



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 11 września 2019 r.*

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

W sprawie C-397/18

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (sąd pracy nr 3 w Barcelonie, Hiszpania) postanowieniem z dnia 30 maja 2018 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 15 czerwca 2018 r., w postępowaniu:

DW

przeciwko

Nobel Plastiques Ibérica SA,

przy udziale:

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

Ministerio Fiscal,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: J.C. Bonichot, prezes izby, C. Toader, A. Rosas, L. Bay Larsen i M. Safjan (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: G. Pitruzzella,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

* Język postępowania: hiszpański.

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu DW przez J. Péreza Jiménez, abogado,
- w imieniu Nobel Plastiques Ibérica SA przez D. Sanahuję Cambre, abogada,
- w imieniu rządu hiszpańskiego przez L. Aguilere Ruiza, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez D. Martina oraz P. Němečkovą, działających w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

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. 2000, L 303, s. 16 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 79).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między DW a Nobel Plastiques Ibérica SA w przedmiocie rozwiązania z DW umowy o pracę z przyczyn obiektywnych.

Ramy prawne

Prawo międzynarodowe

- 3 Konwencja Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, zatwierdzona w imieniu Wspólnoty Europejskiej decyzją Rady 2010/48/WE z dnia 26 listopada 2009 r. (Dz.U. 2010, L 23, s. 35, zwana dalej „konwencją ONZ”), w lit. e) preambuły stanowi:

„uznając, że niepełnosprawność jest pojęciem ewoluującym i że niepełnosprawność wynika z interakcji między osobami z dysfunkcjami a barierami wynikającymi z postaw ludzkich i barierami środowiskowymi, które utrudniają tym osobom pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu społecznym, na równych warunkach z innymi osobami”.

- 4 Zgodnie z art. 1 tej konwencji, zatytułowanym „Cel”:

„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”.

- 5 Artykuł 2 wspomnianej konwencji, zatytułowany „Definicje”, stanowi:

„Do celów niniejszej konwencji:

[...]

»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 usprawnienie« 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.

[...]».

Prawo Unii

6 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. Zakaz dyskryminacji powinien również dotyczyć obywateli państw trzecich, ale nie obejmuje on odmiennego traktowania ze względu na przynależność państwową, bez uszczerbku dla postanowień dotyczących wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich oraz ich dostępu do zatrudnienia i pracy.

[...]

(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”.

7 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”.

8 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 obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem 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”.

9 Artykuł 3 tej dyrektywy, zatytułowany „Zakres”, stanowi w ust. 1:

„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 5 dyrektywy 2000/78, zatytułowany „Racjonalne usprawnienia dla osób niepełnosprawnych”, jest zredagowany następująco:

„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”.

Prawo hiszpańskie

- 11 Artykuł 25 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (ustawy nr 31/1995 o zapobieganiu ryzykom związanym z pracą) z dnia 8 listopada 1995 r. (BOE nr 269 z dnia 10 listopada 1995 r., s. 32590), zatytułowany „Ochrona pracowników szczególnie podatnych na określone ryzyka”, w ust. 1 przewiduje:

„Pracodawca gwarantuje w specjalny sposób ochronę pracowników, którzy z powodu swoich cech osobistych lub z powodu znanego stanu fizjologicznego, w tym pracowników ze stwierdzoną niepełnosprawnością fizyczną, psychiczną lub sensoryczną, są szczególnie podatni na ryzyka związane z pracą. W tym celu pracodawca powinien uwzględnić te aspekty w ocenach ryzyka i stosownie do tych ocen przyjąć konieczne środki prewencyjne i ochronne.

Pracowników nie zatrudnia się na stanowiskach pracy, na których z powodu ich cech osobistych, znanego stanu fizjologicznego lub stwierdzonej niepełnosprawności fizycznej, psychicznej lub sensorycznej mogą stwarzać zagrożenie dla siebie lub dla innych pracowników bądź innych osób związanych z przedsiębiorstwem; generalnie pracowników nie zatrudnia się na takich stanowiskach, jeżeli w sposób oczywisty znajdują się w przejściowym stanie lub przejściowej sytuacji, które nie odpowiadają wymaganiom psychofizycznym koniecznym na tych stanowiskach”.

- 12 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:

„Do celów niniejszej ustawy stosuje się następujące definicje:

- a) niepełnosprawność: chodzi o sytuację osób o prawdopodobnie 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.

[...]

- c) dyskryminacja bezpośrednia: chodzi o sytuację, w której znajduje się osoba niepełnosprawna, gdy ze względu na jej niepełnosprawność jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inna osoba znajdująca się w analogicznej sytuacji;

- 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, otoczenie, produkt lub usługa pozornie neutralne mogą powodować dla danej osoby w porównaniu z innymi osobami szczególnie niekorzystną sytuację z powodu jej niepełnosprawności, jeżeli nie są one obiektywnie uzasadnione prawnie uzasadnionym celem lub gdy środki służące do osiągnięcia tego celu nie są właściwe ani konieczne.

