

Specyfika zakazu 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)

Specific nature of the prohibition of discrimination based on disability under European Union labour law (remarks concerning the effects of the CJEU judgment in case C-16/19 VL v. Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego in Kraków)

Streszczenie

Artykuł jest poświęcony analizie wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) z 26 stycznia 2021 r. w sprawie C-16/19 VL przeciwko Szpitalowi Klinicznemu im. dra J. Babińskiego w Krakowie. TSUE stanął na stanowisku, że pojęcie dyskryminacji na gruncie dyrektywy 2000/78 może obejmować mniej przychylne traktowanie w ramach grupy pracowników niepełnosprawnych. Dyskryminacją może być decyzja pracodawcy o przyznaniu dodatku do wynagrodzenia tylko tym pracownikom, którzy swoje orzeczenia o niepełnosprawności przedstawili po określonej dacie. Zdaniem autora wykładnia przedstawiona przez TSUE może mieć konsekwencje wykraczające poza rozpatrywaną sprawę. W świetle orzeczenia wydaje się bowiem, że unijna koncepcja dyskryminacji może obejmować odmienne traktowanie pomiędzy osobami charakteryzującymi się tą samą cechą chronioną.

Słowa kluczowe

dyrektywa 2000/78, wyrok TSUE w sprawie C-16/19, niepełnosprawność, dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia

Abstract

The elaboration is dedicated to the analysis of the EU Court of Justice judgment of 26 January 2021 in case C-16/19 VL v. Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego in Kraków. CJEU was of the opinion that the concept of discrimination under the Directive 2000/78 may refer to less advantageous treatment within the group of employees with disabilities. The employer's decision to grant the allowance only to those employees who had submitted their disability certificates after the specific date may be discriminatory. In author's opinion, the interpretation made by the CJEU may have consequences that go beyond the dispute at stake. In the light of the ruling it seems that the Union concept of discrimination may cover the different treatment among individuals distinguished by the same protected characteristic.

Keywords

Directive 2000/78, CJEU judgment in case C-16/19, disability, direct discrimination, indirect discrimination

JEL: K31

Uwagi wprowadzające

Zapewnienie równego traktowania oraz zwalczanie dyskryminacji należą do priorytetów działalności Unii Europejskiej. Wężowym elementem normatywnej konstrukcji zakazu dyskryminacji jest sprecyzowanie kryteriów, na podstawie których odmienne traktowanie jednostek jest niedopuszczalne. Chodzi o niedozwolone kryterium różnicujące lub niedozwoloną podstawę (ang. *prohibited ground*). Jest to najogólniej rzecz ujmując pewna cecha, właściwość lub charakterystyka osoby, ze względu na które wyodrębnia się daną jednostkę spośród innych osób i ze względu na tę cechę traktuje się tę osobę inaczej, z reguły mniej korzystnie niż osoby, które nie mają tej cechy, właściwości lub charakterystyki (Wróbel, 2020, s. 690). Z perspektywy przepisów antydyskryminacyjnych niepełnosprawność jest bardzo specyficzną cechą charakteryzującą jednostki. *Prima facie* nie jest bowiem możliwe identyczne traktowanie pracowników pełnosprawnych i niepełnosprawnych, a także pracowników niepełnosprawnych dotkniętych różnego rodzaju dolegliwościami.

Aktualne orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej dostarcza nowych impulsów do rozważań nad zakazem dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, a w szerszym wymiarze także unijną koncepcją zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy. Mam na myśli wyrok TSUE z 26 stycznia 2021 r. w sprawie C-16/19 VL p. Szpitalowi Klinicznemu im. dra J. Babińskiego Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w Krakowie¹, poprzedzony opinią rzecznika generalnego Giovanniego Pitruzzellego z 18 czerwca 2020 r.². Spór dotyczył dodatku do wynagrodzenia przyznanego przez pracodawcę tylko niektórym pracownikom niepełnosprawnym. Problem zgodności takich działań z prawem unijnym był przedmiotem pytania prejudycjalnego sformułowanego przez Sąd Okręgowy w Krakowie.

Podstawy prawne zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność

Artykuł 20 Karty Praw Podstawowych (KPP)³ przewiduje, że wszyscy są równi wobec prawa, natomiast na gruncie art. 21 ust. 1 KPP zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na przykładowo wymienione kryteria, wśród których znalazła się niepełnosprawność. Zasada równego traktowania stanowi ogólną zasadę prawa Unii wyrażoną w art. 20 KPP, której szczególnym wyrazem jest zasada niedyskryminacji ustanowiona w art. 21 ust. 1 KPP⁴. Ponadto art. 26 KPP uwypukla prawo osób niepełnosprawnych do korzystania ze środków mających zapewnić im samodzielność, integrację społeczną i zawodową oraz udział w życiu społeczności. Należy dodać, że Unia Europejska przystąpiła do Konwencji ONZ z 2006 r. o prawach osób niepełnosprawnych⁵.

Na szczeblu prawa wtórnego należy wskazać dyrektywę Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy⁶. Zgodnie z art. 1 wyznacza ona ogólne ramy dla walki z dyskryminacją ze względu na

religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania. Niepełnosprawność jest jednym z kryteriów objętych zakresem tego instrumentu prawnego. Dyrektywa 2000/78 konkretyzuje w regulowanej przez siebie dziedzinie ogólną zasadę zakazu dyskryminacji zagwarantowaną w art. 21 KPP, na co TSUE zwrócił uwagę w punkcie 33 analizowanego wyroku.

Dyrektywa nie zawiera definicji „niepełnosprawności”. W świetle judykatury TSUE pojęcie to obejmuje ograniczenia 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 pracownikami⁷. Wzorem konwencji ONZ aktualne orzecznictwo TSUE kładzie nacisk na postrzeganie niepełnosprawności przez pryzmat ograniczeń dotyczących osób niepełnosprawnych oraz możliwości ich funkcjonowania w społeczeństwie (Maliszewska-Nienartowicz, 2020a, s. 395 i n.).

Dyrektywa 2000/78 odzwierciedla istniejące w prawie unijnym rozróżnienie pomiędzy dyskryminacją bezpośrednią i pośrednią (Mitrus, 2021, s. 101 i n.). Zgodnie z art. 2 ust. 1 dyrektywy, dla jej celów zasada równego traktowania oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w tym akcie prawnym⁸. Artykuł 2 ust. 2 a) przewiduje, że dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1.

