonie postanowił zawiesić postępowanie i przedłożyć Trybunałowi pytania prejudycjalne.

Przez pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy dyrektywę Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. 2000, L 303, s. 16 — wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 79) należy interpretować w ten sposób, że stan zdrowia pracownika uznanego za szczególnie podatnego na ryzyka związane z pracą w rozumieniu prawa krajowego, który to stan nie pozwala temu pracownikowi na zajmowanie określonych stanowisk pracy, ponieważ stwarzałoby to zagrożenie dla jego zdrowia lub dla innych osób, wchodzi w zakres pojęcia „niepełnosprawności" w rozumieniu tej dyrektywy. Trybunał przypomniał, że w następstwie zatwierdzenia przez UE Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, pojęcie „niepełnosprawności" w rozumieniu dyrektywy 2000/78 należy rozumieć jako dotyczące ograniczenia zdolności wynikającego w szczególności z długotrwałego 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 (wyroki w sprawach HK Danmark, C-335/11 i C-337/11 oraz Ruiz Conejero, C-270/16). Trybunał wskazał, że dyrektywa 2000/78 nie obejmuje jedynie niepełnosprawności wrodzonej lub będącej następstwem wypadków, ale również niepełnosprawność spowodowaną chorobą. Zróżnicowanie zakresu stosowania dyrektywy w zależności od przyczyny niepełnosprawności byłoby bowiem sprzeczne z celem tej dyrektywy, którym jest urzeczywistnienie równego traktowania (zob. podobnie wyrok w sprawie HK Danmark). Trybunał podkreślił, że pojęcie niepełnosprawności odnosi się do przeszkody w wykonywaniu działalności zawodowej, a nie do braku możliwości wykonywania takiej działalności. Dlatego też stan zdrowia osoby niepełnosprawnej pozwalający na wykonywanie pracy, choćby w niepełnym wymiarze czasu pracy, może mieścić się w pojęciu niepełnosprawności (zob. podobnie wyrok w sprawie HK Danmark). Trybunał zaznaczył, że „długotrwały" charakter ograniczenia należy rozpatrywać w odniesieniu do konkretnego stanu niezdolności danej osoby w dniu, w którym przyjęto wobec niej akt, który miałby być dyskryminujący, zaś wśród wskazówek pozwalających stwierdzić, że takie ograniczenie jest „długotrwałe", wymienił fakt, że w dniu podnoszonego dyskryminującego zachowania niezdolność danej osoby nie wskazuje ściśle określonej perspektywy jej ustania w krótkim terminie, lub fakt, że ta niezdolność może się istotnie przedłużyć przed jej wyzdrowieniem (wyrok w sprawie Daouidi, C-395/15 i przytoczone tam orzecznictwo).

Odnosząc poczynione uwagi do przedmiotowej sprawy Trybunał wskazał, że DW jako osoba, która doznawała przez długi czas ograniczenia zdolności do pracy wynikającego z osłabienia funkcji fizycznych, była zaliczana do kategorii pracowników „szczególnie podatnych na ryzyka związane z pracą" w rozumieniu art. 25 ustawy nr 31/1995. Na jego podstawie pracowników takich nie zatrudnia się na stanowiskach pracy, na których z powodu ich cech osobistych, znanego stanu fizjologicznego lub stwierdzonej niepełnosprawności fizycznej, psychicznej lub sensorycznej mogą stwarzać zagrożenie dla siebie lub dla innych pracowników bądź innych osób związanych z przedsiębiorstwem. Trybunał podkreślił, że okoliczność, iż określona osoba została uznana za szczególnie podatną na ryzyko związane z pracą w rozumieniu prawa krajowego, nie może sama z siebie oznaczać, że osoba ta jest dotknięta „niepełnosprawnością" w rozumieniu dyrektywy 2000/78 z uwagi na oparcie omawianych pojęć na odmiennych przesłankach. To do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy w sprawie stan zdrowia DW spowodował ograniczenie jej zdolności do pracy spełniające przesłanki wskazane w niniejszym wyroku, tj. stan ten powoduje ograniczenie zdolności wynikające w szczególności z długotrwałego 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. W przypadku spełnienia tych przesłanek należałoby uznać, że w dniu rozwiązania umowy o pracę DW była osobą niepełnosprawną w rozumieniu dyrektywy 2000/78.