[...]”.

- 13 Artykuł 4 tego królewskiego dekretu ustawodawczego, zatytułowany „Osoby uprawnione”, w ust. 1 stanowi:

„Za osoby niepełnosprawne uważa się osoby o prawdopodobnie długotrwale naruszonej sprawności fizycznej, umysłowej, intelektualnej lub sensorycznej, co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu społecznym na równych zasadach z innymi osobami”.

- 14 Artykuł 35 rzonego królewskiego dekretu ustawodawczego, zatytułowany „Gwarancje prawa do pracy”, jest sformułowany następująco:

„1. Osobom niepełnosprawnym przysługuje prawo do pracy w warunkach zapewniających stosowanie zasady równego traktowania i zasady niedyskryminacji.

2. Gwarancje i skuteczność prawa do równego traktowania i prawa do równości szans przysługujących osobom niepełnosprawnym regulują przepisy niniejszego rozdziału oraz przepisy szczególnie w odniesieniu do dostępu do zatrudnienia, jak również dostępu do pracy na własny rachunek lub wykonywania zawodu, warunków pracy, w tym wynagradzania i zwalniania, awansu zawodowego, kształcenia zawodowego i ustawicznego, szkolenia zawodowego, członkostwa i uczestnictwa w organizacji pracowników lub pracodawców oraz przynależności i uczestnictwa w każdej organizacji, której członkowie wykonują określony zawód.

3. Dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce wtedy, gdy osobę niepełnosprawną traktuje się z powodu jej niepełnosprawności mniej przychylnie niż inną osobę w analogicznej sytuacji.

4. Dyskryminacja pośrednia ma miejsce wtedy, kiedy przepis ustawy lub rozporządzenia, postanowienie w układzie zbiorowym pracy lub w umowie, umowa indywidualna lub jednostronna decyzja pracodawcy, pozornie neutralne, mogą powodować dla osób niepełnosprawnych w porównaniu z innymi osobami szczególnie niekorzystną sytuację z powodu ich niepełnosprawności, a nie są one obiektywnie uzasadnione prawnie uzasadnionym celem i środki służące do osiągnięcia tego celu nie są właściwe ani konieczne, chyba że pracodawca ma obowiązek przyjęcia odpowiednich środków, stosownie do każdego indywidualnego wypadku i zgodnie z art. 40, w celu wyeliminowania niekorzystnych sytuacji powodowanych przez ten przepis, to postanowienie, tę umowę lub decyzję.

5. Przepisy rozporządzeń, postanowienia w układach zbiorowych pracy, umowy indywidualne lub jednostronne decyzje pracodawcy, które stwarzają sytuacje bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji niekorzystne ze względu na niepełnosprawność w dziedzinie zatrudnienia, wynagrodzenia, czasu pracy oraz w odniesieniu do innych warunków pracy, są nieważne i pozbawione wszelkich skutków.

[...]”.

- 15 Artykuł 40 królewskiego dekretu ustawodawczego, zatytułowany „Przyjęcie środków mających na celu zapobieganie lub zaradzanie niedogodnościom wynikającym z niepełnosprawności jako gwarancji pełnej równości w pracy”, stanowi:

„1. Zasada równego traktowania nie stoi na przeszkodzie utrzymaniu lub przyjęciu przepisów szczególnych mających na celu zapobieganie lub zaradzanie niedogodnościom wynikającym z niepełnosprawności w celu zagwarantowania pełnej równości w pracy.

2. Pracodawcy mają obowiązek podjęcia właściwych działań w celu przystosowania miejsca pracy i zwiększenia dostępności przedsiębiorstwa z uwzględnieniem potrzeb istniejących w każdym konkretnym wypadku w celu umożliwienia osobom niepełnosprawnym dostępu do zatrudnienia, wykonywania pracy, awansowania oraz dostępu do szkolenia, chyba że oznaczałoby to nałożenie na nich nadmiernych obciążeń.

W celu ustalenia, czy obciążenie nie 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”.

