



UNIwersYTET JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE



Funded by
the European Union

Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność

Stosowanie prawa antydyskryminacyjnego UE

*Akademia Prawa Europejskiego w Trewirze
Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury*

Kraków, 1-2 września 2025 r.

Prof. Leszek Mitrus
Wydział Prawa i Administracji
Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej UJ

1



UNIwersYTET JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

Zakres wystąpienia

- 1. Uwagi wprowadzające
- 2. Podstawy prawne zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w prawie UE
- 3. Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych w systemie prawa UE
- 4. Koncepcja i specyfika niepełnosprawności jako kryterium zakazu dyskryminacji
- 5. Racjonalne usprawnienia w środowisku pracy
- 6. Podsumowanie

2

1. Uwagi wprowadzające

3

Uwagi wprowadzające

- Wielość źródeł prawnych (prawo Unii Europejskiej, konwencja ONZ, prawo krajowe)
- Specyfika niepełnosprawności jako przestanki zakazu dyskryminacji, m.in.:
 - kwestia komparatora (sprawa C-16/19 *Szpital Kliniczny*)
 - problem dyskryminacji wielokrotnej (krzyżowej)
 - problem dyskryminacji ze względu na więź (dyskryminacji przez asocjację)
- Szczególne regulacje dotyczące zwalczania dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, m.in. dodatkowe obowiązki pracodawców dotyczące racjonalnych usprawnień w środowisku pracy

4

2. Podstawy prawne zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w prawie UE

5

Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej

- Art. 9: przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia bierze pod uwagę m.in. zwalczanie wykluczenia społecznego
- Art. 10: przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu m.in. na niepełnosprawność
- Art. 19 ust. 1: kompetencje legislacyjne Unii do podejmowania środków niezbędnych w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną

6

Karta Praw Podstawowych UE

- Art. 21 ust. 1 **Niedyskryminacja**
- Zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.
- Art. 26 **Integracja osób niepełnosprawnych**
- Unia uznaje i szanuje prawo osób niepełnosprawnych do korzystania ze środków mających zapewnić im samodzielność, integrację społeczną i zawodową oraz udział w życiu społeczności.

7

Karta Praw Podstawowych UE

- Wyrok TSUE z 22.05.2014 r. C-356/12 *Glatzel*: dozwolone jest przywołanie art. 26 Karty Praw Podstawowych przed sądem dla celów interpretacji i kontroli zgodności z prawem aktów ustawodawczych Unii, które wprowadzają w życie zasadę wyrażoną we wspomnianym artykule, mianowicie zasadę integracji osób niepełnosprawnych (pkt 74).
- Wyrok TSUE z 26.01.2021 r., C-16/19, *Szpital Kliniczny*: Dyrektywa 2000/78 konkretyzuje w regulowanej przez siebie dziedzinie, ogólną zasadę niedyskryminacji, zagwarantowaną w art. 21 Karty Praw Podstawowych UE (pkt 33)

8

Dyrektywa 2000/78 ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego zatrudnienia w zakresie zatrudnienia i pracy (preambuła)

- (16) Przyjęcie środków uwzględniających potrzeby osób niepełnosprawnych w miejscu pracy jest najważniejszym czynnikiem w walce z dyskryminacją osób niepełnosprawnych.
- (17) Niniejsza dyrektywa nie nakłada wymogu, aby osoba, która nie jest kompetentna ani zdolna bądź dyspozycyjna do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku lub kontynuacji danego kształcenia, była przyjmowana do pracy, awansowana lub dalej zatrudniana, nie naruszając obowiązku wprowadzania racjonalnych zmian uwzględniających potrzeby osób niepełnosprawnych. (...)
- (19) Ponadto, aby umożliwić Państwom Członkowskim utrzymywanie skuteczności sił zbrojnych, mogą one nie stosować przepisów niniejszej dyrektywy dotyczących niepełnosprawności i wieku w całych siłach zbrojnych lub ich części (...)

9

Dyrektywa 2000/78 ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego zatrudnienia w zakresie zatrudnienia i pracy

- Art. 1. Celem niniejszej dyrektywy jest wyznaczenie ogólnych ram 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.
- Art. 2(2)(ii) oraz art. 5: racjonalne usprawnienia (zob. niżej, punkt 5)
- art. 3 ust. 4. Państwa Członkowskie mogą ustalić, że niniejsza dyrektywa w kwestii dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność lub wiek, nie znajduje zastosowania wobec sił zbrojnych.