W świetle art. 2 ust. 2 b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonania, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej w stosunku do innych osób, chyba że: i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, lub ii) jeżeli w przypadku osób niepełnosprawnych pracodawca, lub każda osoba, do której odnosi się 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 praktyką. Artykuł 5 dyrektywy 2000/78 odnosi się do racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych, czyli podejmowania przez pracodawców środków umożliwiających takim osobom dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy bądź kształcenie. Z kolei art. 7 ust. 2 dopuszcza działania pozytywne w odniesieniu do osób niepełnosprawnych, które mogą dotyczyć zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz wspierania integracji osób niepełnosprawnych w środowisku pracy.

Na gruncie dyrektywy 2000/78 realizacja zasady równego traktowania obejmuje zatem nie tylko zakaz gor-

sze go traktowania ze względu na niepełnosprawność, ale również konieczność podejmowania działań, które uwzględniają szczególne potrzeby osób niepełnosprawnych oraz ułatwiają im udział w życiu zawodowym. W piśmiennictwie zauważono, że zakres podmiotowy omawianych regulacji ma szczególnie charakter. O ile bowiem np. zakaz dyskryminacji ze względu na płeć chroni zarówno mężczyzn jak i kobiety, to zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność chroni wyłącznie osoby niepełnosprawne. Nie można też *a priori* wykluczyć zaistnienia dyskryminacji między osobami charakteryzującymi się różnymi rodzajami niepełnosprawności (Mohr, 2016, s. 1143).

W odniesieniu do prawa polskiego należy zasygnalizować regulacje, które były przedmiotem rozważań TSUE w przedmiotowej sprawie. Artykuły 11³ k.p. oraz 18^{3a} k.p. wymieniają niepełnosprawność wśród kryteriów objętych zakazem dyskryminacji w stosunkach pracy. Z kolei ustawa z 27 sierpnia 2007 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych⁹ przewiduje m.in., że osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych poczynając od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność (art. 2a ust. 1 ustawy). Pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy jest obowiązany dokonywać miesięcznych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), w wysokości kwoty stanowiącej iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Z tych wpłat zwolnieni są pracodawcy, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 6% (art. 21 ustawy).

Stan faktyczny i problem prawny

Powódka VL była zatrudniona w pozwanym Szpitalu im. dra Józefa Babińskiego w Krakowie. W październiku 2011 r. uzyskała orzeczenie potwierdzające trwałą niepełnosprawność w stopniu umiarkowanym, które przekazała swojemu pracodawcy w grudniu tego samego roku. W drugiej połowie 2013 r. dyrektor szpitala po spotkaniu z personelem podjął decyzję o przyznaniu stałego miesięcznego dodatku do wynagrodzenia w wysokości 250 PLN tym pracownikom, którzy po tym spotkaniu przedłożą orzeczenie o niepełnosprawności. Motywem działań pracodawcy była chęć obniżenia wysokości składki na rzecz PFRON. Decyzją pracodawcy dodatek do wynagrodzenia został przyznany indywidualnie 13 pracownikom, którzy przedłożyli orzeczenie potwierdzające niepełnosprawność już po wspomnianym spotkaniu dyrektora z personelem. Dodatku nie otrzymało natomiast 16 pracowników, którzy orzeczenia o niepełnosprawności przedstawili w terminie wcześniejszym. W tej grupie znalazła się powódka. Wytoczyła ona przeciwko pracodawcy powództwo, w którym twierdziła, że

stała się ofiarą dyskryminacji w zakresie warunków wynagradzania (Świątkowski, 2021 s. 17 i n.).

Po oddaleniu powództwa przez sąd rejonowy VL wniosła w apelacji, że praktyka mająca na celu zachęcenie niepełnosprawnych pracowników, którzy jeszcze nie przekazali orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, do uczynienia tego w celu obniżenia wysokości składek szpitala na PFRON, jest sprzeczna z dyrektywą 2000/78, która zakazuje wszelkiej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Rozpatrując możliwość wystąpienia dyskryminacji Sąd Okręgowy w Krakowie zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości UE z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 2 dyrektywy [2000/78] powinien być rozumiany w ten sposób, że jedną z form naruszenia zasady równego traktowania stanowi różnicowanie sytuacji poszczególnych osób należących do grupy wyróżnionej z uwagi na cechę chronioną (niepełnosprawność), jeśli dokonane przez pracodawcę zróżnicowanie wewnątrz grupy następuje w oparciu o pozornie neutralne kryterium, a kryterium to nie może być obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki podjęte do tego celu nie są właściwe i konieczne?”.

Należy zauważyć, że pytanie nie dotyczy brzmienia przepisów prawa polskiego oraz ich ewentualnej (nie)zgodności z prawem unijnym. Przedmiotem sporu była decyzja pracodawcy różnicująca wysokość wynagrodzenia pomiędzy pracownikami niepełnosprawnymi. Kryterium zróżnicowania stanowiła data przedłożenia przez pracownika orzeczenia o niepełnosprawności (a nie data uzyskania orzeczenia przez osobę zainteresowaną). Pracodawca dążył do zwiększenia liczby pracowników posiadających formalny status osoby niepełnosprawnej, ponieważ przekroczenie ustawowych wskaźników zatrudnienia takich osób wiąże się ze zmniejszeniem wysokości składek na rzecz PFRON. Nie ulega zatem wątpliwości, że motywem działań pozwanego szpitala była chęć uzyskania oszczędności finansowych. Zachętą dla pracowników do przedłożenia orzeczeń o niepełnosprawności po dniu wskazanym przez pracodawcę był stały miesięczny dodatek do wynagrodzenia¹⁰.

W tradycyjnym ujęciu analiza zakazu dyskryminacji wymaga porównania sytuacji jednostek o cechach odmiennych, np. kobiet i mężczyzn, osób o różnym pochodzeniu etnicznym lub osób wyznających różne religie. W sprawie nie chodziło jednak o porównanie pracowników niepełnosprawnych z pełnosprawnymi, ale o zróżnicowanie pomiędzy osobami niepełnosprawnymi. Fundamentalnym problemem teoretycznoprawnym była kwestia, czy dyrektywa 2000/78 może znaleźć zastosowanie w razie odmiennego traktowania osób charakteryzujących się tą samą cechą chronioną (*ad casum*: osób niepełnosprawnych).