- 16 Brzmienie Estatuto de los Trabajadores (kodeksu pracy) wynika z Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (królewskiego dekretu ustawodawczego nr 2/2015 zatwierdzającego tekst jednolity ustawy – kodeks pracy) z dnia 23 października 2015 r. (BOE nr 255 z dnia 24 października 2015 r., s. 100224). Artykuł 53 tego kodeksu, zatytułowany „Forma i skutki rozwiązania umowy z przyczyn obiektywnych”, w brzmieniu mającym zastosowanie do rozpatrywanych w postępowaniu głównym okoliczności faktycznych, w ust. 4 stanowił:

„W sytuacji gdy decyzja pracodawcy o zakończeniu umowy o pracę jest uzasadniona jedną z przyczyn, które konstytucja lub ustawa uznaje za dyskryminujące i z tego tytułu zakazane, a także gdy zwolnienie zostało przeprowadzone z naruszeniem praw podstawowych lub wolności publicznych pracownika, decyzja o zwolnieniu jest nieważna, a nieważność tę sąd powinien brać pod uwagę z urzędu.

[...]”.

Spór w postępowaniu głównym i pytania prejudycjalne

- 17 W dniu 1 lipca 2004 r. DW została zatrudniona przez Nobel Plásticos Ibérica. Pracując na stanowisku związanym z procesem montażu i formowania rur z tworzyw sztucznych, korzystała ona z obniżonego wymiaru czasu pracy, ponieważ opiekowała się małoletnimi dziećmi. Tygodniowy wymiar czasu pracy DW wynosił 35 godzin; pracowała ona na zmianach porannej i nocnej.
- 18 W dniu 12 września 2011 r. zostało zdiagnozowane zapalenie nadkłykcia boczego, na które cierpiała DW, a w dniu 18 stycznia 2012 r. była ona operowana.
- 19 Schorzenie to zostało uznane za „chorobę zawodową”, a DW była czasowo niezdolna do pracy w licznych okresach między wrześniem 2011 r. a kwietniem 2014 r. Ponadto z powodu zdiagnozowanych u niej zaburzeń lękowych była niezdolna do pracy od 4 września 2015 r. do 31 marca 2016 r. i od 6 maja do 20 maja 2016 r.
- 20 Od dnia 15 grudnia 2011 r. DW została zakwalifikowana do kategorii „pracowników szczególnie podatnych na ryzyko związane z pracą” w rozumieniu art. 25 ustawy nr 31/1995, a sytuacja ta miała charakter trwały.
- 21 W okresie między kwietniem 2016 r. a sierpniem 2016 r. DW kilkakrotnie zgłosiła się do służby medycznej przedsiębiorstwa, skarżąc się na ból łokcia, oraz wystosowała wiele pism do tej służby medycznej i do pracodawcy, żądając dostosowania stanowiska pracy do jej stanu fizycznego.
- 22 Ponadto DW była czasowo niezdolna do pracy w wyniku wypadku przy pracy ze względu na te same dolegliwości związane z zapaleniem nadkłykcia boczego, co miało miejsce w różnych okresach, począwszy od dnia 31 sierpnia 2016 r.
- 23 Od dnia zdiagnozowania u DW zapalenia nadkłykcia boczego po każdym powrocie do pracy przechodziła ona badania lekarskie. W wyniku każdego z tych badań była uznawana za „zdolną z pewnymi ograniczeniami” do pracy na swoim stanowisku lub do wykonywania zadań związanych z „formowaniem przy użyciu pary”. Miało to ten skutek, że w okresach pracy w roku 2016 DW była

przeważnie kierowana na stanowiska, które wymagały obchodzenia się z małymi rurami, gdzie zagrożenia dla zdrowia były mniejsze niż na stanowiskach, na których wykorzystywane były rury o dużej średnicy.