10

Dyrektywa 2000/78

- Ograniczony zakres przedmiotowy (sfera pracy i zatrudnienia)
- Zakaz dyskryminacji: niedopuszczalność gorszego traktowania ze względu wskazane cechy, m.in. niepełnosprawność
- Brak definicji niepełnosprawności
- Brak roszczenia o zatrudnienie; konieczność spełniania istotnych i determinujących wymogów zawodowych
- Racjonalne usprawnienia: konieczność podejmowania przez pracodawców zindywidualizowanych działań, których celem jest dostosowanie warunków zatrudnienia do potrzeb osób niepełnosprawnych

11

3. Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych w systemie prawa UE

12

Decyzja Rady 2010/48 z 26.11.2009 r. w sprawie zawarcia przez Wspólnotę Europejską Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych

- Preambuła, motyw 6: Zatwierdzeniu Konwencji powinno towarzyszyć zastrzeżenie Wspólnoty Europejskiej do art. 27 ust. 1 konwencji [*Praca i zatrudnienie*], stwierdzające, że Wspólnota zawiera konwencję bez uszczerbku dla prawa, które wynika z prawodawstwa Wspólnoty, a mianowicie z art. 3 ust. 4 dyrektywy Rady 2000/78/WE, i które pozwała państwom członkowskim nie stosować zasady równego traktowania ze względu na niepełnosprawność w przypadku sił zbrojnych
- Art. 1. Niniejszym zatwierdza się w imieniu Wspólnoty Konwencję Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, z zastrzeżeniem co do jej art. 27 ust. 1.

13

Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych

- **Art. 1.** Celem niniejszej konwencji jest wspieranie i ochrona wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz zapewnienie trwałego i równego korzystania z nich przez wszystkie osoby niepełnosprawne oraz popieranie poszanowania ich przyrodzonej godności.
- Do osób niepełnosprawnych zalicza się te osoby, które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub sensoryczną, co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu społecznym, na równych zasadach z innymi osobami.

14

Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych

- **Art. 2 „Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność”** oznacza jakiegokolwiek różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na niepełnosprawność, którego celem lub skutkiem jest naruszenie lub zniweczenie uznania wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności, korzystania z nich lub ich wykonywania na równych zasadach z innymi osobami, w dziedzinie polityki, gospodarki, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub w jakiegokolwiek innej. Obejmuje to wszelkie przejawy dyskryminacji, w tym odmowę racjonalnego usprawnienia.
- „Racjonalne usprawnienia” (zob. niżej pkt 5)

15

Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych

- **Art. 3. Zasady ogólne:** m.in. niedyskryminacja, równość szans, dostępność (ang. *accessibility*)
- **Art. 27. Praca i zatrudnienie**
- Państwa Strony uznają prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na równych zasadach z innymi osobami; obejmuje to prawo do możliwości pozyskiwania środków na życie poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych środowisku pracy. Państwa Strony chronią i wspierają realizację prawa do pracy, również tych osób, które w okresie zatrudnienia utraciły pełną sprawność, poprzez podjęcie odpowiednich kroków, w tym na drodze ustawodawczej, między innymi w celu:
 - a) zakazania dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność (...)
 - j) zapewnienia wprowadzania racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych w miejscu pracy (...)

16

Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych

- Integralna część porządku prawnego Unii, np. połączone sprawy C-335/11 i 337/11, *HK Danmark*, pkt 30; opinia Rzecznika Generalnego Rantosa z 13.03.2025 r. w sprawie C-38/24 *Bervidi*, pkt 30, punkty 52-53)
- Wyrok TSUE z 18.03.2014, C-363/12, *Z p. A. Government Department*: Konwencja ma charakter programowy (...) postanowienia Konwencji nie stanowią postanowień, których treść jest bezwarunkowa i dostatecznie jasna. Są zatem pozbawione bezpośredniej skuteczności w prawie Unii. (...) Ważności dyrektywy 2000/78 nie można ocenić w świetle konwencji ONZ (punkty 88-90).
- Wyrok TSUE z 1.12.2016 r., C-395/15, *Daouidi* : na Konwencję ONZ można się powołać w celu dokonania wykładni dyrektywy 2000/78, którą należy interpretować tak dalece jak to możliwe zgodnie ze wskazaną konwencją (pkt 41)

