



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)

z dnia 18 stycznia 2018 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2000/78/WE – Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy – Artykuł 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) – Zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność – Przepisy krajowe zezwalające pod pewnymi warunkami na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem ze względu na powtarzające się, chociażby usprawiedliwione, nieobecności w pracy – Nieobecności pracownika wynikające z chorób związanych z jego niepełnosprawnością – Odmienne traktowanie ze względu na niepełnosprawność – Dyskryminacja pośrednia – Względy uzasadniające – Walka z absencją w pracy – Stosowność – Proporcjonalność

W sprawie C-270/16

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Juzgado de lo Social n° 1 de Cuenca (sąd pracy nr 1 w Cuenca, Hiszpania) postanowieniem z dnia 5 maja 2016 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 13 maja 2016 r., w postępowaniu:

Carlos Enrique Ruiz Conejero

przeciwko

Ferroser Servicios Auxiliares SA,

Ministerio Fiscal,

TRYBUNAŁ (trzecia izba),

w składzie: L. Bay Larsen, prezes izby, J. Malenovský, M. Safjan (sprawozdawca), D. Šváby i M. Vilaras, sędziowie,

rzecznik generalny: E. Sharpston,

sekretarz: M. Ferreira, główny administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 22 marca 2017 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu C.E. Ruiza Conejery przez J. Martíneza Guijarrę oraz M. de la Rochę Rubí, abogados,
- w imieniu Ferroser Servicios Auxiliares SA przez J.A. Gallardę Cuberę, abogado,

* Język postępowania: hiszpański.

- w imieniu rządu hiszpańskiego przez A. Rubię Gonzáleza oraz V. Ester Casas, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez D. Martina oraz L. Lozano Palacios, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 19 października 2017 r.,
wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16; – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 79–85).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach postępowania toczącego się pomiędzy Carlosem Enrique’iem Ruizem Conejerą a Ferroser Servicios Auxiliares SA i Ministerio Fiscal (ministerstwem spraw publicznych, Hiszpania) w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy w następstwie usprawiedliwionych nieobecności w pracy.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Zgodnie z motywami 11, 12, 16, 17, 20 i 21 dyrektywy 2000/78:
 - „(11) Dyskryminacja ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną może być przeszkodą w realizacji celów traktatu WE, w szczególności w zakresie wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej, podnoszenia poziomu i jakości życia, spójności gospodarczej i społecznej, solidarności i swobodnego przepływu osób.
 - (12) W tym celu wszelka bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja ze względu na wyznawaną religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie regulowanym niniejszą dyrektywą powinna być w całej Wspólnocie zakazana [...].
 - [...]
 - (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.
 - [...]
 - (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”.

4 Artykuł 1 tej dyrektywy, zatytułowany „Cel”, stanowi:

„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”.

5 Artykuł 2 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Pojęcie dyskryminacji”, w ust. 1 i 2 stanowi:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

a) 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;

b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej w stosunku do innych osób, chyba że:

i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest [są] obiektywnie uzasadnion[e] zgodnym z prawem [słusznym] celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, lub

ii) jeżeli w przypadku osób w określony sposób niepełnosprawnych pracodawca lub każda osoba, do której odnosi się niniejsza 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”.

6 Artykuł 3 tej dyrektywy, zatytułowany „Zakres”, w ust. 1 lit. c) stanowi:

„W granicach kompetencji Wspólnoty niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:

[...]

c) warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania”.

Prawo hiszpańskie

7 Zgodnie z art. 14 konstytucji:

„Obywatele Hiszpanii są równi wobec prawa, bez jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na urodzenie, rasę, płeć, religię, poglądy lub jakiegokolwiek inne uwarunkowania lub okoliczności osobiste lub społeczne”.

- 8 Artykuł 4 Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (królewskiego dekretu ustawodawczego nr 1/1995 zatwierdzającego tekst jednolity ustawy – kodeks pracy) z dnia 24 marca 1995 r. (BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r., s. 9654), w brzmieniu mającym zastosowanie do rozpatrywanych w postępowaniu głównym okoliczności faktycznych (zwanego dalej „kodeksem pracy”) w ust. 2 lit. c) stanowi:

„Pracownicy są uprawnieni do tego, aby w stosunku pracy:

[...]