Następnie Trybunał odpowiedział na pozostałe pytania, rozpatrywane łącznie, zmierzające do ustalenia, czy art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem niepełnosprawnym z „przyczyn obiektywnych" z tego powodu, że odpowiada on kryteriom, które pracodawca bierze pod uwagę w celu ustalenia osób, z którymi zamierza rozwiązać umowy o pracę, takim jak wydajność poniżej określonego wskaźnika, mniejsza wszechstronność na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie, a także wysoki wskaźnik absencji, stanowi bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na niepełnosprawność w rozumieniu tego przepisu. Pytania te dotyczą zatem ustalenia, czy przy założeniu, że DW jest osobą niepełnosprawną w rozumieniu dyrektywy 2000/78, w wyniku zastosowania kryteriów doboru pra-

cowników do zwolnienia (takich jak wydajność poniżej 95%, mniejsza wszechstronność na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie i wysoki wskaźnik absencji), była dyskryminowana ze względu na niepełnosprawność w rozumieniu tej dyrektywy. Trybunał zauważył, że kryteria takie jak wskaźnik wydajności, poziom wszechstronności na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie oraz wskaźnik absencji stosuje się w taki sam sposób do osób niepełnosprawnych i osób niedotkniętych niepełnosprawnością. Kryteria te nie wprowadzają odmiennego traktowania bezpośrednio związanego z niepełnosprawnością w rozumieniu art. 1 w związku z art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78, ponieważ nie są one nierozerwalnie związane z niepełnosprawnością (zob. wyroki w sprawach HK Danmark oraz Bedi, C-312/17).

Dokonując oceny, czy w rozpatrywanej sprawie mogła zaistnieć dyskryminacja pośrednia ze względu na niepełnosprawność, Trybunał zauważył, że mimo iż kryteria te wydają się być neutralne, mogą stwarzać niekorzystną sytuację dla pracowników niepełnosprawnych i w ten sposób powodować odmienne traktowanie pośrednio związane z niepełnosprawnością w rozumieniu dyrektywy 2000/78. Pracownik niepełnosprawny jest bowiem co do zasady bardziej narażony na wykazywanie wskaźnika absencji wyższego niż pracownik pełnosprawny z uwagi na dodatkowe ryzyko nieobecności z powodu choroby związanej z niepełnosprawnością (zob. podobnie wyroki w sprawach HK Danmark oraz Ruiz Conejero, C-270/16). Ponadto w odniesieniu do kryteriów polegających na wykazywaniu się wydajnością niższą niż określony wskaźnik oraz mniejszą wszechstronnością na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie, Trybunał stwierdził, że pracownik niepełnosprawny, na skutek ograniczenia jego zdolności, ma co do zasady mniejsze możliwości uzyskania dobrych wyników niż pracownik pełnosprawny. Niekorzystne traktowanie pośrednio wynikające z niepełnosprawności jest sprzeczne z ochroną ustanowioną w dyrektywie 2000/78 tylko gdy stanowi dyskryminację w rozumieniu art. 2 ust. 1 tej dyrektywy (wyroki w sprawach Chacón Navas, C-13/05 oraz Ruiz Conejero). Na podstawie art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (ii) dyrektywy 2000/78 dyskryminacja pośrednia ma miejsce, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej, niekorzystnej sytuacji między innymi dla osób szczególnie o określonej niepełnosprawności, w stosunku do innych osób, chyba że pracodawca lub każda osoba, do której odnosi się ta dyrektywa, jest zobowiązany, na mocy przepisów krajowych, podejmować właściwe środki zgodnie z zasadami określonymi w art. 5 w celu zlikwidowania niedogodności spowodowanych tym przepisem, kryterium lub tą praktyką. Zgodnie z art. 5 zdanie pierwsze tej dyrektywy w celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych przewiduje się wprowadzenie racjonalnych usprawnień. Pracodawca powinien zastosować właściwe środki, z uwzględnieniem potrzeb konkretnej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy bądź kształcenie, o ile środki te nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń (art. 5 zdanie drugie dyrektywy 2000/78). Pojęcie „racjonalnych usprawnień" należy rozumieć jako usunięcie różnych barier, które mogą utrudniać osobom niepełnosprawnym pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami (wyroki w sprawach HK Danmark oraz Komisja/Włochy, C-312/11). Stanowisko pracy DW zostało dostosowane w konsekwencji uznania jej za pracownika szczególnie podatnego na ryzyka związane z pracą. DW była przeważnie kierowana na stanowiska, które wymagały obchodzenia się z małymi rurami, na których zagrożenia dla zdrowia były mniejsze niż na stanowiskach, gdzie wykorzystywane były rury o dużej średnicy. Jak wskazał Trybunał, to do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy dostosowania te były wystarczające, by móc uznać je za racjonalne usprawnienia w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2000/78. Jeżeli sąd odsyłający uznałby, że pracodawca nie dokonał przed rozwiązaniem z DW umowy o pracę racjonalnych usprawnień w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2000/78, to należałoby stwierdzić, że w rozpatrywanej sprawie rozwiązanie umowy o pracę z niepełnosprawnym pracownikiem z tego powodu, że odpowiada on kryteriom zwolnienia, polegającym na uzyskaniu wydajności poniżej 95%, na mniejszej wszechstronności na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie i wykazywaniu wysokiego wskaźnika absencji, stanowi pośrednią dyskryminację ze względu na niepełnosprawność w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (ii) tej dyrektywy (zob. wyrok w sprawie HK Danmark).

dr Aleksandra Ziętek-Capiga
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytetu Warszawskiego

Księgarnia Internetowa PWE
ZNAJDŹ WYBIERZ ZAMÓW
www.pwe.com.pl