17

4. Koncepcja i specyfika niepełnosprawności jako kryterium zakazu dyskryminacji

18

Możliwe definiowanie niepełnosprawności

- Model medyczny: długotrwały stan występowania ograniczeń w funkcjonowaniu organizmu człowieka
- Model społeczny: niemożność pełnego funkcjonowania w społeczeństwie ze względu na występujące bariery i ograniczenia
- Model ochrony praw człowieka:
 - niepełnosprawność jest tylko jedną z cech charakteryzujących jednostkę,
 - uznanie osobę z niepełnosprawnością za podmiot praw człowieka i dążenie do zapewnienia jak najszerszego korzystania z tych praw

19

Konwencja ONZ

- Motyw (e) preambuły: niepełnosprawność jest pojęciem ewoluującym (...) niepełnosprawność wynika z interakcji między osobami z dysfunkcjami a barierami wynikającymi z postaw ludzkich i środowiskowymi, które utrudniają tym osobom pełny i skuteczny udział w życiu społeczeństwa, na zasadzie równości z innymi osobami.
- Art. 1: Do osób niepełnosprawnych zalicza się te osoby, które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami.

20

Wyrok TSUE z 11.07.2006 r., C-13/05, *Sonia Chacon Navas*

- Pojęcie „niepełnosprawność” w rozumieniu dyrektywy 2000/78 powinno (...) stanowić przedmiot autonomicznej i jednolitej wykładni.
- Pojęcie „niepełnosprawność” należy rozumieć jako ograniczenie, wynikające konkretnie z naruszenia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które stanowi przeszkodę dla danej osoby w uczestnictwie w życiu zawodowym.
- Prawodawca rozmyślnie wybrał pojęcie, które różni się od pojęcia „choroby”. Proste zrównanie tych dwóch pojęć jest zatem wykluczone.
- (...). Aby ograniczenie wchodziło w zakres pojęcia „niepełnosprawność”, musi istnieć zatem prawdopodobieństwo, iż jest ono długoterminowe.
- Dyrektywa 2000/78 nie zawiera żadnej wskazówki pozwalającej przypuszczać, że pracownicy podlegają ochronie z tytułu zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w przypadku jakiegokolwiek choroby (punkty 42 – 46).

21

Wyrok TSUE z 11.04.2013, połączone sprawy C-335/11 i C-337/11 *HK Danmark*

- 38. Niepełnosprawność należy rozumieć jako ograniczenie wynikające w szczególności z osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami może utrudniać danej osobie pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami.
- 39. Dodatkowo z art. 1 akapit drugi konwencji NZ wynika, że sprawność fizyczna, umysłowa, intelektualna lub sensoryczna musi być naruszona w sposób „długotrwały”.
- 43. Okoliczność, że dana osoba może świadczyć pracę wyłącznie w ograniczonym zakresie, nie stanowi przeszkody dla tego, by stan zdrowia tej osoby został objęty pojęciem niepełnosprawności. (...) Niepełnosprawność niekoniecznie musi oznaczać całkowite wyłączenie z wykonywania pracy lub z życia zawodowego.

22

**Wyrok TSUE z 18.03.2014, C-363/12, Z p. A. Government
Department**

- 81. (...) Nieemożność posiadania dziecka w sposób tradycyjny sama w sobie nie stanowi co do zasady przeszkody w dostępie do pracy, wykonywaniu jej lub rozwoju zawodowym. W niniejszym wypadku z postanowienia odsyłającego nie wynika, by schorzenie, na które cierpi Z., skutkowało samo w sobie niemożnością wykonywania przez zainteresowaną jej pracy lub stanowiło przeszkodę w wykonywaniu przez nią działalności zawodowej.
- 82. W tych okolicznościach należy stwierdzić, że schorzenie, na które cierpi Z., nie stanowi „niepełnosprawności” w rozumieniu dyrektywy 2000/78 i że w rezultacie wskazana dyrektywa, a w szczególności jej art. 5, nie ma zastosowania w sytuacji takiej jak rozpatrywana w sprawie głównej. Okoliczność, że matka zamawiająca zajmuje się dzieckiem od chwili jego narodzin, wzmiankowana w pytaniu trzecim, nie może podważyć tego stwierdzenia.