- c) na terytorium hiszpańskim nie była wobec nich stosowana dyskryminacja bezpośrednia ani pośrednia w zakresie zatrudniania lub w pracy ze względu na płeć, stan cywilny, wiek w granicach określonych przez niniejszą ustawę, pochodzenie rasowe lub etniczne, status społeczny, religię lub przekonania, poglądy polityczne, orientację seksualną, przynależność związkową lub jej brak, a także ze względu na język.

Pracownicy nie mogą być również dyskryminowani ze względu na niezdolność do pracy, o ile spełniają warunki zdadności do wykonywania danej pracy lub zajmowania danego stanowiska”.

- 9 Artykuł 52 kodeksu pracy, dotyczący rozwiązania umowy z przyczyn obiektywnych, stanowi w lit. d):

„Umowa może zostać rozwiązana:

[...]

- d) wskutek powtarzających się nieobecności w pracy, nawet jeśli są one usprawiedliwione, które obejmują 20% dni roboczych w trakcie dwóch kolejnych miesięcy, jeżeli suma wszystkich nieobecności w pracy w okresie dwunastu wcześniejszych miesięcy osiąga limit 5% dni roboczych lub 25% dni roboczych na przestrzeni czterech dowolnych miesięcy w okresie dwunastu miesięcy.

Dla celów powyższego akapitu nie będą uważane za nieobecność w pracy nieobecności będące wynikiem zgodnego z prawem strajku przez okres jego trwania, wykonywania czynności ustawowej reprezentacji pracowników, wypadku przy pracy, urlopu macierzyńskiego, ciąży i karmienia piersią, zwolnienia chorobowego związanego z ciążą, porodem lub karmieniem piersią, urlopu ojcowskiego, zwolnień z wykonywania pracy i urlopu, chorób lub wypadków niezwiązanych z pracą, jeżeli zwolnienie lekarskie zostało udzielone przez jednostki publicznej opieki zdrowotnej na okres dłuższy niż 20 dni kolejnych dni, ani też nieobecności uzasadnione stanem zdrowia fizycznego lub psychicznego będącego rezultatem przemocy warunkowanej płcią potwierdzonej przez organy pomocy społecznej lub jednostki opieki zdrowotnej zgodnie z odpowiednimi przepisami.

Nie obejmuje ona również nieobecności z powodu leczenia nowotworu lub poważnej choroby”.

- 10 W art. 2 Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (królewskiego dekretu ustawodawczego nr 1/2013 zatwierdzającego tekst jednolity ustawy ogólnej o prawach osób niepełnosprawnych i ich integracji społecznej) z dnia 29 listopada 2013 r. (BOE nr 289 z dnia 3 grudnia 2013 r., s. 95635) zawarto następujące definicje:

„Dla celów niniejszej ustawy przez następujące pojęcia rozumie się:

- a) niepełnosprawność: chodzi o sytuację osób o długotrwale naruszonej sprawności, co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu społecznym na równych zasadach z innymi osobami;

[...]

d) dyskryminacja pośrednia: ma miejsce wtedy, kiedy przepis ustawy lub rozporządzenia, postanowienie w układzie zbiorowym pracy lub w umowie, umowa indywidualna, jednostronna decyzja, kryterium lub praktyka albo otoczenie, produkt lub usługa pozornie neutralne mogą powodować dla danej osoby w porównaniu z innymi osobami szczególnie niekorzystną względem innych sytuacji z powodu jej niepełnosprawności, jeżeli nie są one obiektywnie uzasadnione słusznym celem lub gdy środki służące do osiągnięcia tego celu nie są właściwe ani konieczne”.

