

**Wyrok Trybunału (pierwsza izba) z dnia 11 września 2019 r. (wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Juzgado de lo Social no 3 de Barcelona – Hiszpania) – DW/Nobel Plastiques Ibérica SA**

(Sprawa C-397/18) <sup>(1)</sup>

**(Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2000/78 WE – Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy – Artykuł 2 ust. 2 lit. b) ppkt (ii) i art. 5 – Zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność – Pracownik szczególnie podatny na ryzyka związane z pracą w rozumieniu prawa krajowego – Istnienie „niepełnosprawności” – Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn obiektywnych w oparciu o kryteria wydajności, wszechstronności na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie, a także absencji – Szczególnie niekorzystna sytuacja dla osób niepełnosprawnych – Dyskryminacja pośrednia – Racjonalne usprawnienia – Osoba, która nie jest kompetentna ani zdolna bądź dyspozycyjna do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku)**

(2019/C 383/31)

Język postępowania: hiszpański

### Sąd odsyłający

Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona

### Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: DW

Strona pozwana: Nobel Plastiques Ibérica SA

przy udziale: Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), Ministerio Fiscal

### Sentencja

- 1) Wykładni 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 stan zdrowia pracownika uznanego za szczególnie podatnego na ryzyka związane z pracą w rozumieniu prawa krajowego, który to stan nie pozwala temu pracownikowi na zajmowanie określonych stanowisk pracy, ponieważ stwarzałoby to zagrożenie dla jego zdrowia lub dla innych osób, wchodzi w zakres pojęcia „niepełnosprawności” w rozumieniu tej dyrektywy jedynie wówczas, gdy ten stan powoduje ograniczenie zdolności wynikające w szczególności z długotrwałego osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami może utrudniać danej osobie pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami. Do sądu krajowego należy ustalenie, czy w rozpatrywanej w postępowaniu głównym sprawie przesłanki te są spełnione.
- 2) Wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (ii) dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem niepełnosprawnym z „przyczyn obiektywnych” z tego powodu, że odpowiada on kryteriom, które pracodawca bierze pod uwagę w celu ustalenia osób, z którymi zamierza rozwiązać umowy o pracę, mianowicie: wydajność poniżej określonego wskaźnika, mniejsza wszechstronność na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie, a także wysoki wskaźnik absencji, stanowi pośrednią dyskryminację ze względu na niepełnosprawność w rozumieniu tego przepisu, chyba że pracodawca wprowadził uprzednio wobec tego pracownika racjonalne usprawnienia w rozumieniu art. 5 rzeczonej dyrektywy w celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych. Poczynienie stosownych ustaleń należy do sądu krajowego.

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 294 z 20.8.2018.