23

Wyrok TSUE z 18.12.2014 r., C-354/13, Kaltoft

- 56. Pojęcie niepełnosprawności w rozumieniu dyrektywy 2000/78 nie zależy bowiem od tego, w jaki sposób dana osoba mogła przyczynić się do powstania swojej niepełnosprawności.
- 58. Otyłość jako taka nie stanowi niepełnosprawności w rozumieniu dyrektywy 2000/78, gdyż ze względu na swój charakter nie zawsze wiąże się z występowaniem ograniczeń takich jak wskazane w pkt 53 niniejszego wyroku [*tj. pełny i skuteczny udział w życiu zawodowym*].
- 59 -60. Jeżeli natomiast w konkretnych okolicznościach otyłość danego pracownika prowadzi do ograniczeń wynikających w szczególności z osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami mogą utrudniać mu pełny i skuteczny udział w życiu zawodowym na równi z innymi pracownikami, przy czym ograniczenia te mają charakter długotrwały, to taki stan mieści się w zakresie pojęcia niepełnosprawności (...) [*Przykładowo*] ze względu na ograniczoną mobilność lub występowanie u tej osoby schorzeń utrudniających jej wykonywanie pracy bądź stanowiących przeszkodę w wykonywaniu działalności zawodowej.

24

Wyrok TSUE z 1.12.2016 r., C-395/15, *Daouidi*

- 44. Dyrektywa obejmuje w szczególności niepełnosprawność będącą następstwem wypadków.
- 51. Wobec braku wyraźnego odesłania do prawa państw członkowskich pojęciu „długotrwałego” ograniczenia zdolności osoby, w rozumieniu pojęcia „niepełnosprawności” wskazanego w dyrektywie 2000/78, należy zatem nadać autonomiczną i jednolitą wykładnię.
- 56. Wskazówki pozwalające stwierdzić, iż ograniczenie jest „długotrwałe”, obejmują w szczególności fakt, że (...) niezdolność danej osoby nie wskazuje ściśle określonej perspektywy jej ustania w krótkim terminie, lub (...) fakt, że ta niezdolność może się istotnie przedłużyć przed wyzdrowieniem wspomnianej osoby.
- 57. W ramach rozpatrywania „długotrwałego” charakteru ograniczenia zdolności danej osoby sąd odsyłający powinien uwzględnić wszystkie czynniki obiektywne w oparciu o materiały, którymi dysponuje, a w szczególności w oparciu o dokumenty i zaświadczenia dotyczące stanu tej osoby, sporządzone w oparciu o aktualną wiedzę oraz aktualne dane medyczne i naukowe.

25

Wyrok TSUE z 11.09.2019, C-397/18 *Nobel Plastiques Iberica*

- 42. Nie wydaje się, by dyrektywa 2000/78 miała obejmować jedynie niepełnosprawność wrodzoną lub będącą następstwem wypadków, wyłączając 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 z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 40).
- 43. Pojęcie niepełnosprawności należy rozumieć w ten sposób, że odnosi się ono do przeszkody w wykonywaniu działalności zawodowej, a nie do niemożności wykonywania takiej działalności. Stan zdrowia osoby niepełnosprawnej pozwalający na wykonywanie pracy, choćby w niepełnym wymiarze czasu pracy, może zatem mieścić się pojęciu niepełnosprawności (zob. podobnie wyrok z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 44)

26

Wyrok TSUE z 26.01.2021. r., C-16/19, *Szpital Kliniczny*

- 56. Dyrektywa 2000/78 dotyczy niepełnosprawności w sposób ogólny, a tym samym, bez rozróżnienia ani ograniczeń, wszystkich rodzajów niepełnosprawności w jej rozumieniu (podobnie wyrok *Daouidi*, C-395/15, pkt 42).
- TSUE: Gdyby sąd odsyłający stwierdził, że odmienne traktowanie wynika z pozornie neutralnej praktyki, będzie do niego jeszcze należało zbadanie, czy to odmienne traktowanie skutkowało szczególną niekorzystną sytuacją dla osób dotkniętych określoną niepełnosprawnością w stosunku do osób o innych rodzajach niepełnosprawności.