11 Artykuł 40 tej ustawy, dotyczący przyjęcia przepisów mających na celu zapobieganie lub zaradzanie niedogodnościom napotykanym przez osobę niepełnosprawną jako gwarancji pełnej równości w pracy, stanowi:

„1. W celu zagwarantowania pełnej równości w pracy zasada równego traktowania nie stoi na przeszkodzie utrzymaniu lub przyjęciu przepisów szczególnych mających na celu zapobieganie lub zaradzanie niedogodnościom napotykanym przez osobę niepełnosprawną.

2. Pracodawca podejmuje właściwe działania w celu przystosowania miejsca pracy i zwiększenia dostępności miejsca pracy z uwzględnieniem potrzeb istniejących w każdym konkretnym przypadku w celu umożliwienia osobom niepełnosprawnym dostępu do zatrudnienia, wykonywania pracy, awansowania oraz dostępu do kształcenia zawodowego, chyba że takie środki nałożyłyby na pracodawcę nadmierne obciążenia.

W celu ustalenia, czy obciążenie jest nadmierne, konieczne jest rozważenie, czy jest ono w wystarczającym stopniu złagodzone przez środki publiczne, dotacje i dopłaty mające zastosowanie w odniesieniu do osób niepełnosprawnych oraz czy uwzględnia koszty finansowe i inne związane z tymi środkami, a także wielkość przedsiębiorstwa lub organizacji i jego łączny obrót”.

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

12 W dniu 2 lipca 1993 r. C.E. Ruiz Conejero został zatrudniony celem świadczenia pracy sprzątacza w szpitalu w Cuenca (Hiszpania), w regionie Kastylia-La Mancha (Hiszpania). Po raz ostatni był zatrudniony na tym stanowisku przez przedsiębiorstwo sprzątające Ferroser Servicios Auxiliars.

13 Zarówno dla tego przedsiębiorstwa, jak i dla tych, które go zatrudniały wcześniej, C.E Ruiz Conejero pracował w sposób niezakłócony. Nigdy nie napotykał problemów w pracy ani nie był karany dyscyplinarnie.

14 Z samego brzmienia postanowienia odsyłającego wynika, że decyzją z dnia 15 września 2014 r. delegación de Cuenca de la Consejería de Salud y Asuntos Sociales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (delegatura w Cuenca organu publicznej opieki zdrowotnej wspólnoty autonomicznej Kastylia-La Mancha) stwierdziła, iż C.E. Ruiz Conejero był niepełnosprawny. Stopień niepełnosprawności ustalono na 37%, z czego 32% przypisano niepełnosprawności fizycznej, charakteryzującej chorobę systemu endokrynologiczno-metabolicznego (otyłość) i ograniczenia funkcjonalne kręgosłupa, a pozostałe 5% stanowiło niepełnosprawność wynikającą z dodatkowych czynników społecznych.

15 W latach 2014 i 2015 C.E. Ruiz Conejero przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu niezdolności do pracy w następujących okresach:

– od 1 do 17 marca 2014 r. z powodu wymagającego hospitalizacji ostrego bólu w okresie od 26 lutego do 1 marca 2014 r.;

