



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 9 marca 2017 r.¹

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy — Konwencja Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych — Artykuły 5 i 27 — Dyrektywa 2000/78/WE — Artykuł 7 — Szczególna ochrona w wypadku zwolnienia pracowników niepełnosprawnych — Brak takiej ochrony dla niepełnosprawnych urzędników państwowych — Ogólna zasada równego traktowania

W sprawie C-406/15

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Varhoven administrativen sad (najwyższy sąd administracyjny, Bułgaria) postanowieniem z dnia 16 lipca 2015 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 24 lipca 2015 r., w postępowaniu:

Petya Milkova

przeciwko

Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol,

przy udziale:

Varhovna administrativna prokuratura,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: M. Ilešić, prezes izby, A. Prechal (sprawozdawca), A. Rosas, C. Toader i E. Jarašiūnas, sędziowie,

rzecznik generalny: H. Saugmandsgaard Øe,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu rządu bułgarskiego przez D. Drambozovą oraz E. Petranovą, działające w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez D. Martina oraz D. Roussanova, działających w charakterze pełnomocników,

¹ — Język postępowania: bułgarski.

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 27 października 2016 r.,
wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 4 i 7 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 79), a także art. 5 ust. 2 Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, zatwierdzonej w imieniu Wspólnoty Europejskiej decyzją Rady 2010/48/WE z dnia 26 listopada 2009 r. (Dz.U. 2010, L 23, s. 35, zwanej dalej „konwencją ONZ”).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między Petyą Milkovą a Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol (dyrektorem wykonawczym agencji ds. prywatyzacji i kontroli poprywatyzacyjnej, Bułgaria) (zwanej dalej „agencją”), dotyczącego zwolnienia zainteresowanej.

Ramy prawne

Prawo międzynarodowe

- 3 Konwencja ONZ w art. 1 stanowi:

„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”.

- 4 Zgodnie z art. 5 tej konwencji, zatytułowanym „Równość i niedyskryminacja”:

„1. Państwa strony uznają, że wszyscy ludzie są równi wobec prawa i są uprawnieni, bez jakiejkolwiek dyskryminacji, do jednakowej ochrony prawnej i jednakowych korzyści wynikających z prawa.

2. Państwa strony zakazują jakiejkolwiek dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność i gwarantują osobom niepełnosprawnym jednakową dla wszystkich i skuteczną ochronę przed dyskryminacją z jakichkolwiek względów.

3. W celu popierania równości i likwidacji dyskryminacji państwa strony podejmują wszelkie odpowiednie kroki celem zapewnienia racjonalnych usprawnień.

4. Za dyskryminację w rozumieniu niniejszej konwencji nie są uważane szczególne środki, które są niezbędne celem przyspieszenia osiągnięcia lub zagwarantowania faktycznej równości osób niepełnosprawnych”.

- 5 Artykuł 27 konwencji ONZ, zatytułowany „Praca i zatrudnienie”, stanowi:

„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:

[...]

h) popierania zatrudniania osób niepełnosprawnych w sektorze prywatnym, poprzez odpowiednią politykę i środki, które mogą obejmować programy działań pozytywnych, zachęty i inne środki;

[...]”.

Prawo Unii

- 6 Motyw 27 dyrektywy 2000/78 stanowi:

„W zaleceniu 86/379/EWG z dnia 24 lipca 1986 r. w sprawie zatrudniania we Wspólnocie osób niepełnosprawnych [Dz.U. 1986, L 225, s. 43] Rada określiła ramy, w których podane są przykłady pozytywnych działań mających wspierać zatrudnienie i kształcenie osób niepełnosprawnych, a w rezolucji z dnia 17 czerwca 1999 r. w sprawie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych [Dz.U. 1999, C 186, s. 3] potwierdziła szczególną wagę, jaką przywiązuje się w szczególności do rekrutacji, dalszego zatrudniania i kształcenia oraz kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych”.

- 7 Zgodnie z jej art. 1 celem dyrektywy 2000/78 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”.

- 8 Artykuł 2 tej dyrektywy, zatytułowany „Pojęcie dyskryminacji”, 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 uzasadniona [uzasadnione] zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, lub
- (ii) 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.

[...]”.

- 9 Zgodnie z art. 3 ust. 1 wspomnianej dyrektywy:

„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;

[...]”.

- 10 Artykuł 4 tej dyrektywy, zatytułowany „Wymagania zawodowe”, w ust. 1 stanowi:

„Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 1 i 2 państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu [na] cechy związane z jedną z przyczyn wymienionych w art. 1 nie stanowi dyskryminacji w przypadku, gdy ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny”.

- 11 Artykuł 7 dyrektywy 2000/78, zatytułowany „Działanie pozytywne”, ma następujące brzmienie:

„1. W celu zapewnienia całkowitej równości w życiu zawodowym zasada równego traktowania nie stanowi przeszkody dla utrzymywania lub przyjmowania przez państwo członkowskie szczególnych środków mających zapobiegać lub wyrównywać niedogodności, u podstaw których leży jedna z przyczyn określonych w art. 1.

2. W odniesieniu do osób niepełnosprawnych zasada równego traktowania nie stanowi przeszkody dla prawa państw członkowskich do utrzymywania lub przyjmowania przepisów dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, ani środków mających na celu stworzenie lub utrzymanie przepisów bądź ułatwień w celu ochrony lub wspierania integracji w środowisku pracy”.

Prawo bułgarskie

- 12 Kodeks na truda (kodeks pracy) (DV nr 26 z dnia 1 kwietnia 1986 r. i nr 27 z dnia 4 kwietnia 1986 r.) w mocy od dnia 1 stycznia 1987 r., zgodnie z jego art. 1 jest podstawowym aktem normatywnym, który „reguluje stosunek pracy między pracownikiem a pracodawcą, a także inne stosunki bezpośrednio związane z tym stosunkiem”.