27

Wyrok TSUE z 10.02.2022 r., C-485/20, *HR Rail SA*

- 34. Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem pojęcie „niepełnosprawności” w rozumieniu tej dyrektywy 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
- 35. W niniejszym przypadku skarżący w postępowaniu głównym cierpi bowiem na problem zdrowotny wymagający wszczęcia wszczepienia rozrusznika serca, urządzenia wrażliwego na pola elektromagnetyczne występujące w szczególności na drogach kolejowych, co nie pozwala mu wypełniać najważniejszych czynności na stanowisku, do którego został przydzielony.
- 36. Tym samym sytuacja taka jak rozpatrywana w postępowaniu głównym jest objęta zakresem stosowania dyrektywy 2000/78.

28

Niepełnosprawność na gruncie dyrektywy 2000/78 w świetle orzecznictwa TSUE

- Stwierdzenie *ad casum* niepełnosprawności jest przesłanką zastosowania dyrektywy 2000/78
- Autonomiczne pojęcie prawa unijnego
- Wykładnia rozszerzająca z uwzględnieniem Konwencji ONZ
- Nacisk na ograniczenia, których osoby niepełnosprawne doznają w sferze zatrudnienia i pracy (odejście od medycznego definiowania niepełnosprawności)

29

Dyskryminacja przez asocjację Wyrok TSUE z 17.07. 2008, C-303/06 *Coleman*

- 56. (...) Zakaz dyskryminacji bezpośredniej (...), nie ogranicza się tylko do osób, które same są niepełnosprawne. Jeśli pracodawca traktuje pracownika, który sam nie jest niepełnosprawny, mniej przychylnie niż traktuje, traktował lub traktowałby innego pracownika w porównywalnej sytuacji i gdy wykazano, że mniej korzystne traktowanie tego pracownika związane jest z niepełnosprawnością jego dziecka, któremu zapewnia on zasadniczą opiekę stosowną do potrzeb, to takie traktowanie jest sprzeczne z zakazem dyskryminacji bezpośredniej, o której mowa w art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78
- 63. Zakaz molestowania nie jest ograniczony tylko do osób, które same są niepełnosprawne. Jeśli zostanie wykazane, że mające miejsce wobec pracownika, który sam nie jest niepełnosprawny, niepożądane zachowanie stanowiące molestowanie ma związek z niepełnosprawnością jego dziecka, któremu pracownik ten zapewnia zasadniczą opiekę, stosownie do potrzeb tego dziecka, to takie zachowanie jest sprzeczne z zakazem molestowania, o którym mowa w art. 2 ust. 3 dyrektywy.

30

Dyskryminacja w ramach tej samej grupy chronionej **Wyrok TSUE z 26.01.2021 r., C-16/19, Szpital Kliniczny**

- 31. Cel realizowany przez dyrektywę 2000/78 przemawia na rzecz wykładni art. 2 ust. 1 i 2 tej dyrektywy w ten sposób, że nie ogranicza ona kręgu osób, w stosunku do których można dokonać porównania w celu ustalenia dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w rozumieniu wspomnianej dyrektywy, do osób niedotkniętych niepełnosprawnością.
- 35. (...) Ochrona przyznana przez tę dyrektywę byłaby osłabiona, gdyby należało przyjąć, że sytuacja, w której taka dyskryminacja występuje w ramach grupy osób, z których wszystkie są niepełnosprawne, z definicji wymyka się ustanowionemu w dyrektywie zakazowi dyskryminacji tylko dlatego, że odmienne traktowanie występuje wśród osób niepełnosprawnych.

31

Wyrok TSUE z 26.01.2021 r., C-16/19, Szpital Kliniczny

- 36. (...) Zasada równego traktowania ustanowiona w dyrektywie 2000/78 ma na celu ochronę pracownika niepełnosprawnego w rozumieniu tej dyrektywy 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.
- 44. Z drugiej strony nie można przyjąć, że przepis czy praktyka wprowadza odmienne traktowanie bezpośrednio ze względu na niepełnosprawność w rozumieniu przepisów art. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a) tej dyrektywy, jeśli opiera się na kryterium, które nie jest nierozzerwalnie związane z niepełnosprawnością.