- od 26 do 31 marca 2014 r. z powodu zawrotów głowy/mdłości;
 - od 26 czerwca do 11 lipca 2014 r. z powodu lumbago;
 - od 9 do 12 marca 2015 r. z powodu lumbago;
 - od 24 marca do 7 kwietnia 2015 r. z powodu lumbago; oraz
 - od 20 do 23 kwietnia 2015 r. ze względu na zawroty głowy/mdłości.
- 16 Według diagnostyki Servicios Médicos de la Sanidad Pública (organu publicznej opieki zdrowotnej, Hiszpania) te problemy zdrowotne były spowodowane chorobą zwyrodnieniową stawów i zwyrodnieniem wielostawowym, spotęgowanymi przez otyłość C.E. Ruiza Conejera. Organ ten doszedł zatem do wniosku, że podłożem wspomnianych problemów były schorzenia, które pociągały za sobą uznanie niepełnosprawności C.E. Ruiza Conejery.
- 17 Pracownik ten we właściwym czasie i we właściwy sposób zawiadamiał pracodawcę o wszystkich zwolnieniach chorobowych wymienionych w pkt 15 niniejszego wyroku, przedstawiając zaświadczenia lekarskie wskazujące przyczynę i okres niezdolności do pracy.
- 18 Pismem z dnia 7 lipca 2015 r. Ferroser Servicios Auxiliares poinformował C.E. Ruiza Conejerę o rozwiązaniu z nim stosunku pracy na podstawie art. 52 lit. d) kodeksu pracy z tym uzasadnieniem, że łączny okres jego nieobecności, chociażby usprawiedliwionych, przekroczył wskazany w tym przepisie limit nieobecności w pracy, czyli 20% dni roboczych w marcu i w kwietniu 2015 r., przy czym wszystkie jego nieobecności w okresie dwunastu wcześniejszych miesięcy osiągnęły limit 5% dni roboczych.
- 19 Na tę decyzję C.E. Ruiz Conejero złożył skargę do Juzgado de lo Social n° 1 de Cuenca (sądu pracy nr 1 w Cuenca).
- 20 W swej skardze C.E. Ruiz Conejero nie kwestionuje prawdziwości ani rzetelności danych o jego nieobecności w pracy ani odsetka, jaki one stanowią, wskazuje jednak, że istnieje bezpośredni związek pomiędzy nieobecnościami a jego sytuacją osoby niepełnosprawnej. Żąda on stwierdzenia nieważności rozwiązania stosunku pracy z uwagi na to, że stanowi ono dyskryminację ze względu na niepełnosprawność.
- 21 Sąd odsyłający stwierdza, że C.E. Ruiz Conejero dobrowolnie zrezygnował z okresowych badań lekarskich przeprowadzanych w ramach kasy ubezpieczeniowej, do której należał jego pracodawca, a tym samym pracodawca nie wiedział, że C.E. Ruiz Conejero był niepełnosprawny w dniu, w którym rozwiązano z nim stosunek pracy.
- 22 Zdaniem sądu odsyłającego niepełnosprawni pracownicy są bardziej niż pozostali narażeni na ryzyko zastosowania wobec nich art. 52 lit. d) kodeksu pracy, bez względu na to, czy pracodawca wiedział o niepełnosprawności. Istnieje zatem różnica w traktowaniu obejmująca dyskryminację pośrednią ze względu na niepełnosprawność w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78, a to odmienne traktowanie nie może być uzasadnione słusznym celem, którego wymaga ppkt (i) tego przepisu.
- 23 Sąd odsyłający wskazuje, że powodem jego wątpliwości co do wykładni dyrektywy 2000/78 jest wykładnia tej dyrektywy dokonana przez Trybunał w wyroku z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark (C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222). Podkreśla on, że w sprawie, w której wydano ten wyrok, duńskie przepisy wpisywały się w politykę integracji pracowników niepełnosprawnych i miały na celu zachęcenie pracodawców do zatrudniania pracowników szczególnie narażonych na ryzyko konieczności przebywania na powtarzających się zwolnieniach chorobowych. Tak nie jest w sprawie w postępowaniu głównym, w której nie sposób dopatrzeć się celu ustawodawcy dotyczącego integracji

pracowników niepełnosprawnych. Sąd odsyłający uważa zatem, że art. 52 lit. d) kodeksu pracy nie jest zgodny z dyrektywą 2000/78 i że przepis ten powinien w rezultacie zostać zmieniony, aby uwzględnić sytuację niepełnosprawności.

- 24 W tych okolicznościach Juzgado de lo Social n° 1 de Cuenca (sąd pracy nr 1 w Cuenca) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy dyrektywa 2000/78 stoi na przeszkodzie stosowaniu przepisu prawa krajowego, zgodnie z którym pracodawca jest uprawniony do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy z przyczyn obiektywnych ze względu na powtarzające się nieobecności w pracy, nawet jeśli są one usprawiedliwione, które obejmują 20% dni roboczych w dwóch kolejnych miesiącach, jeżeli suma nieobecności w pracy w okresie dwunastu wcześniejszych miesięcy obejmuje 5% dni roboczych lub 25% dni roboczych w odniesieniu do czterech dowolnych miesięcy w okresie dwunastu miesięcy w stosunku do pracownika, którego należy uznać za niepełnosprawnego w rozumieniu dyrektywy, jeżeli nieobecność w pracy spowodowana była niepełnosprawnością?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