- 24 Nobel Plastiques Ibérica, celu przeprowadzenia w przedsiębiorstwie zwolnień z przyczyn obiektywnych, przyjęła następujące cztery kryteria mające zastosowanie w roku 2016: praca na stanowisku związanym z procesem montażu i formowania rur z tworzyw sztucznych, wydajność poniżej 95%, mniejsza wszechstronność na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie i wysoki wskaźnik absencji.
- 25 Zdaniem Nobel Plastiques Ibérica DW spełniała w 2016 r. te cztery kryteria, ponieważ jej stanowisko pracy było związane z procesami montażu i formowania rur z tworzywa sztucznego, jej średnia ważona wydajność w 2016 r. wynosiła 59,82%, wykazywała ona bardzo ograniczoną wszechstronność w najważniejszych obowiązkach związanych ze stanowiskiem pracy, a jej wskaźnik absencji w roku 2016 wynosił 69,55%.
- 26 W konsekwencji w dniu 22 marca 2017 r., gdy DW była czasowo niezdolna do pracy, Nobel Plastiques Ibérica doręczyła jej pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn obiektywnych, powołując się na względy gospodarcze, techniczne, produkcyjne i organizacyjne. W tym samym okresie rozwiązano umowy o pracę z dziewięcioma innymi osobami pracującymi w przedsiębiorstwie.
- 27 W dniu 21 kwietnia 2017 r. DW zaskarżyła tę decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę do sądu odsyłającego, Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (sądu pracy nr 3 w Barcelonie, Hiszpania). Domagała się ona uznania rozwiązania umowy o pracę za nieważne lub, subsidiarnie, za nieuzasadnione.
- 28 W dniu 4 sierpnia 2017 r. inspekcja pracy zaproponowała ukaranie Nobel Plastiques Ibérica za dwa naruszenia, to jest, po pierwsze, narażenie DW na zagrożenia ergonomiczne, które spowodowały jej chorobę, stwarzając poważne zagrożenie dla jej integralności fizycznej lub zdrowia, oraz po drugie, utrzymanie warunków świadczenia pracy po powzięciu wiadomości o tym, że cierpi ona na zapalenie nadkłykcia boczego, to znaczy kierowanie jej do pracy na stanowiskach, których warunki były niezgodne ze specyfiką jej stanu zdrowia. Inspekcja pracy wskazała w swoim raporcie, że DW wykonywała rotacyjnie pracę na różnych stanowiskach, lecz na każdym z nich konieczne było wykonywanie czynności, które wiązały się z zagrożeniami ergonomicznymi dla układu mięśniowo-szkieletowego kończyn górnych. Nobel Plastiques Ibérica nie wprowadziła jej zdaniem środków dostosowujących stanowisko pracy DW, by upewnić się, że odpowiada ono jej stanowi zdrowia.
- 29 Sąd odsyłający zastanawia się, czy pojęcie „pracowników szczególnie podatnych na określone ryzyka” w rozumieniu art. 25 ustawy nr 31/1995 można zrównać z pojęciem „niepełnosprawności” w rozumieniu dyrektywy 2000/78 zgodnie z jej wykładnią dokonaną przez Trybunał. Zagadnienie to stanowi zdaniem tego sądu kwestię wstępną dla ustalenia, czy – po pierwsze – kryteria przyjęte do celów rozwiązania z DW umowy o pracę naruszają w sposób bezpośredni lub pośredni uznane w dyrektywie 2000/78 prawo osób niepełnosprawnych do równego traktowania oraz – po drugie – przewidziany w art. 5 tej dyrektywy obowiązek wprowadzenia racjonalnych usprawnień wymaga niestosowania kryteriów związanych z niepełnosprawnością DW i wykorzystanych w celu rozwiązania z nią umowy o pracę.
- 30 W opinii sądu odsyłającego, pomijając okoliczność, że osoby szczególnie podatne na ryzyka związane z pracą mogą być traktowane w sposób szczególny po to, by chronić je przed niektórymi rodzajami ryzyka związanymi z pracą, należy uznać, że są one objęte pojęciem „osób niepełnosprawnych” w rozumieniu dyrektywy 2000/78 w sytuacji gdy osłabienie ich funkcji fizycznych jest w chwili przyjęcia wobec nich dyskryminującego ich zdaniem aktu długotrwałe i wynika z wykonywanej pracy.

- 31 Jeżeli chodzi o wspomniane w pkt 24 niniejszego wyroku cztery kryteria służące wskazaniu osób, z którymi planowane było rozwiązanie umowy o pracę, to pierwsze z nich, mianowicie praca na stanowisku związanym z procesami montażu i formowania rur z tworzywa sztucznego, było zdaniem tego sądu obiektywne i neutralne. Trzy pozostałe kryteria mogłyby natomiast być dyskryminujące względem DW, w sytuacji gdyby należało ją uznać za osobę niepełnosprawną w rozumieniu dyrektywy 2000/78.
- 32 Jeżeli chodzi o drugie kryterium, mianowicie wydajność poniżej 95% w roku 2016, to osłabienie funkcji fizycznych, na które cierpiała DW, niewątpliwie ma bezpośredni związek z uzyskaną przez nią średnią ważoną wydajnością wynoszącą 59,82%. Tymczasem Nobel Plastiques Ibérica ograniczyła się do przedstawienia danych dotyczących rocznej wydajności DW bez wskazania, na jakich stanowiskach i przy wykonywaniu jakich konkretnych zadań jej wydajność była mierzona.
- 33 Odnosnie do trzeciego kryterium, mianowicie kryterium wszechstronności na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie, zostało wykazane, że DW była od 2011 r. uznawana przez służby medyczne za „zdolną z pewnymi ograniczeniami” z powodu zdiagnozowania jej jako osoby szczególnie podatnej na ryzyka związane z pracą. Wynika stąd, że nie mogła ona wykonywać wszystkich zadań wymaganych na różnych stanowiskach pracy, co wyjaśnia jej niekorzystną ocenę w świetle tego kryterium.
- 34 Wreszcie, jeżeli chodzi o ostatnie kryterium, wskaźnik absencji DW wynoszący 69,55% został obliczony z uwzględnieniem okresów jej zwolnień lekarskich, na których przebywała w roku 2016 r. Wśród tych okresów zwolnień lekarskich figurują wszystkie te, które wynikają z osłabienia funkcji fizycznych, z powodu którego cierpi. Tymczasem sam fakt uwzględnienia tych zwolnień oznacza, że DW może być traktowana w sposób mniej korzystny niż pozostali pracownicy.
- 35 W tych okolicznościach Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (sąd pracy nr 3 w Barcelonie) postanowił zawiesić postępowanie i przedłożyć Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:

„1) Czy należy uznać za osoby niepełnosprawne, do celów stosowania dyrektywy 2000/78 zgodnie z jej interpretacją zawartą w orzecznictwie Trybunału, pracowników zakwalifikowanych jako osoby szczególnie podatne na określone rodzaje ryzyka, w przypadku gdy ze względu na ich cechy osobiste lub znany stan biologiczny są oni szczególnie podatni na ryzyka związane z pracą i z tego powodu nie mogą zajmować niektórych stanowisk pracy, gdyż może to stwarzać zagrożenie dla ich zdrowia lub dla innych osób?

Jeżeli odpowiedź na pytanie pierwsze będzie twierdząca, sąd przedkłada następujące pytania:

- 2) Czy stanowi akt dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 decyzja o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych, technicznych, organizacyjnych i produkcyjnych, w przypadku gdy osoba ta ma stwierdzoną niepełnosprawność i w związku z tym jest uznawana za szczególnie podatną w kontekście niektórych stanowisk pracy ze względu na osłabienie jej funkcji fizycznych i w związku z tym ma trudności, aby osiągnąć poziom wydajności wymagany do tego, aby nie była zagrożona zwolnieniem z pracy?
- 3) Czy stanowi akt dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 decyzja o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych, technicznych, organizacyjnych i produkcyjnych, w przypadku gdy osoba ta ma stwierdzoną niepełnosprawność i w związku z tym jest uznawana za szczególnie podatną w kontekście niektórych stanowisk pracy ze względu na osłabienie jej funkcji fizycznych, a wspomniana decyzja została podjęta, w świetle różnych kryteriów, m.in. w oparciu o wszechstronność na wszystkich stanowiskach pracy, w tym na tych, których nie może zajmować osoba niepełnosprawna?

- 4) Czy stanowi akt dyskryminacji pośredniej w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 decyzja o zwolnieniu pracownika z przyczyn ekonomicznych, technicznych, organizacyjnych i produkcyjnych, w przypadku gdy osoba ta ma stwierdzoną niepełnosprawność i w związku z tym jest uznawana za szczególnie podatną w kontekście niektórych stanowisk pracy ze względu na osłabienie jej funkcji fizycznych, które było powodem długich okresów nieobecności w pracy lub przebywania na zwolnieniu lekarskim przed zwolnieniem z pracy, a wspomniana decyzja została podjęta, w świetle różnych kryteriów, m.in. z uwagi na nieobecności tej osoby w pracy?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

- 36 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy dyrektywę 2000/78 należy interpretować 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.
- 37 Jak wynika z art. 1 dyrektywy 2000/78, jej celem jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją w odniesieniu do zatrudnienia i pracy z wymienionych w tym przepisie względów, wśród których znajduje się także niepełnosprawność. Dyrektywę tę stosuje się, zgodnie z jej art. 3 ust. 1 lit. c), w granicach kompetencji Unii Europejskiej, do wszystkich osób, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, między innymi w odniesieniu do warunków rozwiązywania umów o pracę.
- 38 W niniejszej sprawie sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy stan zdrowia DW, z którą umowę o pracę rozwiązano, podczas gdy była ona uznana za osobę szczególnie podatną na ryzyka związane z pracą w rozumieniu prawa krajowego, mieści się w pojęciu „niepełnosprawności” w rozumieniu rzeczony dyrektywy.
- 39 W tym względzie należy przypomnieć, że Unia zatwierdziła konwencję ONZ decyzją 2010/48. W związku z tym postanowienia tej konwencji tworzą od momentu wejścia w życie rzeczony decyzji integralną część porządku prawnego Unii. Ponadto z dodatku do załącznika II do tej decyzji wynika, że jeśli chodzi o samodzielne życie, włączenie społeczne, pracę i zatrudnienie, dyrektywa 2000/78 jest wymieniona wśród aktów Unii dotyczących kwestii regulowanych rzeczony konwencją (wyroki: z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 30, 31; a także z dnia 1 grudnia 2016 r., Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, pkt 40).
- 40 Wynika stąd, że na konwencję ONZ można powołać się do celów wykładni tej dyrektywy, a wykładni tej należy dokonywać w miarę możliwości zgodnie z rzeczony konwencją (wyroki: z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 32; a także z dnia 1 grudnia 2016 r., Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, pkt 41).
- 41 Z tego powodu, w następstwie zatwierdzenia przez Unię konwencji ONZ, Trybunał stwierdził, że pojęcie „niepełnosprawności” w rozumieniu dyrektywy 2000/78 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 (wyroki: z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 38; a także z dnia 18 stycznia 2018 r., Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, point 28).

