



KOMUNIKAT PRASOWY nr 119/25

Luksemburg, 11 września 2025 r.

Wyrok Trybunału w sprawie C-38/24 | [Bervidi]¹

Dyskryminacja w miejscu pracy: ochrona praw osób niepełnosprawnych przed dyskryminacją pośrednią obejmuje również rodziców dzieci z niepełnosprawnościami

Pracodawca powinien dostosować warunki zatrudnienia i pracy rodziców takich dzieci w taki sposób, żeby mogli oni sprawować opiekę nad swoimi dziećmi bez obawy, że będą przez to narażeni na dyskryminację pośrednią

Operatorka stacji wielokrotnie zwracała się do swego pracodawcy o przeniesienie jej na stanowisko ze stałymi godzinami pracy. Jej prośba była motywowana koniecznością opiekowania się jej synem, który jest w znacznym stopniu niepełnosprawny i wobec którego stwierdzono naruszenie sprawności organizmu w 100 %. Pracodawca tymczasowo dostosował niektóre warunki pracy kobiety. Nie zgodził się jednak, aby te zmiany miały charakter permanentny. Operatorka zakwestionowała tę odmowę przed włoskimi sądami i ostatecznie sprawa trafiła przed włoski sąd kasacyjny.

Wspomniany sąd zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości, gdyż powziął wątpliwości co do wykładni prawa Unii w dziedzinie ochrony przed dyskryminacją pośrednią pracownika, który choć sam nie jest niepełnosprawny, opiekuje się swoim małoletnim dzieckiem z niepełnosprawnością.

Trybunał stanął na stanowisku, że **zakaz dyskryminacji pośredniej ze względu na niepełnosprawność**, w rozumieniu dyrektywy ramowej dotyczącej równego traktowania w sprawach zatrudnienia i pracy², **rozsiera się również na pracownika, który doświadcza dyskryminacji ze względu na pomoc udzielaną swojemu dziecku z niepełnosprawnością**.

Jak wynika z wyroku Coleman³, w którym Trybunał orzekł już, że wspomniana dyrektywa wprowadza zakaz dyskryminacji bezpośredniej ze względu na niepełnosprawność również „w oparciu o więź”, omawiana dyrektywa dotyczy wszelkich form dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Przepisy tej dyrektywy należy ponadto stosować w świetle zasady niedyskryminacji, poszanowania praw dzieci i praw osób niepełnosprawnych do integracji przewidzianych w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej w związku z postanowieniami konwencji Organizacji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych⁴. Jak wynika z tych aktów, ochrona praw osób niepełnosprawnych, w szczególności dzieci, wymaga, aby ogólna zasada niedyskryminacji obejmowała przejawy dyskryminacji pośredniej ze względu na niepełnosprawność „w oparciu o więź”, tak aby również rodzice takich dzieci mieli zagwarantowane prawo do równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, oraz by w związku z sytuacją swoich dzieci owi rodzice nie byli narażeni na niekorzystne traktowanie w miejscu pracy.

W ocenie Trybunału, aby zagwarantować równość pracowników, **pracodawca jest zobowiązany do przyjęcia racjonalnych usprawnień**, dzięki którym pracownicy będą mogli udzielać pomocy swoim dzieciom z niepełnosprawnością, pod warunkiem jednak, że wprowadzenie takich usprawnień nie będzie nakładać na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Ocena tego, czy wniosek pracownika w niniejszej sprawie nie stanowi takiego obciążenia, należy do sądu krajowego.

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

[Pełny tekst i, w stosownym wypadku, streszczenie](#) wyroku są publikowane na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia.

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Jarosław Zasada ☎ (+352) 4303 2793.

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 22964106.

Pozostańmy w kontakcie!



¹ Niniejszej sprawie została nadana fikcyjna nazwa. Nie odpowiada ona rzeczywistej nazwie ani rzeczywistemu nazwisku żadnej ze stron postępowania.

² [Dyrektywa Rady 2000/78/WE](#) z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

³ Wyrok z dnia 17 lipca 2008 r., *Coleman*, [C-303/06](#) (zob. także komunikat prasowy nr [53/08](#)).

⁴ Konwencja Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. i zatwierdzona w imieniu Wspólnoty Europejskiej [decyzją Rady 2010/48/WE](#) z dnia 26 listopada 2009 r.