- 25 Poprzez swoje pytanie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu stanowiącemu, iż pracodawca może rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem z powodu jego powtarzających się, ale usprawiedliwionych nieobecności w pracy, w tym w sytuacji gdy nieobecności są konsekwencją chorób związanych z niepełnosprawnością, na którą cierpi pracownik.
- 26 Poprzez to pytanie sąd odsyłający stawia sobie pytanie o wykładnię art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78 w świetle wyroku z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark (C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222), a tym samym o zgodność art. 52 lit. d) kodeksu pracy z prawem Unii.
- 27 Należy na wstępie zauważyć, że jak wynika z art. 1 dyrektywy 2000/78, jej celem jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją z przyczyn wymienionych w tym przepisie, wśród których znajduje się także niepełnosprawność, w odniesieniu do zatrudnienia i pracy. Dyrektywę tę stosuje się, zgodnie z jej art. 3 ust. 1 lit. c) i w granicach kompetencji Unii Europejskiej, do wszystkich osób, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, w szczególności w odniesieniu do warunków zwalniania.
- 28 Zgodnie z orzecznictwem Trybunału pojęcie „niepełnosprawności” w rozumieniu dyrektywy 2000/78 należy rozumieć jako ograniczenie wynikające w szczególności z osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w połączeniu z różnymi barierami może utrudniać danej osobie pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami (zob. podobnie wyrok z dnia 9 marca 2017 r., Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 29 W tym względzie w sytuacji, gdy w danych okolicznościach stan otyłości danego pracownika pociąga za sobą ograniczenie zdolności takie jak określone w poprzednim punkcie niniejszego wyroku, to taki stan wchodzi w zakres pojęcia „niepełnosprawności” w rozumieniu dyrektywy 2000/78 (zob. podobnie wyrok z dnia 18 grudnia 2014 r., FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, pkt 59).
- 30 Jest tak w szczególności w wypadku, gdy otyłość pracownika utrudnia mu pełny i skuteczny udział w życiu zawodowym na równi z innymi pracownikami ze względu na ograniczoną mobilność lub występowanie u niego schorzeń utrudniających mu wykonywanie pracy bądź stanowiących przeszkodę w wykonywaniu działalności zawodowej (wyrok z dnia 18 grudnia 2014 r., FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, pkt 60).