- 13 Artykuł 328 kodeksu pracy, który reguluje rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem, w ust. 1 pkt 2 stanowi:

„Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę, przesyłając pracownikowi pisemne wypowiedzenie w terminie określonym w art. 326 ust. 2 w następujących wypadkach:

[...]

2) w wypadku likwidacji części przedsiębiorstwa lub redukcji stanowisk;

[...]”.

- 14 Artykuł 333 kodeksu pracy, zatytułowany „Ochrona przed wypowiedzeniem”, w ust. 1 pkt 3 stanowi:
- „W wypadkach określonych w art. 328 ust. 1 pkt 2, 3, 5, 11 i w art. 330 ust. 2 pkt 6 pracodawca może wypowiedzieć umowę wyłącznie za uprzednią zgodą inspekcji pracy wyrażoną odrębnie w odniesieniu do każdego wypadku wypowiedzenia umowy:
- [...]
- 3) pracownikowi cierpiącemu na chorobę określoną w rozporządzeniu ministra zdrowia;
- [...]”.
- 15 Zakon za administratsiata (ustawa o administracji) (DV nr 130, z dnia 5 listopada 1998 r.), w mocy od 6 grudnia 1998 r., reguluje strukturę administracji. Artykuł 12 tej ustawy ma następujące brzmienie:
- „1. Działalność administracji jest realizowana przez urzędników państwowych i osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy.
2. Tryb zatrudniania i status urzędników państwowych reguluje ustawa.
3. Osoby pracujące w administracji na podstawie umowy o pracę są zatrudniane w trybie określonym w kodeksie pracy”.
- 16 Artykuł 1 zakon za darzhavnia sluzhitel (ustawy o urzędnikach państwowych) (DV nr 67 z dnia 27 lipca 1999 r.), w mocy od dnia 27 sierpnia 1999 r., reguluje „treść i rozwiązanie stosunku służbowego między państwem a urzędnikiem państwowym w ramach wykonywania służby państwowej w zakresie, w jakim nie postanowiono inaczej w przepisach szczególnych”.
- 17 Artykuł 106 ustawy o urzędnikach państwowych, który reguluje rozwiązanie stosunku służbowego za wypowiedzeniem przez organ mianujący, w ust. 1 pkt 2 stanowi:
- „Organ mianujący może rozwiązać stosunek służbowy za jednomiesięcznym wypowiedzeniem w następujących wypadkach:
- [...]
2. likwidacji stanowisk;
- [...]”.
- 18 Ustawa o urzędnikach państwowych nie zawiera przepisu o brzmieniu analogicznym do art. 333 ust. 1 pkt 3 kodeksu pracy.

- 19 Artykuł 1 naredba nr 5 za bolestite, pri koito rabotnitsite, boleduvashiti ot tyah, imat osobena zakrila saglasno chl. 333, al. 1 ot kodeksa na trud (rozporządzenia nr 5 w sprawie chorób, w wypadku których chorujący na nie pracownicy korzystają ze szczególnej ochrony zgodnie z art. 333 ust. 1 kodeksu pracy) (DV nr 33 z dnia 28 kwietnia 1987 r.), przyjętego przez ministerstwo zdrowia narodowego oraz centralną radę bułgarskich związków zawodowych, stanowi:

„W wypadkach częściowej likwidacji przedsiębiorstwa, redukcji etatów lub wstrzymania pracy na okres przekraczający 30 dni przedsiębiorstwo może wypowiedzieć umowy pracownikom, chorującym na którąś z następujących chorób, dopiero po uzyskaniu uprzedniej zgody odpowiedniej okręgowej inspekcji pracy:

[...]

5) chorobę psychiczną;

[...]”.

- 20 Zakon za zashtita ot diskriminatsia (ustawa o ochronie przed dyskryminacją) (DV nr 86 z dnia 30 września 2003 r.), w mocy od dnia 1 stycznia 2004 r., jest aktem normatywnym regulującym ochronę przed wszelkimi formami dyskryminacji oraz wspiera zapobieganie dyskryminacji, dokonując transpozycji dyrektyw w dziedzinie równego traktowania.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 21 Z postanowienia odsyłającego wynika, że począwszy od dnia 10 października 2012 r. P. Milkova zajmowała w agencji stanowisko młodszego eksperta w oddziale kontroli umów prywatyzacyjnych w dyrekcji kontroli poprywatyzacyjnej. Struktura tej agencji obejmuje stanowiska zajmowane zarówno przez urzędników państwowych – takich jak P. Milkova – jak i przez pracowników.
- 22 W 2014 r. liczba stanowisk w agencji została zmniejszona ze 105 do 65.
- 23 Petyi Milkovej doręczono wypowiedzenie, zgodnie z którym ze względu na likwidację zajmowanego przez nią stanowiska po upływie jednomiesięcznego terminu jej stosunek zatrudnienia zostaje rozwiązany.
- 24 Decyzją dyrektora wykonawczego agencji, wydaną na podstawie art. 106 ust. 1 pkt 2 ustawy o urzędnikach państwowych, z dniem 1 marca 2014 r. rozwiązano stosunek zatrudnienia Petyi Milkovej.
- 25 Petya Milkova wniosła skargę na wspomnianą decyzję przed Administrativen sad Sofia-grad (sąd administracyjny w mieście Sofia, Bułgaria), w której podniosła, że jej zwolnienie bez uprzedniej zgody inspekcji pracy – określonej w art. 333 ust. 1 pkt 3 kodeksu pracy – jest niezgodne z prawem. Sąd ten oddalił skargę ze względu na brak naruszenia mającego zastosowanie prawa. Zdaniem tego sądu wspomniany art. 333 ust. 1 pkt 3 nie ma zastosowania do rozwiązania stosunku zatrudnienia urzędników państwowych. Z powyższego wynika, że mimo iż zainteresowana cierpi na chorobę psychiczną skutkującą 50-procentowym stopniem niepełnosprawności, rozwiązanie rozpatrywanego w postępowaniu głównym stosunku zatrudnienia jest zgodne z prawem.
- 26 W ramach skargi kasacyjnej na wyrok wydany przez wspomniany sąd, złożonej przed Varhoven administrativen sad (najwyższym sądem administracyjnym, Bułgaria), P. Milkova potwierdziła argumentację przedstawioną przed sądem pierwszej instancji, podtrzymując zarzut, zgodnie z którym decyzja, w której pracodawca rozwiązał stosunek zatrudnienia, jest niezgodna z prawem.