Powódka, Rzeczpospolita Polska i Republika Portugalska zaproponowały odpowiedź twierdzącą na pytanie prejudycjalne zadane przez krakowski Sąd Okręgowy. W ich ocenie zachowanie pracodawcy stanowi dyskryminację zabronioną przez dyrektywę 2000/78. Pozwany szpi-

tal oraz Komisja Europejska zasugerowały odpowiedź przeczącą, ponieważ ich zdaniem zaistniały stan faktyczny nie jest objęty zakresem stosowania dyrektywy. Na rozprawie Komisja doprecyzowała swoje stanowisko wskazując, że teoretycznie dyrektywa 2000/78 ma zastosowanie również w ramach kategorii osób niepełnosprawnych, ale wykluczając to stosowanie w przedmiotowej sprawie (przypis 12 w opinii rzecznika generalnego, a także punkt 36 wyroku).

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości

Zakres stosowania dyrektywy 2000/78

Odnosząc się do możliwości stosowania prawa unijnego, TSUE nie miał wątpliwości, że sporny dodatek do wynagrodzenia jest objęty „warunkami wynagradzania” w świetle dyrektywy 2000/78 (punkty 22–24 wyroku). Pogłębionej analizy wymagała natomiast kwestia, czy odmienne traktowanie w ramach grupy osób dotkniętych niepełnosprawnością może wchodzić w zakres „pojęcia dyskryminacji” w rozumieniu art. 2 omawianego instrumentu prawnego. Odpowiedź negatywna oznaczałaby, że dyrektywa 2000/78 nie znajdzie zastosowania w przedmiotowym sporze.

Trybunał uwypuklił, że przy dokonywaniu wykładni przepisu prawa Unii należy uwzględniać nie tylko jego brzmienie, ale także kontekst oraz cel całego aktu prawnego. Jego zdaniem brzmienie art. 2 ust. 1 i 2 dyrektywy nie pozwala na stwierdzenie, że zakaz dyskryminacji jest ograniczony jedynie do odmiennego traktowania osób dotkniętych niepełnosprawnością w stosunku do osób, które nie są dotknięte niepełnosprawnością. Dyskryminacja może zostać stwierdzona wtedy, gdy mniej przychylne traktowanie lub szczególnie niekorzystnej sytuacji doznaje się „w związku z niepełnosprawnością” (punkty 24–29 wyroku). Dyrektywa odnosi się ogólnie do dyskryminacji „ze względu na” m.in. niepełnosprawność. Jej przepisy nie zawierają żadnych uściśleń co do osoby lub grupy osób mogących służyć za punkt odniesienia dla oceny ewentualnego istnienia dyskryminacji. Cel dyrektywy przemawia za tym, że porównanie pozwalające na stwierdzenie dyskryminacji nie ogranicza się do porównywania osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych. Analizowany instrument w kwestii realizacji zasady równego traktowania wymaga zaoferowania każdemu skutecznej ochrony przed dyskryminacją (punkty 30–32 wyroku).

Zasada równego traktowania znajduje zastosowanie nie do jednej kategorii określonych osób, lecz w zależności od przyczyn, wymienionych wyczerpująco w art. 1 dyrektywy. Ochrona byłaby osłabiona, gdyby dyskryminacja występująca w ramach grupy osób niepełnosprawnych wymykała się zakazowi dyskryminacji tylko dlatego, że odmienne traktowanie występuje wśród osób niepełnosprawnych. Konkludując wątek TSUE stwierdził, że zasada równego traktowania ma na celu ochronę pracownika niepełnosprawnego przed jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na tę niepełnosprawność nie tylko w porównaniu

z pracownikami, którzy nie są niepełnosprawni, lecz również w porównaniu z innymi pracownikami dotkniętymi niepełnosprawnością (punkty 34–36 wyroku).

Trybunał uznał zatem, że „pojęcie dyskryminacji” na gruncie art. 2 dyrektywy 2000/78 ma bardzo szeroki zakres. Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność nie musi być rezultatem gorszego traktowania pracownika niepełnosprawnego w porównaniu z pracownikiem pełnosprawnym. Zdaniem TSUE zakazana prawem unijnym dyskryminacja może również wystąpić w ramach grupy osób charakteryzujących się analizowaną cechą chronioną, a więc dyrektywa znajduje zastosowanie w przedmiotowym sporze.

Wykładnia przyjęta przez TSUE koresponduje ze stanowiskiem rzecznika generalnego. Zaznaczył on, że cechy podlegające ochronie zostały wymienione w art. 1 dyrektywy 2000/78 w sposób wyczerpujący. W tym zakresie należy przyjąć wykładnię zawężającą, a więc nie można rozszerzyć zakresu stosowania dyrektywy w drodze analogii. Natomiast w odniesieniu do ogółu przepisów zawartych w dyrektywie (np. w kwestii osób podlegających ochronie i osób, których sytuacja jest porównywalna dla celów oceny istnienia dyskryminacji) wskazana jest wykładnia mniej rygorystyczna i bardziej zwracająca uwagę na ogólne cele dyrektywy oraz na jej skuteczność w walce z dyskryminacją w stosunkach pracy (punkt 38 opinii). W praktyce może zaistnieć zróżnicowane traktowanie w ramach grupy charakteryzującej się daną cechą. Wykładnia, zgodnie z którą takie zróżnicowanie wykracza poza zakres dyrektywy 2000/78 tylko dlatego, że porównaniu nie podlegają osoby niepełnosprawne i pełnosprawne, lecz wyłącznie osoby niepełnosprawne, byłaby co najmniej formalistyczna i absolutnie niezgodna z celem dyrektywy, którym jest uniknięcie odmiennego traktowania niektórych osób ze względu na niepełnosprawność (punkty 42–43 opinii).