- 31 W niniejszej sprawie sąd odsyłający wskazuje, że C.E. Ruiz Conejero został uznany za osobę niepełnosprawną w rozumieniu prawa krajowego przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy. W tym względzie sąd ten stwierdza, że C.E. Ruiz Conejero cierpi na chorobę endokrynologiczno-metaboliczną, a mianowicie otyłość, oraz funkcjonalne ograniczenie kręgosłupa.
- 32 Należy jednak wyjaśnić, że fakt, iż C.E. Ruiz Conejero został uznany za osobę niepełnosprawną w rozumieniu prawa krajowego, nie przesądza o tym, że jest niepełnosprawny w rozumieniu dyrektywy 2000/78.
- 33 W tym względzie w celu ustalenia, czy w sprawie w postępowaniu głównym sytuacja C.E. Ruiza Conejero wchodzi w zakres stosowania dyrektywy 2000/78, sąd odsyłający powinien zbadać, czy ograniczenie jego zdolności trzeba uznać za niepełnosprawność w rozumieniu tej dyrektywy, zdefiniowaną w pkt 28 niniejszego wyroku.
- 34 Następnie należy przypomnieć, że zgodnie z art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78 „zasada równego traktowania” oznacza „brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1”.
- 35 W niniejszej sprawie art. 52 lit. d) kodeksu pracy stanowi, że umowę o pracę można rozwiązać z powodu nieobecności w pracy, nawet jeśli są one usprawiedliwione, lecz powtarzające się, które obejmują 20% dni roboczych w dwóch kolejnych miesiącach, jeżeli suma wszystkich nieobecności w pracy w okresie dwunastu wcześniejszych miesięcy osiąga limit 5% dni roboczych lub 25% dni roboczych na przestrzeni czterech dowolnych miesięcy w okresie dwunastu miesięcy.
- 36 Należy przypomnieć, że niekorzystne traktowanie ze względu na niepełnosprawność nie jest sprzeczne z ochroną ustanowioną w dyrektywie 2000/78, o ile nie stanowi dyskryminacji w rozumieniu art. 2 ust. 1 tej dyrektywy. Niepełnosprawny pracownik objęty zakresem podmiotowym stosowania tej dyrektywy musi bowiem podlegać ochronie przed jakąkolwiek dyskryminacją w stosunku do pracownika, który nie jest niepełnosprawny. Nasuwa się zatem pytanie, czy rozpatrywany w postępowaniu głównym przepis krajowy może wprowadzać dyskryminację osób niepełnosprawnych (zob. podobnie wyrok z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 71).
- 37 W tym względzie należy zauważyć, że art. 52 lit. d) kodeksu pracy stosuje się w równym stopniu do osób niepełnosprawnych i osób niedotkniętych niepełnosprawnością, które były nieobecne w pracy. W tych okolicznościach nie można uznać, że przepis ten wprowadza odmienne traktowanie bezpośrednio ze względu na niepełnosprawność w rozumieniu przepisów art. 1 i 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78, ponieważ opiera się na kryterium, które nie jest nierozzerwalnie związane z niepełnosprawnością (zob. podobnie wyroki: z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 72, 74; a także z dnia 9 marca 2017 r., Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, pkt 42).
- 38 W odniesieniu do kwestii, czy art. 52 lit. d) kodeksu pracy może powodować różnicę w traktowaniu pośrednio związaną z niepełnosprawnością, należy zauważyć, że uwzględnienie dni nieobecności z powodu choroby spowodowanej niepełnosprawnością przy obliczaniu dni nieobecności z powodu choroby oznacza zrównanie choroby spowodowanej niepełnosprawnością z ogólnym pojęciem choroby. Tymczasem, jak wskazał Trybunał w pkt 44 wyroku z dnia 11 lipca 2006 r., Chacón Navas (C-13/05, EU:C:2006:456), proste zrównanie pojęcia „niepełnosprawności” z pojęciem „choroby” jest wykluczone (zob. podobnie wyrok z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 75).
- 39 Należy w tym względzie stwierdzić, że pracownik niepełnosprawny jest zasadniczo w większym stopniu narażony na ryzyko zastosowania wobec niego art. 52 lit. d) kodeksu pracy niż pracownik, który nie jest niepełnosprawny. W porównaniu z pracownikiem, który nie jest niepełnosprawny, pracownik

niepełnosprawny ponosi bowiem dodatkowe ryzyko bycia nieobecny z uwagi na chorobę związaną ze swą niepełnosprawnością. A zatem jest on narażony na zwiększone ryzyko kumulacji dni nieobecności z powodu choroby i tym samym osiągnięcia limitów przewidzianych w art. 52 lit. d) kodeksu pracy. Okazuje się więc, że reguła przewidziana w tym przepisie może stwarzać sytuację niekorzystną dla pracowników niepełnosprawnych i w ten sposób wprowadzać odmienne traktowanie pośrednio związane z niepełnosprawnością w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 (zob. podobnie wyrok z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 76).