- 27 Dyrektor wykonawczy agencji jest zdania, że taka uprzednia zgoda nie jest konieczna i że sporna decyzja jest zgodna z prawem.
- 28 Mimo że sąd odsyłający jest zdania, że podnoszone odmienne traktowanie nie jest oparte na osobistej cesze związanej z „niepełnosprawnością”, lecz na różnicy wynikającej ze stosunku prawnego, na mocy którego dane osoby wykonują działalność zawodową, sąd ten nie wyklucza, że uregulowanie takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym jest niezgodne z wymogami mającymi na celu zapewnienie równości w dziedzinie zatrudnienia i pracy wszystkich osób niepełnosprawnych, określonymi w prawie Unii oraz w konwencji ONZ.
- 29 Zdaniem sądu odsyłającego ustanowiona w 1987 r. dodatkowa ochrona zapewniona wszystkim osobom dotkniętym niepełnosprawnością niektórych rodzajów w praktyce została uchylona w odniesieniu do urzędników państwowych poprzez przyjęcie w 1999 r. ustawy o urzędnikach państwowych, bez wskazania wyraźnych motywów projektodawcy tego aktu prawnego. Niemniej ochrona ta została zachowana w odniesieniu do wszystkich pracowników, w tym zatrudnionych w sektorze publicznym.
- 30 Ponadto sąd odsyłający powziął wątpliwości w odniesieniu do kwestii, w jakim zakresie przyjęte przez Republikę Bułgarii przepisy – będące szczególnymi środkami ochrony osób niepełnosprawnych, jednak wyłącznie tych zatrudnionych w ramach stosunku pracy, nawet w wypadku zatrudnienia w administracji publicznej – mogą zostać zakwalifikowane jako „pozytywne działanie” w rozumieniu art. 7 dyrektywy 2000/78.
- 31 Sąd odsyłający odnosi się wyraźnie do wyroku z dnia 18 marca 2014 r., Z. (C-363/12, EU:C:2014:159), zgodnie z którym wykładni dyrektywy 2000/78 należy dokonywać zgodnie z konwencją ONZ, która zdaniem sądu odsyłającego wymaga sprawiedliwej i skutecznej ochrony przez prawo przed wszelkimi formami dyskryminacji wobec osób niepełnosprawnych, bez względu na podstawę dyskryminacji, a nie tylko w oparciu o niektóre cechy osobiste, jakie mogą być chronione, określone w prawie wtórnym Unii.
- 32 W tych okolicznościach Varhoven administrativen sad (najwyższy sąd administracyjny) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy art. 5 ust. 2 konwencji ONZ [...] zezwala na określoną przez państwa członkowskie w przepisach szczególną uprzednią ochronę przed wypowiedzeniem w wypadku osób niepełnosprawnych zatrudnionych w ramach stosunku pracy, lecz nie w wypadku urzędników państwowych dotkniętych taką samą niepełnosprawnością?
- 2) Czy art. 4 i inne przepisy dyrektywy 2000/78 dopuszczają ustanowienie uregulowań przewidujących szczególną uprzednią ochronę przed wypowiedzeniem w wypadku osób niepełnosprawnych zatrudnionych w ramach stosunku pracy, lecz nie w wypadku urzędników państwowych dotkniętych taką samą niepełnosprawnością?
- 3) Czy art. 7 dyrektywy 2000/78 dopuszcza ustanowienie szczególnej uprzedniej ochrony przed wypowiedzeniem w wypadku osób niepełnosprawnych zatrudnionych w ramach stosunku pracy, lecz nie w wypadku urzędników państwowych dotkniętych taką samą niepełnosprawnością?
- 4) Czy w razie udzielenia odpowiedzi przeczących na pytania pierwsze i trzecie należy zastosować określoną przez krajowego prawodawcę szczególną uprzednią ochronę przed wypowiedzeniem przewidzianą dla osób niepełnosprawnych zatrudnionych w ramach stosunku pracy także w odniesieniu do urzędników państwowych dotkniętych taką samą niepełnosprawnością, aby w ustalonych w niniejszej sprawie okolicznościach faktycznych i prawnych zapewnić zgodność z przepisami prawa międzynarodowego i prawa Unii?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytań pierwszego i trzeciego