Możliwość wystąpienia dyskryminacji bezpośredniej

W dalszej kolejności TSUE zajął się kwestią, czy „pojęcie dyskryminacji” może obejmować praktykę pracodawcy polegającą na przyznaniu dodatku do wynagrodzenia tylko tym pracownikom, którzy orzeczenie o niepełnosprawności przedstawili po określonej dacie (punkt 37 wyroku). W ocenie krakowskiego sądu różnicowanie zaistniało „w oparciu o pozornie neutralne kryterium, a kryterium to nie może być obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki podjęte do tego celu nie są właściwe i konieczne”. Sposób sformułowania pytania prejudycjalnego wskazuje, że sąd odsyłający rozważał możliwość zaistnienia dyskryminacji pośredniej. Uwypuklona w pytaniu „pozorna neutralność” kryterium różnicującego wynika z faktu, że pracodawca nie odniósł się *expressis verbis* do niepełnosprawności, ale wybrał inną okoliczność (data przedłożenia orzeczenia). Jak stwierdził rzecznik generalny, rzeczywistym kryterium odróżniającym było uzyskanie i przedłożenie orzeczenia o niepełnosprawności po spotkaniu zwołanym specjalnie po

to, aby zachęcić pracowników do postarania się o orzeczenie w celu zmniejszenia wysokości składki (punkty 64–66 opinii).

Udzielając wskazówek dotyczących wykładni art. 2 dyrektywy 2000/78 Trybunał wziął pod uwagę obydwa rodzaje dyskryminacji. Zaznaczył, że zakazana jest „wszelka dyskryminacja” ze względu na niepełnosprawność. Uwykuł, że dyskryminacja bezpośrednia występuje, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji ze względu na niepełnosprawność. W celu ustalenia, czy doszło do naruszenia zasady równego traktowania, oceny wymogu związanego z porównywalnością sytuacji należy dokonywać z uwzględnieniem całościowej charakterystyki tych sytuacji. Sytuacje te nie muszą być identyczne, lecz powinny być porównywalne, a badanie porównywalności powinno zostać dokonane nie w sposób ogólny i abstrakcyjny, lecz w sposób szczególnie i konkretny w odniesieniu do danego świadczenia. Odmienne traktowanie bezpośrednio ze względu na niepełnosprawność nie występuje, gdy przepis lub praktyka opierają się na kryterium, które nie jest nierozzerwalnie związane z niepełnosprawnością (punkty 40–44 wyroku).

Natomiast gdy mniej przychylne traktowanie porównywalnego pracownika opiera się na kryterium nierozzerwalnie związanym z niepełnosprawnością, to takie traktowanie jest sprzeczne z zakazem dyskryminacji bezpośredniej. W rozpatrywanym sporze pracownicy, którym nie przyznano dodatku, są traktowani mniej przychylnie przez pracodawcę. Obydwie kategorie pracowników niepełnosprawnych (z prawem do dodatku i bez takiego prawa) znalazły się w porównywalnej sytuacji. Wszyscy byli bowiem zatrudnieni w pozwanym szpitalu w chwili gdy zdecydował się on na ustanowienie dodatku do wynagrodzenia. Wszyscy też przyczyniali się do oszczędności po stronie pracodawcy niezależnie od daty przedstawienia orzeczenia o niepełnosprawności (punkty 48–50 wyroku).

Sąd krajowy powinien ocenić, czy warunek czasowy nałożony przez szpital opiera się na kryterium nierozzerwalnie związanym z niepełnosprawnością pracowników, którym odmówiono prawa do dodatku. W takim przypadku należałoby stwierdzić bezpośrednią dyskryminację ze względu na tę niepełnosprawność. Wśród szczególnie istotnych wskazówek dla dokonania oceny znajduje się fakt, że w prawie polskim orzeczenie o niepełnosprawności przyznaje szczególne prawa, na które można powołać się wobec pracodawcy. Ponadto nie wydaje się, by pracodawca przewidział możliwość złożenia nowego orzeczenia o niepełnosprawności pracownikom, którzy uczynili to wcześniej. Nie wydaje się również, by z góry zostało określone jakiegokolwiek przejrzyste kryterium przyznania bądź nieprzyznania dodatku. Możliwość spełnienia warunku czasowego została definitywnie wyłączona w odniesieniu do tych pracowników, o niepełnosprawności których pracodawca musiał wiedzieć wprowadzając sporną praktykę. Ta bowiem grupa pracowników uprzednio oficjalnie poinformowała o swym stanie poprzez przedłożenie orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność

(punkty 51–53 wyroku). Stwierdzona dyskryminacja bezpośrednia mogłaby być uzasadniona tylko jedną z przyczyn wymienionych w art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78 (punkt 54 wyroku)¹¹.

Możliwość wystąpienia dyskryminacji pośredniej

Odnosząc się do dyskryminacji pośredniej Trybunał przypominał, że może ona wynikać z działania, które choć określone w sposób neutralny, to znaczy poprzez odniesienie do kryteriów niezwiązanych z chronioną cechą, prowadzi jednak do szczególnie niekorzystnej sytuacji osób posiadających tę cechę. Jeżeli odmiennosc traktowania wynika z pozornie neutralnej praktyki, to sąd krajowy powinien ocenić, czy to odmienne traktowanie skutkowało szczególnie niekorzystną sytuacją osób dotkniętych określoną niepełnosprawnością w stosunku do osób o innych rodzajach niepełnosprawności. Dyrektywa 2000/78 dotyczy bowiem niepełnosprawności w sposób ogólny, bez rozróżnienia ani ograniczeń ze względu na jej rodzaje (punkty 55–56 wyroku).

Sąd krajowy powinien ocenić, czy działania pracodawcy skutkowały niekorzystną sytuacją niektórych pracowników niepełnosprawnych ze względu na szczególnie rodzaj ich niepełnosprawności, w tym zwłaszcza jej widoczny charakter lub fakt, że ta niepełnosprawność wymagała racjonalnych usprawnień, takich jak dostosowane stanowisko lub godziny pracy. Mogłoby się bowiem zdarzyć, że tylko pracownicy dotknięci określonym rodzajem niepełnosprawności byli w praktyce zobowiązani do wcześniejszego przedłożenia zaświadczenia o niepełnosprawności, podczas gdy pracownicy dotknięci niepełnosprawnością mniej dotkliwą oraz niewymagającą natychmiastowych racjonalnych usprawnień zachowali wybór co do podjęcia lub zaniechania takiego działania (punkty 57–58 wyroku).