32

Wyrok TSUE z 26.01.2021 r., C-16/19 *Szpital Kliniczny*

- Odrzucenie założenia, że niezbędne jest porównanie sytuacji pracowników niepełnosprawnych i pełnosprawnych
- Dyskryminacja może wystąpić w ramach grupy osób niepełnosprawnych
- Dyskryminacja występuje, gdy mniej korzystne traktowanie jest nierozzerwalnie związane z niepełnosprawnością
- TSUE: rozszerzenie zakresu unijnej zasady równego traktowania
 - kwestia zidentyfikowania komparatora
 - stosowania mechanizmów ochronnych przewidzianych prawem UE
- Możliwość wystąpienia dyskryminacji w ramach innych grup chronionych?
- TSUE: tak, na tle zakazu dyskryminacji ze względu na religię:
 - Wyrok TSUE z 15.07.2021 r., połączone sprawy C-804/18 i C-341/19, *WABE* (punkty 49-50)
 - Wyrok TSUE z 13.10.2022 r., C-344/20, *LF* (punkty 59-61)

33

5. Racjonalne usprawnienia w środowisku pracy

34

Preambuła dyrektywy 2000/78

- (20) Należy przyjąć właściwe, to znaczy skuteczne i praktyczne środki w celu przystosowania miejsca pracy z uwzględnieniem niepełnosprawności, na przykład przystosowując pomieszczenia lub wyposażenie, czas pracy, podział zadań lub ofertę kształceniową lub integracyjną.
- (21) Aby ustalić, czy przyjęcie danych środków wiąże się z koniecznością nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia, należy uwzględnić w szczególności związane z tym koszty finansowe i inne, rozmiar organizacji lub środki finansowe, którymi dysponują przedsiębiorstwa oraz możliwość pozyskania środków publicznych lub jakiegokolwiek innej pomocy.

35

Art. 5 dyrektywy 2000/78

- W celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych, przewiduje się wprowadzenie racjonalnych usprawnień. Oznacza to, że pracodawca podejmuje 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. Obciążenia te nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków istniejących w ramach polityki prowadzonej przez dane Państwo Członkowskie na rzecz osób niepełnosprawnych.

36

Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych

- Art. 2 „Racjonalne usprawienie” oznacza konieczne i odpowiednie zmiany i dostosowania, niepociągające za sobą 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 równych zasadach z innymi osobami.

37

Wyrok TSUE z 11.04.2013, połączone sprawy C-335/11 i C-337/11 *HK Danmark*

- 53 Zgodnie z art. 2 akapit czwarty konwencji NZ „racjonalne usprawienie” 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”. Z powyższego wynika, że wspomniane postanowienie zaleca szeroką wykładnię pojęcia racjonalnego usprawienia.
- 54 Natomiast w kontekście dyrektywy 2000/78 pojęcie to musi być rozumiane jako usunięcie wszelkich barier, które mogą utrudniać osobom niepełnosprawnym pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami.
- 56 Należy ponadto zauważyć, że zawarty w motywie 20 dyrektywy 2000/78 katalog właściwych środków służących przystosowaniu miejsca pracy w zależności od niepełnosprawności nie jest wyczerpujący (...)

38

Przykłady racjonalnych usprawnień

- Zmniejszenie wymiaru czasu pracy (połączone sprawy C-335/11 i C-337/11 *HK Danmark*, pkt 56)
- Powierzenie innych zadań (sprawa C-397/18 *Nobel Plastiques Iberica*, sprawa C-824/19 *TC i UB p. Komisja za zashita ot diskriminatia*)
- Umożliwienie funkcjonariuszowi Służby Więziennej korzystanie z aparatu słuchowego (sprawa C-759/19 *Tartu Vangla*, pkt 51)
- Przeniesienie na inne stanowisko, w odniesieniu do którego pracownik wykazuje wymagane kompetencje, zdolności i dyspozycyjność (sprawa C-485/20 *HR Rail*, pkt 49)
- Ogólnie: środki o charakterze materialnym, organizacyjnym, osobowym (np. szczególne wyposażenie stanowiska pracy, dodatkowe przerwy, praca zdalna, wsparcie osoby trzeciej)