- 33 Poprzez pytania prejudycjalne pierwsze i trzecie, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy przepisy dyrektywy 2000/78, a ściślej jej art. 7, rozpatrywane w świetle konwencji ONZ, należy interpretować w ten sposób, że dopuszczają one uregulowanie państwa członkowskiego takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, w którym udzielono pracownikom dotkniętym niepełnosprawnością niektórych rodzajów szczególnej uprzedniej ochrony w wypadku zwolnienia, nie udzielono zaś takiej ochrony urzędnikom państwowym dotkniętym niepełnosprawnością tego samego rodzaju.
- 34 Na wstępie należy zauważyć, że celem dyrektywy 2000/78, jak wynika z jej art. 1, jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki – w kontekście zatrudnienia i pracy – z dyskryminacją z wymienionych w tym przepisie względów, wśród których wskazano także niepełnosprawność. W tym kontekście, jak wynika w szczególności z art. 2 ust. 1 tej dyrektywy, wyrażona w niej zasada równego traktowania ma zastosowanie przy uwzględnieniu wspomnianych względów, których wyczerpujące wyliczenie zawarto w art. 1 tej dyrektywy (wyroki: z dnia 7 lipca 2011 r., *Agafitei i in.*, C-310/10, EU:C:2011:467, pkt 34; a także z dnia 21 maja 2015 r., *SCMD*, C-262/14, niepublikowany, EU:C:2015:336, pkt 29).
- 35 Z powyższego wynika, że należy przede wszystkim rozpatrzyć kwestię, czy sytuacja taka jak rozpatrywana w postępowaniu głównym jest objęta zakresem stosowania dyrektywy 2000/78.
- 36 W pierwszej kolejności pojęcie „niepełnosprawności” w rozumieniu dyrektywy 2000/78 należy rozumieć jako dotyczące ograniczenia 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 (wyrok z dnia 1 grudnia 2016 r., *Daouidi*, C-395/15, EU:C:2016:917, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 37 Z akt sprawy, jakimi dysponuje Trybunał, wynika, że choroba psychiczna, na jaką cierpi P. Milkova, stanowi zatem „niepełnosprawność” w rozumieniu dyrektywy 2000/78.
- 38 W drugiej kolejności zgodnie z jej art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywę tę stosuje się w granicach kompetencji Unii do wszystkich osób zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, w szczególności w odniesieniu do warunków zwalniania.
- 39 A zatem, jak wskazał rzecznik generalny w pkt 46 opinii, system, jakiemu podlegała P. Milkova w zatrudniającej ją instytucji publicznej w chwili rozwiązania jej stosunku służbowego, może być objęty przedmiotowym zakresem stosowania wspomnianej dyrektywy.
- 40 Jednakże zgodnie z postanowieniem odsyłającym rozpatrywane w postępowaniu głównym odmienne traktowanie nie jest oparte na jednym z wymienionych w art. 1 dyrektywy 2000/78 względów, lecz jest dokonywane przy uwzględnieniu charakteru stosunku zatrudnienia w rozumieniu prawa krajowego.
- 41 Z przedstawionych przez sąd odsyłający krajowych ram prawnych wynika bowiem, że w art. 333 ust. 1 pkt 3 kodeksu pracy w związku z jego art. 328 ust. 1 pkt 2 przewidziano, iż uprzednia zgoda powinna zostać udzielona przez właściwy organ publiczny, a mianowicie inspekcję pracy, zanim będzie można rozwiązać – ze względu na zmniejszenie zatrudnienia – umowę o pracę pracownika dotkniętego chorobą wskazaną w art. 1 ust. 1 rozporządzenia nr 5 w sprawie chorób, w wypadku których chorujący na nie pracownicy korzystają ze szczególnej ochrony zgodnie z art. 333 ust. 1 kodeksu pracy, którego pkt 5 – istotny w niniejszym wypadku – dotyczy „choroby psychicznej”.

Z postanowienia odsyłającego wynika zaś, że ta uprzednia zgoda nie ma zastosowania w wypadku rozwiązania stosunku służbowego mającego miejsce w następstwie likwidacji stanowisk zgodnie z art. 106 ust. 1 pkt 2 ustawy o urzędnikach państwowych.