Trybunał zaznaczył, że odmienne traktowanie prowadzące do szczególnie niekorzystnej sytuacji osób cierpiących na widoczną niepełnosprawność lub niepełnosprawność wymagającą racjonalnych usprawnień nie stanowi dyskryminacji pośredniej, jeżeli jest obiektywnie uzasadnione zasługującym na ochronę celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. W rozpatrywanej sprawie chodzi o praktykę polegającą na poczynieniu oszczędności przez pracodawcę. Wydaje się zatem, że warunki wymagane dla uzasadnienia odmiennego traktowania nie zostały spełnione, co jednak powinien ustalić sąd odsyłający (punkt 59 wyroku).

Konkluzja Trybunału Sprawiedliwości UE

Udzielając odpowiedzi na pytanie zadane przez Sąd Okręgowy w Krakowie TSUE przedstawił dwa warianty możliwej wykładni art. 2 dyrektywy 2000/78.

Po pierwsze, praktyka pracodawcy może stanowić dyskryminację bezpośrednią, jeżeli okaże się, że praktyka ta jest oparta na kryterium nierozzerwalnie związanym z niepełnosprawnością, ponieważ jest ona w stanie definitywnie uniemożliwić spełnienie ustalonego warunku czasowego wyraźnie określonej grupie pracowników, składają-

cej się ze wszystkich pracowników niepełnosprawnych, o których niepełnosprawności pracodawca musiał wiedzieć w momencie wprowadzania kwestionowanej praktyki.

Po drugie, praktyka ta, jakkolwiek pozornie neutralna, może stanowić dyskryminację pośrednią ze względu na niepełnosprawność, jeżeli okaże się, że prowadzi ona do postawienia w szczególnie niekorzystnej sytuacji pracowników niepełnosprawnych w zależności od rodzaju ich niepełnosprawności, w tym zwłaszcza jej widocznym charakterem czy też koniecznością wprowadzenia racjonalnych usprawnień warunków pracy, w sytuacji gdy praktyka taka nie jest obiektywnie uzasadniona zasługującym na ochronę celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu nie są właściwe i konieczne.

Ocena orzeczenia

Wykładnia prawa unijnego

Kluczowe elementy wykładni przedstawionej przez TSUE są następujące. Zabroniona prawem unijnym dyskryminacja może wystąpić w ramach grupy osób niepełnosprawnych. Może ona mieć miejsce w przypadku, gdy kryterium różnicujące jest nierozzerwalnie związane z niepełnosprawnością. W rozpatrywanym stanie faktycznym pracownicy z prawem do dodatku oraz pracownicy bez takiego prawa znajdują się w porównywalnej sytuacji. Sąd krajowy powinien zatem ocenić, czy zróżnicowanie wynagrodzeń stosowane przez pracodawcę jest merytorycznie uzasadnione, czy też stanowi bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na niepełnosprawność.

Nowatorstwo orzeczenia polega przede wszystkim na jednoznacznym rozstrzygnięciu, że w świetle prawa unijnego dyskryminacja może wystąpić w ramach grupy charakteryzującej się daną cechą chronioną. W przedmiotowym wyroku TSUE wykluczył interpretację, zgodnie z którą niezbędnym warunkiem stwierdzenia dyskryminacji jest porównanie sytuacji pracownika niepełnosprawnego z pełnosprawnym. Jak już wspomniałem, decydujące znaczenie ma natomiast przyczyna odmiennego traktowania oraz jej związek z niepełnosprawnością jako cechą podlegającą ochronie.

Warto podkreślić, że TSUE nie zajmował się definowaniem „niepełnosprawności” na gruncie dyrektywy 2000/78. W sporze nie budziło wątpliwości, że powódka jest osobą niepełnosprawną, a zróżnicowanie wynagrodzenia wystąpiło wśród pracowników charakteryzujących się tą cechą. Trybunał zauważył, że dyrektywa 2000/78 dotyczy niepełnosprawności w sposób ogólny, a tym samym, bez rozróżnienia ani ograniczeń, wszystkich rodzajów niepełnosprawności w jej rozumieniu (punkt 56 wyroku). Niemniej analizując możliwość zaistnienia dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej Trybunał uwzględnił m.in. kryterium rodzaju niepełnosprawności.

Przypomnijmy, że zgodnie z art. 2 ust. 2a) dyrektywy 2000/78 dyskryminacja bezpośrednia występuje, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sy-

tuacji z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1. W przedmiotowej sprawie jedynym kryterium różnicującym wynagrodzenie była data przedłożenia orzeczenia o niepełnosprawności. Wszyscy pracownicy niepełnosprawni, którzy orzeczenie przedłożyli wcześniej, znaleźli się w gorszej sytuacji finansowej. Innymi słowy, jedyną podstawą zróżnicowania było kryterium czasowe. Zdaniem TSUE w takich okolicznościach należy rozważyć możliwość wystąpienia dyskryminacji bezpośredniej. „Mniej przychylnie traktowanie” pracowników pozbawionych dodatku można by uzasadnić wyłącznie względami określonymi enumeratywnie w art. 2 ust. 5 dyrektywy. Są nimi zapewnienie bezpieczeństwa publicznego, utrzymanie porządku i zapobieganie działaniom podlegającym sankcjom karnym, ochrona zdrowia, a także ochrona praw i wolności innych osób.

Z kolei na gruncie art. 2 ust. 2b) dyrektywy 2000/78 dyskryminacja pośrednia występuje, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej w stosunku do innych osób, chyba że taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. *Ad casum* dyskryminacja pośrednia wystąpiłaby, gdyby „pozornie neutralna praktyka” stawiała w „szczególnie niekorzystnej sytuacji” osoby dotknięte określoną niepełnosprawnością w stosunku do osób o innych rodzajach niepełnosprawności. Inaczej mówiąc, gdyby kryterium czasowe pozbawiło dodatku do wynagrodzenia grupę pracowników charakteryzujących się konkretnym rodzajem niepełnosprawności. Pracodawca mógłby wówczas argumentować, że zróżnicowanie było oparte na przesłankach merytorycznych, a więc było „obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem”, a podejmowane przez szpital środki były „właściwe i konieczne”.