39

Wyrok TSUE z 18.01.2024, C-631/22, *Ca Na Negreta* (racjonalne usprawnienia a ochrona przed wypowiedzeniem)

- Artykuł 5 dyrektywy 2000/78 należy w świetle art. 21 i 26 karty praw podstawowych, a także art. 2 i 27 konwencji ONZ interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które przewiduje, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z tego powodu, że ze względu na zaistnienie w trakcie stosunku pracy niepełnosprawności pracownika pracownik ten jest trwale niezdolny do wykonywania zadań, do których zobowiązuje go umowa o pracę, bez uzależnienia możliwości rozwiązania umowy od uprzedniego wprowadzenia i stosowania racjonalnych usprawnień w celu umożliwienia temu pracownikowi utrzymania zatrudnienia ani od wykazania, w stosownym wypadku, że wprowadzenie takich usprawnień stanowiłoby nieproporcjonalnie wysokie obciążenie (pkt 53).

40

**Opinia Rzecznika Generalnego Rantosa z 13.03.2025 r.
w sprawie C-38/24 *Bervidi***

- Problem dyskryminacji pośredniej przez asocjację i racjonalnych usprawnień
- Odmowa uwzględnienia wniosku pracownicy o stałe przeniesienie na stanowisko pracy ze stałymi godzinami pracy przed południem, w celu wykonywania przez nią obowiązków, co umożliwiłoby jej zapewnienie dziecku w znacznym stopniu niepełnosprawnemu pomocy i podstawowej opieki stosownej do jego potrzeb, przy jednoczesnym kontynuowaniu wykonywania przez nią działalności zawodowej na równych zasadach z innymi pracownikami
- Ewentualnie: przeniesienie na niższe stanowisko za zgodą pracownicy
- Rzecznik Generalny: nieelastyczny harmonogram pracy może być dyskryminujących dla opiekunów rodzinnych niepełnosprawnych dzieci (pkt 46 opinii)

41

**Opinia Rzecznika Generalnego Rantosa z 13.03.2025 r.
w sprawie C-38/24 *Bervidi***

- Artykuł 5 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że w przypadku gdy pracownik sam niebędący osobą niepełnosprawną jest opiekunem swojego niepełnosprawnego dziecka, pracodawca tego opiekuna jest zobowiązany do przyjęcia właściwych środków, tytułem przewidzianych w tym artykule „racjonalnych usprawnień”, w szczególności dotyczących dostosowania czasu pracy i zmiany wykonywanych zadań, aby umożliwić temu pracownikowi – z uwzględnieniem potrzeb konkretnej sytuacji – zapewnienie wsparcia i zasadniczej opieki stosownej do potrzeb jego dziecka, pod warunkiem, że owe środki nie nakładają na tego pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń (pkt 60 opinii).
- Kolejny argument: art. 9 ust. 1 dyrektywy 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym rodziców i opiekunów: prawo rodziców i opiekunów do wnioskowania o elastyczną organizację pracy

42

Racjonalne usprawnienia

- Obowiązek podejmowania przez pracodawców zindywidualizowanych działań
- Bezzasadna odmowa wprowadzania racjonalnych usprawnień stanowi dyskryminację ze względu na niepełnosprawność
- Dostosowanie warunków pracy do potrzeb pracownika niepełnosprawnego
- Otwarty katalog racjonalnych usprawnień
- Wymóg proporcjonalności pomiędzy możliwościami pracodawcy i potrzebami pracownika
- Wzmocnienie stabilizacji zatrudnienia pracownika niepełnosprawnego (stwierdzenie, czy pracownik mógłby dalej pracować po wprowadzeniu racjonalnych usprawnień)

43

6. Podsumowanie

44

Podsumowanie

- Bardzo istotny wpływ Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych na interpretację dyrektywy 2000/78
- Szeroka i dynamiczna wykładnia „niepełnosprawności” oraz „racjonalnych usprawnień”
- Dążenie Trybunału Sprawiedliwości UE do zapewnienia osobom niepełnosprawnym jak najszerzej ochrony

45



Dziękuję za uwagę

leszek.mitrus@uj.edu.pl

46