- 42 A zatem nie wydaje się, aby w rozpatrywanym w postępowaniu głównym uregulowaniu krajowym ustanowiono odmienne traktowanie bezpośrednio oparte na niepełnosprawności w rozumieniu art. 1 w związku z art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78, ponieważ prawodawstwo to opiera się na kryterium, które nie jest nierozdzielnie związane z niepełnosprawnością (zob. analogicznie wyrok z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 72–74).
- 43 Ponadto z żadnego elementu aktu sprawy, jakimi dysponuje Trybunał, nie wynika, iż rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie krajowe – mimo że sformułowane w sposób neutralny, czyli poprzez odniesienie do innych kryteriów, w niniejszym wypadku charakteru stosunku zatrudnienia, niezwiązanych z chronioną cechą, w niniejszym wypadku niepełnosprawnością – działałoby zwłaszcza na niekorzyść osób o tej cesze, skutkując pośrednią dyskryminacją w rozumieniu orzecznictwa Trybunału dotyczącego tego pojęcia (zob. podobnie wyrok z dnia 18 marca 2014 r., Z., C-363/12, EU:C:2014:159, pkt 53).
- 44 Wreszcie, co się tyczy dyskryminacji opartej na stosunku zatrudnienia jako takim, Trybunał orzekł, że taka dyskryminacja nie jest objęta ogólnymi ramami ustanowionymi w dyrektywie 2000/78 (zob. podobnie wyrok z dnia 7 lipca 2011 r., Agafitei i in., C-310/10, EU:C:2011:467, pkt 31–35).
- 45 W niniejszym wypadku rząd bułgarski wskazuje, że uregulowanie krajowe takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym – w którym ustanowiono rozróżnienie między pracownikami niepełnosprawnymi a pracownikami sprawnymi w zakresie szczególnej uprzedniej ochrony w wypadku zwolnienia, przewidzianej jedynie na rzecz tych pierwszych pracowników – stanowi w istocie „działanie pozytywne” w rozumieniu art. 7 ust. 2 dyrektywy 2000/78.
- 46 W tym względzie należy przypomnieć, że wspomniany przepis zezwala na ustanowienie rozróżnienia opartego na niepełnosprawności, pod warunkiem że to rozróżnienie jest związane z przepisami dotyczącymi ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy lub ze środkami mającymi na celu stworzenie lub utrzymanie przepisów bądź ułatwień w celu ochrony lub wspierania integracji w środowisku pracy. A zatem takie rozróżnienie na rzecz osób niepełnosprawnych przyczynia się do realizacji celu dyrektywy 2000/78, wskazanego w jej art. 1, a mianowicie walki z dyskryminacją ze względu na – w niniejszym wypadku – niepełnosprawność w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w danym państwie członkowskim zasady równego traktowania (zob. podobnie wyrok z dnia 17 lipca 2008 r., Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, pkt 42).
- 47 Artykuł 7 ust. 2 dyrektywy 2000/78 ma bowiem na celu umożliwienie ustanowienia szczególnych środków faktycznie odnoszących się do wyeliminowania lub zmniejszenia nierówności faktycznych dotyczących osób niepełnosprawnych, jakie mogą zaistnieć w ich życiu społecznym, a w szczególności w ich życiu zawodowym, a także osiągnięcie rzeczywistej równości – a nie formalnej – poprzez ograniczenie tych nierówności.
- 48 Taki sposób wykładni znajduje także potwierdzenie w konwencji ONZ, na którą – zgodnie z utrwalonym orzecznictwem – można się powołać w celu interpretacji dyrektywy 2000/78, którą należy interpretować tak dalece jak to możliwe zgodnie ze wskazaną konwencją (wyrok z dnia 1 grudnia 2016 r., Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 49 Po pierwsze, należy bowiem wskazać, że zgodnie z art. 27 ust. 1 lit. h) konwencji ONZ 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 popierania zatrudniania osób niepełnosprawnych w sektorze prywatnym, poprzez odpowiednią politykę i środki, które mogą obejmować programy działań pozytywnych, zachęty i inne

środki. Po drugie, zgodnie z art. 5 ust. 1 tej konwencji państwa strony uznają, że wszyscy ludzie są równi wobec prawa i są uprawnieni, bez jakiejkolwiek dyskryminacji, do jednakowej ochrony prawnej i jednakowych korzyści wynikających z prawa, a w art. 5 ust. 4 wspomnianej konwencji wyraźnie zezwolono ponadto na szczególne środki, jakie są niezbędne celem przyspieszenia osiągnięcia lub zagwarantowania faktycznej równości osób niepełnosprawnych.