- 40 Zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78 należy sprawdzić, czy różnica w traktowaniu pracowników niepełnosprawnych i pracowników niedotkniętych niepełnosprawnością, jaka wynika z art. 52 lit. d) kodeksu pracy, jest obiektywnie uzasadniona słusznym celem, oraz czy środki zastosowane do osiągnięcia tego celu są odpowiednie i nie wykraczają poza to, co jest konieczne do osiągnięcia celu wytyczonego przez hiszpańskiego ustawodawcę.
- 41 Jeśli chodzi o cel art. 52 lit. d) kodeksu pracy, rząd hiszpański zaznacza w uwagach na piśmie, że w celu zwiększenia wydajności i efektywności w pracy absencja w pracy, przejawiająca się krótkotrwałymi okresowymi zwolnieniami chorobowymi, od dawna była uważana przez ustawodawcę hiszpańskiego za przyczynę zakończenia stosunku pracy, aby uniknąć nieuzasadnionego wzrostu kosztów pracy dla przedsiębiorstw.
- 42 W związku z tym, zdaniem rządu hiszpańskiego, w wyniku tej „excesiva morbilidad intermitente” (nadmiernej okresowej chorobowości) przedsiębiorstwa muszą ponosić nie tylko bezpośrednie koszty nieobecności w pracy poprzez wypłatę świadczeń z zabezpieczenia społecznego z tytułu tymczasowej niezdolności do pracy przez pierwsze 15 dni nieobecności pracownika bez możliwości żądania zwrotu z ogólnego budżetu zabezpieczenia społecznego, do których trzeba doliczyć koszty zastępstwa, ale także koszty pośrednie, wynikające ze szczególnej trudności w zastąpieniu krótkoterminowych nieobecności.
- 43 Należy przypomnieć, że państwu członkowskiemu przysługuje szeroki zakres swobody wyboru nie tylko określonego celu polityki społecznej i zatrudnienia, ale również definicji środków służących jego realizacji (wyrok z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 81 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 44 W niniejszym wypadku należy stwierdzić, że walkę z absencją w pracy można uznać za słuszny cel w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78, ponieważ chodzi o środek z zakresu polityki zatrudnienia (zob. podobnie wyrok z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 82).
- 45 Należy jednak sprawdzić, czy środki wprowadzone przez przepis krajowy celem realizacji tego celu są odpowiednie i nie wykraczają poza to, co jest konieczne do jego osiągnięcia.
- 46 W tym względzie, po pierwsze, przy badaniu odpowiedniego charakteru zastosowanych środków do sądu odsyłającego należy sprawdzić, czy dane liczbowe przewidziane w art. 52 lit. d) kodeksu pracy zostały faktycznie określone dla potrzeb realizacji celu, jakim jest zwalczanie absencji w pracy, i nie obejmują nieobecności, które są jedynie doraźne i sporadyczne.
- 47 Sąd odsyłający musi również uwzględnić wszystkie inne czynniki istotne dla tej weryfikacji, w szczególności bezpośrednie i pośrednie koszty, jakie przedsiębiorstwa muszą ponieść w związku z absencją w pracy.