Moim zdaniem nie ulega wątpliwości, że w rozpatrywanym sporze wystąpiła dyskryminacja. Zastosowane kryterium ma „nierozzerwalny związek z niepełnosprawnością”, ponieważ tylko pracownik niepełnosprawny może dostarczyć orzeczenie w tej materii. Kryterium czasowe jako podstawa zróżnicowania nie zasługuje na akceptację. Rzecznik generalny trafnie określił je jako „rażąco nielogiczne i nieobiektywne” (punkt 56 opinii). Jednocześnie brak jest merytorycznych przesłanek uzasadniających pozbawienie niektórych pracowników prawa do dodatku. Przy założeniu dyskryminacji bezpośredniej nie zachodzą żadne okoliczności wymienione we wskazanym wyżej art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78. Natomiast przy założeniu dyskryminacji pośredniej względy finansowe — a tymi kierował się pozwany szpital — nie są wystarczającym uzasadnieniem dla postawienia niektórych pracowników niepełnosprawnych w szczególnie niekorzystnej sytuacji. Działan pracodawcy nie można też uznać za wprowadzanie racjonalnych usprawnień (art. 2 ust. 2b ii) w związku z art. 5 dyrektywy 2000/78) lub podejmowanie działań pozytywnych w stosunku do pracowników niepełnospraw-

nych (art. 7 dyrektywy 2000/78). Różnicowanie wynagrodzeń nie ma bowiem na celu dostosowania warunków pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych ani ich integracji w środowisku pracy.

Sposób sformułowania pytania prejudycjalnego przez sąd krakowski wskazuje, że rozważał on możliwość zaistnienia dyskryminacji pośredniej. Za taką opcją jednoznacznie opowiedział się rzecznik generalny. Wydaje się jednak, iż TSUE skłania się do stwierdzenia dyskryminacji bezpośredniej. Dodatku do wynagrodzenia nie otrzymali bowiem wszyscy pracownicy niepełnosprawni, którzy przedstawili orzeczenie przed datą wyznaczoną przez pracodawcę. Nie miał znaczenia rodzaj ich niepełnosprawności, a w wymiarze indywidualnym każdy z nich został potraktowany mniej przychylnie. Brak jest informacji o ewentualnym mniej korzystnym traktowaniu grupy wyodrębnionej ze względu na rodzaj niepełnosprawności, co zdaniem TSUE wskazywałoby dyskryminację pośrednią. Na gruncie analizowanego orzeczenia widać, że granica między dyskryminacją bezpośrednią i pośrednią nie zawsze jest wyraźna i klarowna.

Konsekwencje wyroku dla unijnej koncepcji zakazu dyskryminacji

Oceniając możliwe skutki analizowanego wyroku należy podkreślić, że TSUE konsekwentnie dąży do zapewnienia przepisom antydyskryminacyjnym jak największej skuteczności. Przykładowo, TSUE uznał za bezpośrednią dyskryminację ze względu na niepełnosprawność mniej korzystne traktowanie pracownicy, która była opiekunką niepełnosprawnego dziecka¹². Cechą chronioną charakteryzowała się bliska osoba pracownicy, a więc zaistniała tzw. dyskryminacja ze względu na więź (Bell i Nummhauser-Henning, 2019, s. 153 i n.). Ponadto TSUE dopuścił możliwość wystąpienia dyskryminacji w sytuacji, gdy nie można było zidentyfikować konkretnej osoby będącej ofiarą mniej korzystnego traktowania. Chodziło o przypadki, gdy pracodawca oświadczał publicznie, że nie będzie zatrudniał imigrantów¹³ lub osób o orientacji homoseksualnej¹⁴. Zdaniem TSUE takie deklaracje mogą poważnie zniechęcać do zgłaszania swoich kandydatur, a tym samym stanowić przeszkodę w dostępie do rynku pracy. Szeroka wykładnia dyrektywy 2000/78 przedstawiona w analizowanej sprawie wpisuje się zatem w dotychczasową linię orzeczniczą (Maliszewska-Nienartowicz, 2020b, s. 24 i n.).

Jak już była mowa, nowatorstwo wyroku VL przeciwko Szpitalowi im. dra J. Babińskiego polega przede wszystkim na uznaniu, że dyskryminacja może wystąpić w ramach grupy pracowników niepełnosprawnych. Dla stwierdzenia dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność nie jest konieczne porównanie sytuacji osób niepełnosprawnych z pełnosprawnymi. Powstaje więc zasadnicze pytanie, czy konkluzja TSUE ma wyjątkowy charakter związany ze specyfiką niepełnosprawności jako cechy chronionej (jest ona stopniowalna oraz może przybierać różne postaci), czy też należy ją odnieść także do pozostałych kryteriów objętych dyrektywami antydyskryminacyj-

nymi. W świetle dyrektywy 2000/78 są to — oprócz niepełnosprawności — religia, przekonania, wiek oraz orientacja seksualna; zgodnie z dyrektywą 2000/43 chodzi o pochodzenie rasowe lub etniczne¹⁵; a w świetle dyrektywy 2000/64 również płeć¹⁶.

Zasygnalizowany tu problem pojawił się już na gruncie zakazu dyskryminacji ze względu na religię. Przedmiotem sprawy Cresco investigations¹⁷ było odmienne traktowanie w ramach grupy pracowników będących członkami różnych kościołów chrześcijańskich. Zgodnie z prawem austriackim Wielki Piątek jest odpłatnym dniem wolnym od pracy tylko dla członków niektórych kościołów, które zostały enumeratywnie wskazane w ustawie. W opinii TSUE uzależnienie przyznania dnia wolnego od formalnej przynależności pracownika do kościoła wymienionego w przepisach stanowi dyskryminację bezpośrednią. Należy jednak dodać, że TSUE nie analizował w tym wyroku teoretycznych aspektów różnicowania sytuacji pracowników wyznających daną religię¹⁸.

Dla zilustrowania problematyki warto przypomnieć starsze orzeczenia w dziedzinie zakazu dyskryminacji ze względu na płeć. Wyrok von Colson¹⁹ dotyczył sytuacji, gdy dwie kobiety ubiegały się o zatrudnienie, ale pracodawca przyjął mężczyznę o niższych kwalifikacjach. TSUE ocenił tę praktykę jako dyskryminującą ze względu na płeć. Rekrutacji dotyczyła również sprawa Dekker²⁰. Pracodawca nie zatrudnił ciężarnej kandydatki spełniającej wszystkie wymogi, ponieważ nie uzyskałby refundacji świadczeń wypłacanych jej w razie choroby lub podczas urlopu macierzyńskiego. TSUE stwierdził bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć, ponieważ tylko kobieta może spotkać się z odmową zatrudnienia z powodu ciąży. Nie miał znaczenia fakt, że o pracę nie ubiegał się żaden kandydat płci męskiej²¹.