- 50 Z powyższego wynika, że rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie jest objęte zakresem stosowania art. 7 ust. 2 dyrektywy 2000/78 i – jako takie – realizuje cel objęty prawem Unii w rozumieniu utrwalonego orzecznictwa Trybunału przyjętego w celu określenia, czy do krajowego środka stosuje się prawo Unii w rozumieniu art. 51 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”) (zob. podobnie wyroki: z dnia 6 marca 2014 r., Siragusa, C-206/13, EU:C:2014:126, pkt 22, 25 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 10 lipca 2014 r., Julián Hernández i in., C-198/13, EU:C:2014:2055, pkt 37).
- 51 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, gdy państwa członkowskie działają w ramach stosowania prawa Unii, powinny one przestrzegać zdefiniowanych w Unii praw podstawowych, a także ogólnych zasad prawa Unii (zob. podobnie wyrok z dnia 10 lipca 2014 r., Julián Hernández i in., C-198/13, EU:C:2014:2055, pkt 33).
- 52 Okoliczność zaś, że – jak wynika z art. 7 ust. 2 dyrektywy 2000/78 – państwa członkowskie nie mają obowiązku utrzymania lub przyjęcia określonych w tym przepisie środków, lecz dysponują w tym względzie uprawnieniami dyskrecjonalnymi, nie pozwala stwierdzić, że przyjęte przez państwa członkowskie reguły – takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym – znajdują się poza zakresem stosowania prawa Unii (zob. analogicznie wyroki: z dnia 21 grudnia 2011 r., N.S. i in., C-411/10 i C-493/10, EU:C:2011:865, pkt 64–69; a także z dnia 22 października 2013 r., Sabou, C-276/12, EU:C:2013:678, pkt 26).
- 53 W tym względzie należy także przypomnieć, że gdy istnieje wybór pomiędzy wieloma sposobami wykonania danego uregulowania Unii, państwa członkowskie są zobowiązane do zapewnienia poszanowania ogólnych zasad prawa Unii, takich jak zasada równego traktowania (zob. podobnie wyroki: z dnia 20 czerwca 2002 r., Mulligan i in., C-313/99, EU:C:2002:386, pkt 46; z dnia 16 lipca 2009 r., Horvath, C-428/07, EU:C:2009:458, pkt 56; a także postanowienie z dnia 16 stycznia 2014 r., Dél-Zempléni Nektár Leader Nonprofit, C-24/13, EU:C:2014:40, pkt 17).
- 54 Z powyższego wynika, że mające zastosowanie w sporze w postępowaniu głównym uregulowanie krajowe jest objęte stosowaniem prawa Unii, co skutkuje w niniejszym wypadku zastosowaniem zasad ogólnych prawa Unii, takich jak w szczególności zasada równego traktowania (zob. podobnie wyrok z dnia 10 lipca 2014 r., Julián Hernández i in., C-198/13, EU:C:2014:2055, pkt 33).
- 55 Zasada równego traktowania stanowi zasadę ogólną prawa Unii, gwarantowaną obecnie w art. 20 i 21 karty, która wymaga, aby porównywalne sytuacje nie były traktowane w odmienny sposób, a sytuacje odmiennie nie były traktowane w sposób jednakowy, chyba że takie traktowanie jest obiektywnie uzasadnione (wyroki: z dnia 22 maja 2014 r., Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, pkt 43; z dnia 21 grudnia 2016 r., Vervloet i in., C-76/15, EU:C:2016:975, pkt 74 i przytoczone tam orzecznictwo). Różnica traktowania jest uzasadniona, o ile jest ona oparta na kryterium obiektywnym i racjonalnym, czyli w sytuacji gdy pozostaje ona w związku z dopuszczalnym prawnie celem realizowanym przez sporne przepisy oraz gdy różnica ta jest proporcjonalna do celu realizowanego za pomocą danego traktowania (wyrok z dnia 22 maja 2014 r., Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 56 Jeśli chodzi o wymóg dotyczący porównywalności sytuacji do celów ustalenia, czy doszło do naruszenia zasady równego traktowania, należy oceniać tę porównywalność w świetle wszystkich charakteryzujących te sytuacje czynników (zob. w szczególności wyroki: z dnia 16 grudnia 2008 r., *Arcelor Atlantique et Lorraine i in.*, C-127/07, EU:C:2008:728, pkt 25; a także z dnia 1 października 2015 r., O, C-432/14, EU:C:2015:643, pkt 31).
- 57 Należy także uściślić, po pierwsze, że nie wymaga się, by sytuacje były identyczne, lecz by były one porównywalne, oraz po drugie, że oceny porównywalności tych sytuacji należy dokonywać nie w sposób ogólny i abstrakcyjny, lecz w sposób szczególny i konkretny, z uwzględnieniem przedmiotu i celu uregulowania krajowego, w którym ustanowiono dane rozróżnienie (zob. podobnie wyroki: z dnia 10 maja 2011 r., *Römer*, C-147/08, EU:C:2011:286, pkt 42; z dnia 12 grudnia 2013 r., *Hay*, C-267/12, EU:C:2013:823, pkt 33; z dnia 15 maja 2014 r., *Szatmári Malom*, C-135/13, EU:C:2014:327, pkt 67; z dnia 1 października 2015 r., O, C-432/14, EU:C:2015:643, pkt 32).
- 58 A zatem porównanie sytuacji powinno być oparte na analizie skoncentrowanej na wszystkich regułach prawa krajowego regulujących z jednej strony status pracowników dotkniętych daną niepełnosprawnością, a z drugiej strony urzędników państwowych dotkniętych taką samą niepełnosprawnością, które to reguły wynikają z mających zastosowanie w niniejszym wypadku istotnych przepisów krajowych, przy uwzględnieniu przedmiotu ochrony przed rozpatrywanym w postępowaniu głównym zwolnieniem.
- 59 W tym względzie należy przede wszystkim podkreślić, że – wskazując na szczególny charakter określonej w prawie bułgarskim ochrony – sąd odsyłający uściśla, iż interes tej ochrony polega na fakcie, że wyspecjalizowany organ dokonuje oceny wpływu zwolnienia na stan zdrowia danej osoby i zezwala na to zwolnienie lub nie.
- 60 A zatem celem uregulowania takiego jak rozpatrywane w postępowaniu głównym jest ochrona pracownika, nie przy uwzględnieniu rodzaju więzi prawnej leżącej u podstaw jego stosunku zatrudnienia, lecz przy uwzględnieniu jego stanu zdrowia.
- 61 A zatem rozróżnienie dokonane poprzez takie uregulowanie między pracownikami dotkniętymi daną niepełnosprawnością a urzędnikami państwowymi dotkniętymi taką samą niepełnosprawnością nie wydaje się odpowiednie w świetle zamierzonego w ramach tego uregulowania celu, tym bardziej że osoby niepełnosprawne powyższych kategorii mogą być zatrudnione przez tę samą administrację.
- 62 Co się tyczy podnoszonego w sprawie w postępowaniu głównym odmiennego traktowania, sąd krajowy powinien rozpatrzyć, czy wszystkie mające zastosowanie reguły prawa krajowego zapewniają niepełnosprawnym urzędnikom państwowym poziom ochrony równoważny z tym, jaki został przewidziany w ramach mechanizmu uprzedniej zgody inspekcji pracy wydawanej w odniesieniu do niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych w sektorze administracji publicznej.
- 63 Wreszcie, jeśli sąd odsyłający orzeknie, iż wykazano odmienne traktowanie tych grup osób znajdujących się w porównywalnej sytuacji, to w ostatniej kolejności do tego sądu – jedynie właściwego do dokonania oceny okoliczności faktycznych rozpatrywanych w przedstawionym mu do rozstrzygnięcia sporze oraz do dokonania wykładni mającego zastosowanie uregulowania krajowego – będzie należało określić, czy i w jakim zakresie uregulowanie państwa członkowskiego takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym jest obiektywnie uzasadnione w świetle zasady równego traktowania.
- 64 W świetle wszystkich powyższych rozważań na pytania pierwsze i trzecie należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 7 ust. 2 dyrektywy 2000/78, rozpatrywany w świetle konwencji ONZ oraz w związku z ogólną zasadą równego traktowania ustanowioną w art. 20 i 21 karty, należy interpretować w ten sposób, że dopuszcza on uregulowanie państwa członkowskiego takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, w którym udzielono pracownikom dotkniętym niepełnosprawnością

niektórych rodzajów szczególnej uprzedniej ochrony w wypadku zwolnienia, nie udzielono zaś takiej ochrony urzędnikom państwowym dotkniętym niepełnosprawnością tego samego rodzaju, chyba że zostanie wykazane naruszenie zasady równego traktowania, co powinien zbadać sąd odsyłający. W ramach tego badania porównanie sytuacji powinno być oparte na analizie skoncentrowanej na wszystkich istotnych regułach prawa krajowego regulujących z jednej strony status pracowników dotkniętych daną niepełnosprawnością, a z drugiej strony status urzędników państwowych dotkniętych taką samą niepełnosprawnością, mając w szczególności na względzie przedmiot ochrony przed rozpatrywanym w postępowaniu głównym zwolnieniem.