- 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).
- 44 Ponadto „długotrwały” charakter ograniczenia należy rozpatrywać w odniesieniu do konkretnego stanu niezdolności danej osoby w dniu, w którym przyjęto wobec niej akt, który miałby być dyskryminujący (wyrok z dnia 1 grudnia 2016 r., Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, pkt 53 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 45 Wskazówki pozwalające stwierdzić, iż takie ograniczenie jest „długotrwałe”, to w szczególności fakt, że w dniu podnoszonego dyskryminującego zachowania 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 (wyrok z dnia 1 grudnia 2016 r., Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, pkt 56 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 46 Co więcej, stwierdzenie, że dana osoba jest dotknięta „niepełnosprawnością” w rozumieniu art. 1 dyrektywy 2000/78, poprzedza określenie i ocenę właściwych środków usprawniających, o których mowa w art. 5 tej dyrektywy. Zgodnie bowiem z motywem 16 owej dyrektywy tego rodzaju środki mają na celu uwzględnienie potrzeb osób niepełnosprawnych, a zatem są konsekwencją stwierdzenia istnienia „niepełnosprawności” (zob. podobnie wyroki: z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 45, 46; a także z dnia 18 grudnia 2014 r., FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, pkt 57).
- 47 W niniejszej sprawie z postanowienia odsyłającego wynika, że pytania prejudycjalne odnoszą się do pracownicy, która z powodu choroby doznawała przez długi czas ograniczenia zdolności do pracy wynikającego z osłabienia funkcji fizycznych.
- 48 Ze względu na stan zdrowia DW od dnia 15 grudnia 2011 r. była zaliczana do kategorii pracowników „szczególnie podatnych na ryzyka związane z pracą” w rozumieniu art. 25 ustawy nr 31/1995. Na podstawie tego artykułu pracowników takich nie zatrudnia się na stanowiskach pracy, na których z powodu ich cech osobistych, znanego stanu fizjologicznego lub stwierdzonej niepełnosprawności fizycznej, psychicznej lub sensorycznej mogą stwarzać zagrożenie dla siebie lub dla innych pracowników bądź innych osób związanych z przedsiębiorstwem.
- 49 Należy zauważyć, że okoliczność, iż określona osoba została uznana za szczególnie podatną na ryzyko związane z pracą w rozumieniu prawa krajowego, nie może sama z siebie oznaczać, że osoba ta jest dotknięta „niepełnosprawnością” w rozumieniu dyrektywy 2000/78. Z postanowienia odsyłającego wynika bowiem, że definicja pojęcia „pracownika szczególnie podatnego na ryzyka związane z pracą” w rozumieniu art. 25 ustawy nr 31/1995 zasadza się na przesłankach, które nie są tymi samymi co przesłanki wskazane w pkt 41 niniejszego wyroku. Nie sposób zatem przyjąć, że pojęcie to odpowiada pojęciu „osoby niepełnosprawnej” w rozumieniu dyrektywy.
- 50 Do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy w sprawie w postępowaniu głównym stan zdrowia DW spowodował ograniczenie jej zdolności do pracy spełniające przesłanki wskazane w pkt 41 niniejszego wyroku. Gdyby tak było, należałoby uznać, że w dniu rozwiązania z nią umowy o pracę DW była osobą niepełnosprawną w rozumieniu dyrektywy 2000/78.

51 W tym stanie rzeczy na pierwsze z postawionych pytań trzeba udzielić następującej odpowiedzi: wykładni dyrektywy 2000/78 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.

W przedmiocie pytań od drugiego do czwartego

52 Poprzez pytania od drugiego do czwartego, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 należy interpretować 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 bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na niepełnosprawność w rozumieniu tego przepisu.

53 W niniejszej sprawie z postanowienia odsyłającego wynika, że do celów ustalenia, z którymi osobami rozwiązać umowy o pracę w ramach zwolnień z przyczyn z przyczyn ekonomicznych, technicznych, organizacyjnych i produkcyjnych, Nobel Plastiques Ibérica przyjęła w szczególności trzy następujące kryteria, mające zastosowanie do roku 2016 r.: wydajność poniżej niż 95%, mniejsza wszechstronność na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie i wysoki wskaźnik absencji. Stwierdzono, że DW – która została uznana za osobę podatną na ryzyka związane z pracą w rozumieniu prawa krajowego – spełnia te trzy kryteria i w konsekwencji rozwiązano z nią umowę o pracę, podobnie jak z innymi dziewięcioma osobami zatrudnionymi w przedsiębiorstwie.