Jak w świetle wyroku VL przeciwko Szpitalowi im. dra J. Babińskiego należałoby ocenić sytuację, gdy zamiast kandydatki w ciąży zostanie zatrudniona inna kandydatka o niższych kwalifikacjach niebędąca w ciąży? Mniej przychylne traktowanie pracownicy w ciąży w porównaniu z pracownicą niebędącą w ciąży może też wystąpić na gruncie szeroko rozumianych warunków zatrudnienia. Zainteresowane kobiety mogą znaleźć się w porównywalnych sytuacjach, a stan ciąży jest nierozzerwalnie związany z płcią jako cechą podlegającą ochronie. Czy w takich przypadkach dopuszczalne byłoby stwierdzenie dyskryminacji ze względu na płeć między kobietami, a w konsekwencji zastosowanie dyrektywy 2006/54?

Moim zdaniem, znaczenie wykładni prawa unijnego dokonanej w sprawie VL przeciwko Szpitalowi im. dra J. Babińskiego wykracza poza zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Wniosek ten wynika z faktu, że dyrektywy 2000/43, 2000/78 oraz 2006/54 opierają się na podobnych założeniach i wspólnie stanowią unijny „pakiet antydyskryminacyjny” w stosunkach pracy. Stosują jednolitą siatkę pojęciową oraz przewidują identyczne mechanizmy ochronne. Trybunał postrzega te dyrektywy całościowo, a w judykaturze często nawiązuje do wcześniejszych konkluzji sformułowanych w odniesieniu

do różnych kryteriów objętych zakazem dyskryminacji. Zarazem sprawa Crisco Investigations wskazuje, że TSUE nie wyklucza *a priori* zaistnienia dyskryminacji w ramach grup charakteryzujących się tą samą cechą.

Jak się zatem wydaje, w świetle najnowszego orzecznictwa unijny zakaz „wszelkiej dyskryminacji” nie ogranicza się do przypadków, gdy odmienne traktowanie dotyczy osób należących do różnych kategorii. Zakaz ten obejmuje także niedopuszczalność bezzasadnego różnicowania w ramach grup charakteryzujących się tą samą cechą chronioną. Dyskryminacja może zatem wystąpić np. wśród osób tej samej płci, tego samego pochodzenia etnicznego, tych samych przekonań lub tej samej orientacji seksualnej. Konieczne jest jednak, aby w danym stanie faktycznym jednostki należące do danej grupy znajdowały się w „porównywalnej sytuacji”, a kryterium różnicujące było „nierozzerwalnie związane” z cechą chronioną. W takich okolicznościach może zaistnieć dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia, chyba że odmienne traktowanie będzie uzasadnione względami merytorycznymi.

Fundamentalna konkluzja z analizy wyroku VL przeciwko Szpitalowi im. dra J. Babińskiego jest następująca: wyraźnie dopuszczając wystąpienie dyskryminacji pomiędzy osobami charakteryzującymi się tą samą cechą chronioną TSUE znacznie rozszerzył zakres unijnej zasady równego traktowania. Kontynuując wcześniejszą linię orzecznictw TSUE kierował się chęcią zagwarantowania wszystkim jednostkom pełnej ochrony przed wszelkimi przejawami mniej korzystnego traktowania. Co istotne, rozstrzygnięcie otwiera nowe perspektywy dla stosowania przewidzianych dyrektywami mechanizmów ochrony przed dyskryminacją. Dotychczas standardowym punktem wyjścia dla stwierdzenia dyskryminacji było porównanie sytuacji osób o cechach odmiennych, np. kobiet i mężczyzn lub osób charakteryzujących się różnym pochodzeniem etnicznym. W świetle orzeczenia dopuszczalnym wariantem oceny stało się porównanie sytuacji osób charakteryzujących się tą samą cechą chronioną.

Powstaje zarazem pytanie o szerszy kontekst oraz długofalowe skutki analizowanego wyroku. Jak zaznaczył rzecznik generalny, prawdopodobnie nadmierne rozsze-

zenie zakresu stosowania dyrektywy 2000/78 było powodem (i być może obawą), dla którego Komisja Europejska, dopuszczając możliwość, by dyrektywa ta mogła mieć zastosowanie do sytuacji porównywalnych między pracownikami niepełnosprawnymi, sprzeciwiała się udzieleniu odpowiedzi twierdzącej na pytanie przedłożone przez sąd odsyłający (przypis 17 w opinii rzecznika generalnego). Rzeczywiście, *prima facie* analizowane orzeczenie wzmacnia ochronę jednostek dotkniętych mniej korzystnym traktowaniem. Nie można jednak wykluczyć, że w dłuższej perspektywie czasowej wykładnia przedstawiona przez TSUE będzie miała negatywne konsekwencje dla spójności utrwalonego modelu unijnych regulacji antydyskryminacyjnych.

Uwagi końcowe

Konkluzję TSUE w sprawie VL przeciwko Szpitalowi im. dra Józefa Babińskiego należy ocenić pozytywnie. Praktyka stosowana przez pracodawcę była dyskryminująca dla tych pracowników niepełnosprawnych, którym nie przyznano dodatku do wynagrodzenia. Otwarta jest natomiast kwestia skutków orzeczenia dla koncepcji zakazu dyskryminacji w prawie pracy Unii Europejskiej.

Trybunał jednoznacznie rozstrzygnął, że zabroniona prawem unijnym dyskryminacja może wystąpić pomiędzy osobami niepełnosprawnymi. Być może w przyszłej judykaturze TSUE ograniczy to stwierdzenie wyłącznie do niepełnosprawności, która to cecha — o czym była mowa — charakteryzuje się daleko idącą specyfiką. Być może jednak odniesie swoją nowatorską wykładnię także do innych kryteriów objętych dyrektywami równościowymi. Sądzę, że bardziej prawdopodobny jest drugi wariant. Taki rozwój wydarzeń oznaczałby konieczność nowego spojrzenia na unijne oraz krajowe regulacje dotyczące zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy. Na gruncie prawa polskiego analizowane orzeczenie może wpłynąć zwłaszcza na wykładnię art. 18^{3a} k.p. Moim zdaniem wyrok TSUE w sprawie VL przeciwko Szpitalowi Klinicznemu im. dra Józefa Babińskiego w Krakowie może okazać się jednym z najistotniejszych orzeczeń w dziedzinie prawa antydyskryminacyjnego Unii Europejskiej.