W przedmiocie pytania czwartego

- 65 Poprzez pytanie czwarte sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy w wypadku udzielenia odpowiedzi przeczącej na pytania pierwsze i trzecie obowiązek przestrzegania prawa Unii wymaga, aby w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym zakres stosowania przepisów krajowych chroniących pracowników dotkniętych niepełnosprawnością danego rodzaju został rozszerzony, tak aby z tych przepisów ochronnych mogli skorzystać także urzędnicy państwowi dotknięci niepełnosprawnością tego samego rodzaju.
- 66 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w razie stwierdzenia istnienia dyskryminacji niezgodnej z prawem Unii i tak długo, dopóki nie zostaną przyjęte środki zmierzające do przywrócenia równego traktowania, poszanowanie zasady równego traktowania może zostać zapewnione jedynie w drodze przyznania osobom należącym do grupy gorzej traktowanej takich samych korzyści, jakie przysługują osobom uprzywilejowanym (wyroki: z dnia 26 stycznia 1999 r., *Terhoeve*, C-18/95, EU:C:1999:22, pkt 57; z dnia 22 czerwca 2011 r., *Landtová*, C-399/09, EU:C:2011:415, pkt 51; z dnia 28 stycznia 2015 r., *ÖBB Personenverkehr*, C-417/13, EU:C:2015:38, pkt 46). Osoby będące w niekorzystnej sytuacji powinny zatem znaleźć się w takiej samej sytuacji jak osoby, którym przysługuje omawiana korzyść (wyrok z dnia 11 kwietnia 2013 r., *Soukupová*, C-401/11, EU:C:2013:223, pkt 35).
- 67 W takiej sytuacji sąd krajowy jest zobowiązany do niestosowania wszelkich dyskryminujących przepisów krajowych, bez konieczności żądania uprzedniego uchylenia tych przepisów – lub oczekiwania na nie – przez ustawodawcę, a także do zastosowania wobec osób należących do gorzej traktowanej grupy przepisów obowiązujących wobec osób należących do drugiej kategorii (wyroki: z dnia 12 grudnia 2002 r., *Rodríguez Caballero*, C-442/00, EU:C:2002:752, pkt 43; z dnia 7 września 2006 r., *Cordero Alonso*, C-81/05, EU:C:2006:529, pkt 46; a także z dnia 21 czerwca 2007 r., *Jonkman i in.*, od C-231/06 do C-233/06, EU:C:2007:373, pkt 39). Obowiązek ten spoczywa na sądzie krajowym niezależnie od istnienia w prawie krajowym przepisu przyznającego mu taką kompetencję (wyrok z dnia 7 września 2006 r., *Cordero Alonso*, C-81/05, EU:C:2006:529, pkt 46).
- 68 W tym względzie Trybunał uściślił, że rozwiązanie to znajduje zastosowanie jedynie w wypadku istnienia ważnego systemu referencyjnego (wyroki: z dnia 19 czerwca 2014 r., *Specht i in.*, od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, EU:C:2014:2005, pkt 96; z dnia 28 stycznia 2015 r., *ÖBB Personenverkehr*, C-417/13, EU:C:2015:38, pkt 47). Sytuacja taka ma miejsce w sprawie rozpatrywanej w postępowaniu głównym.
- 69 W sytuacji gdyby sąd odsyłający stwierdził, że zasada równego traktowania nie jest przestrzegana, wynikałoby z tego, iż art. 7 ust. 2 dyrektywy 2000/78, rozpatrywany w świetle konwencji ONZ, stoi na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym. System stosowany w odniesieniu do niepełnosprawnych pracowników – uprzywilejowanych na podstawie obowiązującego systemu – byłby zatem jedynym ważnym systemem referencyjnym. W konsekwencji przywrócenie równego traktowania w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym wymagałoby przyznania niepełnosprawnym urzędnikom państwowym – gorzej traktowanym w ramach obowiązującego systemu – takich samych korzyści jak te, z których

mogą korzystać niepełnosprawni pracownicy uprzywilejowani przez ten system, w szczególności w odniesieniu do szczególnej uprzedniej ochrony przewidzianej na wypadek zwolnienia oraz związanej z obowiązkiem pracodawcy uzyskania uprzedniej zgody inspekcji pracy przed rozwiązaniem stosunku zatrudnienia (zob. analogicznie wyrok z dnia 28 stycznia 2015 r., ÖBB Personenverkehr, C-417/13, EU:C:2015:38, pkt 48).

- 70 Z powyższych rozważań wynika, że na pytanie czwarte należy udzielić następującej odpowiedzi: w sytuacji gdyby art. 7 ust. 2 dyrektywy 2000/78, rozpatrywany w świetle konwencji ONZ oraz w związku z ogólną zasadą równego traktowania, stał na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, obowiązek przestrzegania prawa Unii wymagałby, aby zakres stosowania przepisów krajowych chroniących pracowników dotkniętych niepełnosprawnością danego rodzaju został rozszerzony, tak aby z tych przepisów ochronnych mogli skorzystać także urzędnicy państwowi dotknięci niepełnosprawnością tego samego rodzaju.