54 Sąd odsyłający zastanawia się, czy przy założeniu, że DW jest osobą niepełnosprawną w rozumieniu dyrektywy 2000/78 – czego ustalenie, jak wynika z odpowiedzi udzielonej na pytanie pierwsze, jest jego zadaniem – w wyniku zastosowania tych trzech kryteriów padła ofiarą dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w rozumieniu tej dyrektywy.

55 Zgodnie z art. 2 ust. 1 rzeczony dyrektywy „zasada równego traktowania” oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1 tejże dyrektywy, do których zalicza się między innymi niepełnosprawność.

56 Jeżeli chodzi o dyskryminację bezpośrednią, to zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 tego rodzaju dyskryminacja występuje w wypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1 tej dyrektywy.

57 W tej kwestii należy zauważyć, że kryteria takie jak wskaźnik wydajności, poziom wszechstronności na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie oraz wskaźnik absencji stosują się w taki sam sposób do osób niepełnosprawnych i osób niedotkniętych niepełnosprawnością. Tym samym nie sposób przyjąć, że kryteria te wprowadzają odmienne traktowanie bezpośrednio związane z niepełnosprawnością w rozumieniu art. 1 w związku z art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78, ponieważ nie są one nierozdzielnie związane z niepełnosprawnością (zob. analogiczne 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 19 września 2018 r., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, pkt 48).

- 58 Jeżeli chodzi o istnienie dyskryminacji pośredniej ze względu na niepełnosprawność, należy stwierdzić, że przyjęte do celów ustalenia, z którymi osobami rozwiązać umowy o pracę w ramach zwolnień z przyczyn obiektywnych, kryteria, polegające na uzyskaniu wydajności poniżej określonego wskaźnika, na mniejszej wszechstronności na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie i wykazywaniu wysokiego wskaźnika absencji, wydają się neutralne.
- 59 Jeżeli jednak chodzi dokładniej o kryterium związane ze wskaźnikiem absencji, należy zauważyć, że pracownik niepełnosprawny jest co do zasady bardziej narażony na wykazywanie wskaźnika absencji wyższego niż pracownik pełnosprawny, ponieważ jest podatny na dodatkowe ryzyko nieobecności z powodu choroby związanej z niepełnosprawnością. Okazuje się zatem, że kryterium polegające na wykazywaniu w trakcie roku wysokiego wskaźnika absencji może – jeżeli nieobecność w pracy jest związana z niepełnosprawnością – stwarzać niekorzystną sytuację dla pracowników niepełnosprawnych i w ten sposób powodować odmienne traktowanie pośrednio związane z niepełnosprawnością w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 (zob. podobnie wyroki: z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 76; a także z dnia 18 stycznia 2018 r., Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, pkt 39).
- 60 Podobnie w odniesieniu do przyjętych w celu przeprowadzenia zwolnienia kryteriów polegających na wykazywaniu się wydajnością niższą niż określony wskaźnik oraz mniejszą wszechstronnością na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie należy stwierdzić, że pracownik niepełnosprawny, wskutek ograniczenia jego zdolności, ma co do zasady mniejsze możliwości uzyskania dobrych wyników niż pracownik pełnosprawny. Tego rodzaju kryteria mogą więc również powodować odmienne traktowanie pośrednio wynikające z niepełnosprawności w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78.
- 61 Jednakże niekorzystne traktowanie pośrednio wynikające z niepełnosprawności jest sprzeczne z ochroną ustanowioną w dyrektywie 2000/78 tylko wówczas, gdy stanowi dyskryminację w rozumieniu art. 2 ust. 1 tej dyrektywy (zob. podobnie wyroki: z dnia 11 lipca 2006 r., Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, pkt 48; z dnia 18 stycznia 2018 r., Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, pkt 36).
- 62 Zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (ii) dyrektywy 2000/78 dyskryminacja pośrednia ma miejsce, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji między innymi dla osób, szczególnie o określonej niepełnosprawności, w stosunku do innych osób, chyba że pracodawca lub każda osoba, do której odnosi się ta 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 tą praktyką.
- 63 Zgodnie z art. 5 zdanie pierwsze tej dyrektywy w celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych przewiduje się wprowadzenie racjonalnych usprawnień. W art. 5 zdanie drugie rzeczony dyrektywy uściślono, że pracodawca powinien zastosować 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.
- 64 W tej kwestii Trybunał orzekł, że pojęcie „racjonalnych usprawnień” należy rozumieć jako usunięcie różnych barier, które mogą utrudniać osobom niepełnosprawnym pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami (wyroki: z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 54; a także z dnia 4 lipca 2013 r., Komisja/Włochy, C-312/11, niepublikowany, EU:C:2013:446, pkt 59).
- 65 Jak wynika z motywów 20 i 21 dyrektywy 2000/78, pracodawca powinien zastosować właściwe środki, to znaczy środki skuteczne i praktyczne, w celu przystosowania miejsca pracy z uwzględnieniem niepełnosprawności, na przykład przystosowując pomieszczenia lub wyposażenie, czas pracy, podział