Przypisy/Notes

¹ ECLI:EU:C:2021:64.

² ECLI:EU:C:2020:479.

³ Dziennik Urzędowy UE 2010, C 83, poz. 389.

⁴ Zob. np. punkt 30 opinii rzecznika generalnego w niniejszej sprawie oraz wskazane tam orzecznictwo.

⁵ Decyzja Rady 2010/48 z 26.11.2009 r. w sprawie zawarcia przez Wspólnotę Europejską Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, Dz. Urz. UE L z 2010 r., nr 23, s. 35.

⁶ Dziennik Urzędowy WE z 2.12.2000 r., L 303, s. 16.

⁷ Na przykład wyrok TS z 1.12.2016 r. w sprawie C-395/15 Daoudi, ECLI:EU:C:2016:917, pkt 42.

⁸ Artykuł 3 ust. 4 dyrektywy 2000/78 przyznaje państwom członkowskim kompetencję do ustalenia, że ten instrument prawny w kwestii dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność lub wiek nie znajduje zastosowania wobec sił zbrojnych.

⁹ Tekst jedn. DzU z 2020 r. poz. 426 ze zm.

¹⁰ Z akt sprawy wynikało, że pracodawca nie pozostawił pracownikom niepełnosprawnym, którzy wcześniej przekazali orzeczenia, możliwości ponownego przedstawienia takiego dokumentu lub przedłożenia nowego orzeczenia w celu uzyskania dodatku do wynagrodzenia (zob. punkty 49 i 53 wyroku).

¹¹ Zgodnie z tym przepisem dyrektywa 2000/78 nie narusza środków przewidzianych przepisami krajowymi, które w społeczeństwie demokratycznym są niezbędne dla zapewnienia bezpieczeństwa publicznego, utrzymania porządku i zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, ochrony zdrowia i ochrony praw i wolności innych osób.

¹² Wyrok TS z 17.07.2008 r. w sprawie C-303/06 Coleman, ECLI:EU:C:2008:45.

¹³ Wyrok TS z 10.07.2008 r. w sprawie C-54/07 Feryn, ECLI:EU:C:2008:397. Orzeczenie zapadło na gruncie dyrektywy 2000/43 dotyczącej zasady równego traktowania bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne.

¹⁴ Wyrok TS z 23.04.2020 w sprawie C-507/18 NH przeciwko Assoiazione Avvocatura per i diritti LGBTI-Rete Lenford, ECLI:EU:C:2020:289.

¹⁵ Dyrektywa Rady nr 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, Dz. Urz. WE z 19.07.2000 r., L 180, s. 22.

¹⁶ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2006/54/WE z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana), Dz. Urz. UE z 26.06.2006 r., L 204, s. 23.

¹⁷ Wyrok TS z 22.01.2019 r. w sprawie C-193/17 Cresco Investigations, EU:C:2019:43. Rzecznik generalny nawiązał do tego orzeczenia w opinii dotyczącej sprawy VL przeciwko Szpitalowi im. dra J. Babińskiego (punkt 46).

¹⁸ Zdaniem TSUE ustawodawstwo krajowe wprowadzało odmienne traktowanie bezpośrednio oparte na religii pracowników. Kryterium zróżnicowania wynikało bowiem bezpośrednio z przynależności pracowników do określonej religii (pkt 40 wyroku).

¹⁹ Wyrok TS z 10.04.1984 r. w sprawie 14/83 von Colson, ECLI:EU:C:1984:153.

²⁰ Wyrok TS z 8.11.1990 r. w sprawie C-177/88 Dekker, ECLI:EU:C:1990:383.

²¹ W obecnym stanie prawnym art. 2 ust. 2c) dyrektywy 2006/54 wprost stanowi, że dyskryminacja ze względu na płeć obejmuje wszelkie mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu dyrektywy 92/85/EWG.

Bibliografia/References

- Bell, M. i Nummhauser-Henning, A. (2019). Equal Treatment. W: T. Jaspers, F. Pennings i S. Peters (red.), *European Labour Law*. Cambridge.
- Maliszewska-Nienartowicz, J. (2020a). Niepełnosprawność. W: J. Maliszewska-Nienartowicz (red.), *System prawa Unii Europejskiej. Tom 6. Prawo antydyskryminacyjne*. Warszawa.
- Maliszewska-Nienartowicz, J. (2020b). Rola Trybunału Sprawiedliwości w rozwoju prawa antydyskryminacyjnego Unii Europejskiej (z perspektywy 20 lat od przyjęcia dyrektyw równościowych). *Państwo i Prawo*, (11).
- Mitrus, L. (2021). Koncepcja zakazu dyskryminacji w prawie pracy Unii Europejskiej. W: J. Carby-Hall, Z. Góral i A. Tyc (red.), *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*. Wolters Kluwer.
- Mohr, J. (2016). Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmen für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. W: M. Franzen, I. Gallner i H. Oetker (red.), *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht*. Monachium.
- Świątkowski, A. M. (2021). Dyskryminacja w zatrudnieniu i pracy ze względu na niepełnosprawność. *Monitor Prawa Pracy*, (2).
- Wróbel, A. (2020). Komentarz do art. 21. W: A. Wróbel (red.), *Karta Praw Podstawowych. Komentarz*. Warszawa.

Prof. dr hab. Leszek Mitrus, profesor w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego. Autor ponad 120 publikacji z zakresu polskiego oraz europejskiego prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych, m.in. autor monografii o wypowiedzeniu umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika, a także współautor komentarzy do kodeksu pracy i Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej. W latach 2016–2018 członek Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

Prof. dr hab. Leszek Mitrus, Professor at the Chair of Labour Law and Social Policy at the Faculty of Law and Administration of the Jagiellonian University. The author of more than 120 publications on Polish and European labour law and social security law, i.a. he is the author of the monograph on termination with notice of an employment contract due to reasons concerning an employee, and co-author of commentaries to the Labour Code and the Charter of Fundamental Rights of the European Union. From 2016 to 2018 he has been a member of the Commission for Codification of Labour Law.