W przedmiocie pytania drugiego

- 71 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający dąży do ustalenia, czy art. 4 dyrektywy 2000/78 – podobnie jak inne przepisy tej dyrektywy – pozwala na przyjęcie ram prawnych udzielających szczególnej uprzedniej ochrony w wypadku zwolnienia pracownikom dotkniętym daną niepełnosprawnością, które to przepisy nie dotyczą jednak urzędników państwowych dotkniętych taką samą niepełnosprawnością.
- 72 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału wymogi dotyczące treści wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zostały wyraźnie uregulowane w art. 94 regulaminu postępowania przed Trybunałem, z którymi to wymogami w ramach współpracy ustanowionej w art. 267 TFUE sąd odsyłający powinien był się zapoznać i których powinien skrupulatnie przestrzegać (wyroki: z dnia 5 lipca 2016 r., Ognyanov, C-614/14, EU:C:2016:514, pkt 19; a także z dnia 10 listopada 2016 r., Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, pkt 61 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 73 Istotne jest również, aby sąd odsyłający przedstawił szczegółowe powody, dla których powziął wątpliwości w przedmiocie wykładni określonych przepisów prawa Unii i uznał za konieczne postawienie pytań prejudycjalnych Trybunałowi. Trybunał orzekł już, że niezbędne jest udzielenie przez sąd krajowy minimum wyjaśnień odnośnie do wyboru przepisów prawa Unii, o których wykładnię sąd ten wnosi, a także odnośnie do związku, jaki ustalił on pomiędzy tymi przepisami a uregulowaniami prawa krajowego mającymi zastosowanie do rozpoznawanego przezeń sporu (wyroki: z dnia 10 marca 2016 r., Safe Interenvíos, C-235/14, EU:C:2016:154, pkt 115; z dnia 10 listopada 2016 r., Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, pkt 62).
- 74 W tym względzie należy podkreślić, że informacje przedstawione we wnioskach o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym mają nie tylko umożliwić Trybunałowi udzielenie użytecznej odpowiedzi na pytania zadane przez sąd odsyłający, lecz także stworzyć państwom członkowskim oraz zainteresowanym stronom możliwość przedstawienia uwag zgodnie z art. 23 statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (wyrok z dnia 10 listopada 2016 r., Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, pkt 63; a także podobnie wyrok z dnia 5 lipca 2016 r., Ognyanov, C-614/14, EU:C:2016:514, pkt 20).
- 75 W niniejszym wypadku sąd odsyłający ogranicza się do zadania drugiego pytania, nie uzasadniając go w sposób bardziej szczegółowy w postanowieniu odsyłającym. Sąd odsyłający ogranicza się bowiem do odniesienia w sposób ogólny do art. 4 dyrektywy 2000/78, a także do pozostałych przepisów tej dyrektywy, nie wykazując jednak związku między tymi przepisami a rozpatrywanym w postępowaniu głównym uregulowaniem krajowym.

- 76 Mając na względzie powyższe braki, postanowienie odsyłające nie umożliwia ani rządów pozostałych państw członkowskich, ani innym zainteresowanym stronom w rozumieniu art. 23 statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej przedstawienia użytecznych uwag dotyczących tego pytania drugiego, ani Trybunałowi udzielenia sądowi odsyłającemu użytecznej odpowiedzi na wspomniane pytanie służącej rozstrzygnięciu rozpatrywanego w postępowaniu głównym sporu (zob. analogicznie wyrok z dnia 10 listopada 2016 r., *Private Equity Insurance Group*, C-156/15, EU:C:2016:851, pkt 66).
- 77 W tych okolicznościach pytanie drugie jest niedopuszczalne.

W przedmiocie kosztów

- 78 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 (druga izba) orzeka, co następuje:

- 1) Artykuł 7 ust. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, rozpatrywany w świetle Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, zatwierdzonej w imieniu Wspólnoty Europejskiej decyzją Rady 2010/48/WE z dnia 26 listopada 2009 r., oraz w związku z ogólną zasadą równego traktowania ustanowioną w art. 20 i 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, należy interpretować w ten sposób, że dopuszcza on uregulowanie państwa członkowskiego takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, w którym udzielono pracownikom dotkniętym niepełnosprawnością niektórych rodzajów szczególnej uprzedniej ochrony w wypadku zwolnienia, nie udzielono zaś takiej ochrony urzędnikom państwowym dotkniętym niepełnosprawnością tego samego rodzaju, chyba że zostanie wykazane naruszenie zasady równego traktowania, co powinien zbadać sąd odsyłający. W ramach tego badania porównanie sytuacji powinno być oparte na analizie skoncentrowanej na wszystkich istotnych regułach prawa krajowego regulujących z jednej strony status pracowników dotkniętych daną niepełnosprawnością, a z drugiej strony status urzędników państwowych dotkniętych taką samą niepełnosprawnością, mając w szczególności na względzie przedmiot ochrony przed rozpatrywanym w postępowaniu głównym zwolnieniem.
- 2) W sytuacji gdyby art. 7 ust. 2 dyrektywy 2000/78, rozpatrywany w świetle Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych oraz w związku z ogólną zasadą równego traktowania, stał na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, obowiązek przestrzegania prawa Unii Europejskiej wymagałby, aby zakres stosowania przepisów krajowych chroniących pracowników dotkniętych niepełnosprawnością danego rodzaju został rozszerzony, tak aby z tych przepisów ochronnych mogli skorzystać także urzędnicy państwowi dotknięci niepełnosprawnością tego samego rodzaju.

Podpisy