zadań lub ofertę kształceniową lub integracyjną, lecz nie przewidują one konieczności ponoszenia przez pracodawcę nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia, ustalanego z uwzględnieniem w szczególności związanych z tym kosztów finansowych i innych, rozmiaru i zasobów finansowych przedsiębiorstwa oraz możliwości pozyskania środków publicznych lub jakiegokolwiek innej pomocy.

- 66 W niniejszej sprawie z postanowienia odsyłającego wynika, że królewski dekret ustawodawczy nr 1/2013, a w szczególności jego art. 40, przewiduje, że pracodawca powinien stosować środki mające na celu zapobieganie lub zaradzanie niedogodnościom wynikającym z niepełnosprawności jako gwarancję pełnej równości w pracy.
- 67 W tej kwestii sąd odsyłający wskazuje, że stanowisko pracy DW zostało dostosowane w konsekwencji uznania jej za pracownika szczególnie podatnego na ryzyka związane z pracą w rozumieniu art. 25 ustawy nr 31/1995.
- 68 Z postanowienia odsyłającego wynika dalej, że DW była przeważnie kierowana na stanowiska, które wymagały obchodzenia się z małymi rurami, na których zagrożenia dla zdrowia były mniejsze niż na stanowiskach, gdzie wykorzystywane były rury o dużej średnicy.
- 69 Do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy dostosowania te były wystarczające, by móc uznać je za racjonalne usprawnienia w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2000/78.
- 70 Dokonując tych ustaleń, sąd odsyłający powinien wziąć pod uwagę wszystkie elementy, którymi dysponuje, wśród których może być raport inspekcji pracy, przywołany przez niego w postanowieniu odsyłającym i wspomniany w pkt 28 niniejszego wyroku.
- 71 Gdyby sąd odsyłający doszedł do wniosku, że pracodawca DW nie wprowadził przed rozwiązaniem z nią umowy o pracę właściwych środków, o których mowa w pkt 65 niniejszego wyroku, i tym samym nie dokonał racjonalnych usprawnień w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2000/78, to należałoby stwierdzić, że w sprawie takiej jak ta w postępowaniu głównym rozwiązanie umowy o pracę z niepełnosprawnym pracownikiem z tego powodu, że odpowiada on kryteriom zwolnienia, polegającym na uzyskaniu wydajności poniżej określonego wskaźnika, na mniejszej wszechstronności na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie i wykazywaniu wysokiego wskaźnika absencji, stanowi pośrednią dyskryminację ze względu na niepełnosprawność w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (ii) tej dyrektywy (zob. analogicznie wyrok z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 68).
- 72 W tej kwestii należy przypomnieć, że zgodnie z art. 2 konwencji ONZ dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność obejmuje wszelkie przejawy dyskryminacji, w tym odmowę dokonania racjonalnego usprawnienia.
- 73 Natomiast w sytuacji gdyby sąd odsyłający doszedł do wniosku, że pracodawca DW wprowadził właściwe środki, a zatem dokonał racjonalnych usprawnień w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2000/78, nie byłoby podstaw do stwierdzenia, że rozwiązanie umowy o pracę w oparciu o takie kryteria stanowi pośrednią dyskryminację ze względu na niepełnosprawność w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (ii) tej dyrektywy.
- 74 Wskazać trzeba, że z motywu 17 rzeczonej dyrektywy wynika, że nie wprowadza ona wymogu, aby osoba, która nie jest kompetentna ani zdolna bądź dyspozycyjna do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku, była przyjmowana do pracy, awansowana lub dalej zatrudniana, co nie podważa obowiązku wprowadzania racjonalnych zmian uwzględniających potrzeby osób niepełnosprawnych.

75 W świetle powyższych rozważań na pytania od drugiego do czwartego należy udzielić następującej odpowiedzi: 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 rzeczony dyrektywy w celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych. Poczynienie stosownych ustaleń należy do sądu krajowego.

W przedmiocie kosztów

76 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 (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

- 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 rzeczony dyrektywy w celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych. Poczynienie stosownych ustaleń należy do sądu krajowego.

Podpisy