- 48 Do sądu odsyłającego należy również sprawdzenie, czy art. 52 lit. d) kodeksu pracy, przewidujący prawo do rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami, którzy byli wielokrotnie nieobecni w pracy wskutek choroby przez określoną liczbę dni, wywołuje w odniesieniu do pracodawców efekt zachęty do zatrudniania i utrzymywania na stanowisku (zob. podobnie wyrok z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 88).
- 49 Po drugie, aby rozstrzygnąć, czy środki przewidziane w art. 52 lit. d) kodeksu pracy nie wykraczają poza to, co jest konieczne do osiągnięcia zamierzonego celu, trzeba zbadać ten przepis w kontekście, w jakim funkcjonuje, i wziąć pod uwagę niekorzystną sytuację, w jakiej może on ewentualnie stawiać osoby, których dotyczy (zob. podobnie wyrok z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 89 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 50 W tym względzie sąd odsyłający powinien rozważyć, czy ustawodawca hiszpański nie pominął istotnych okoliczności, które dotyczą w szczególności pracowników niepełnosprawnych (zob. podobnie wyrok z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 90).
- 51 Przy ocenie proporcjonalnego charakteru środków przewidzianych w art. 52 lit. d) kodeksu pracy nie można również pominąć zagrożeń, na które narażone są osoby niepełnosprawne, które generalnie mają większe trudności z powrotem na rynek pracy niż osoby, które nie są niepełnosprawne, i mają specyficzne potrzeby związane z ochroną, jakiej wymaga ich stan (zob. podobnie wyrok z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 91).
- 52 Tymczasem w tym względzie należy zauważyć, że zgodnie z art. 52 lit. d) kodeksu pracy za powtarzające się nieobecności w pracy, na podstawie których może zostać rozwiązana umowa o pracę, nie uważa się między innymi zwolnień chorobowych lub z powodu wypadku, do którego doszło poza pracą, jeżeli zwolnienie lekarskie zostało udzielone przez jednostki publicznej opieki zdrowotnej na okres dłuższy niż 20 kolejnych dni. Podobnie nieobecności z powodu leczenia nowotworu lub poważnej choroby nie są uważane za nieobecności.
- 53 Zdaniem rządu hiszpańskiego ustawodawca krajowy zamierzał w ten sposób zachować równowagę między interesami przedsiębiorstwa a ochroną i bezpieczeństwem pracowników, zapobiegając temu, by środek ten powodował niesprawiedliwe sytuacje lub niekorzystne skutki. Dlatego niektóre nieobecności, takie jak te spowodowane chorobami opisanymi w poprzednim punkcie niniejszego wyroku, nie mogą służyć za podstawę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z powodu powtarzających się nieobecności w pracy. W 2012 r. ustawodawca hiszpański dołączył do wykazu nieobecności, które nie mogą stanowić podstawy do rozwiązania stosunku pracy, nieobecności będące konsekwencją leczenia nowotworu lub poważnej choroby. Jak wskazuje ten rząd, pracownicy niepełnosprawni są jednak generalnie objęci jednym z tych wypadków, a zatem nieobecności związane z niepełnosprawnością nie są brane pod uwagę w celu rozwiązania stosunku pracy z powodu powtarzających się nieobecności w pracy.
- 54 Należy stwierdzić, że chociaż art. 52 lit. d) kodeksu pracy stanowi, że niektórych nieobecności nie można uznać za powtarzające się nieobecności w pracy, na których podstawie umowa może zostać rozwiązana, to nieobecności w pracy, które wynikają z choroby pracownika, nie obejmują wszystkich przypadków „niepełnosprawności” w rozumieniu dyrektywy 2000/78.
- 55 Jak wskazał rząd hiszpański, jednym z czynników, które należy uwzględnić przy ocenie, o której mowa w pkt 49 niniejszego wyroku, jest istnienie w hiszpańskim porządku prawnym przepisów mających na celu szczególną ochronę osób niepełnosprawnych, w tym art. 40 dekretu ustawodawczego nr 1/2013, przytoczonego w pkt 11 niniejszego wyroku. Takie przepisy mogą bowiem zapobiegać niedogodnościom spowodowanym niepełnosprawnością, w tym ewentualnemu występowaniu chorób związanych z niepełnosprawnością, lub je rekompensować.

- 56 W świetle tych rozważań do sądu odsyłającego należy ocena w odniesieniu do osób niepełnosprawnych, czy środki przewidziane w art. 52 lit. d) kodeksu pracy nie wykraczają poza to, co jest konieczne do osiągnięcia zamierzonego celu.
- 57 Z uwagi na powyższe na postawione pytanie trzeba udzielić następującej odpowiedzi: wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu stanowiącemu, iż pracodawca może rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem z powodu jego powtarzających się, chociażby usprawiedliwionych, nieobecności w pracy, w sytuacji gdy te nieobecności są konsekwencją chorób związanych z niepełnosprawnością, na którą cierpi pracownik, chyba że omawiany przepis, realizując słuszny cel polegający na walce z absencją w pracy, nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu, czego ocena jest zadaniem sądu odsyłającego.

W przedmiocie kosztów

- 58 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (trzecia izba) orzeka, co następuje:

Wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu stanowiącemu, iż pracodawca może rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem z powodu jego powtarzających się, chociażby usprawiedliwionych, nieobecności w pracy, w sytuacji gdy te nieobecności są konsekwencją chorób związanych z niepełnosprawnością, na którą cierpi pracownik, chyba że omawiany przepis, realizując słuszny cel polegający na walce z absencją w pracy, nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu, czego ocena jest zadaniem sądu odsyłającego.

Podpisy