



Kontakty z Mediami  
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej

**KOMUNIKAT PRASOWY nr 9/21**

Luksemburg, 26 stycznia 2021 r.

Wyrok w sprawie C-16/19

VL / Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład  
Opieki Zdrowotnej w Krakowie

**Praktyka pracodawcy polegająca na wypłacie dodatku do wynagrodzenia tylko tym pracownikom niepełnosprawnym, którzy przedłożyli orzeczenie potwierdzające niepełnosprawność po wybranej przez niego samej dacie, może stanowić dyskryminację bezpośrednią lub pośrednią ze względu na niepełnosprawność**

VL była zatrudniona przez szpital w Krakowie od października 2011 r. do września 2016 r. W grudniu 2011 r. uzyskała orzeczenie potwierdzające niepełnosprawność, które przekazała pracodawcy w tym samym miesiącu. W celu obniżenia wysokości składek szpitala na rzecz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych dyrektor tej placówki podjął decyzję, po spotkaniu z personelem w drugiej połowie 2013 r., o przyznaniu miesięcznego dodatku do wynagrodzenia tym pracownikom, którzy przedłożą mu po tym spotkaniu orzeczenie potwierdzające niepełnosprawność. Na podstawie tej decyzji dodatek do wynagrodzenia został przyznany 13 pracownikom, którzy przedłożyli orzeczenia po tym spotkaniu, natomiast 16 pracowników, którzy przekazali je wcześniej, w tym VL, nie skorzystało z tego dodatku.

Ponieważ sąd w pierwszej instancji oddalił powództwo wytoczone przeciwko pracodawcy, VL wniosła apelację do sądu krajowego – Sądu Okręgowego w Krakowie (Polska). Według niej praktyka pracodawcy skutkująca wykluczeniem niektórych pracowników niepełnosprawnych z kręgu osób uprawnionych do dodatku do wynagrodzenia przyznanego pracownikom niepełnosprawnym, która miała wyłącznie na celu obniżenie składek szpitala, poprzez zachęcenie niepełnosprawnych pracowników, którzy jeszcze nie przekazali orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, do uczynienia tego, jest sprzeczna z zakazem wszelkiej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, ustanowionym w dyrektywie 2000/78<sup>1</sup>.

W tym kontekście sąd krajowy, powziąwszy wątpliwości odnośnie do wykładni art. 2 tej dyrektywy, a w szczególności odnośnie do tego, czy dyskryminacja w rozumieniu tego przepisu może wystąpić, w sytuacji gdy pracodawca dokonuje rozróżnienia w ramach samej grupy pracowników wyróżnionych z uwagi na tę samą cechę chronioną, skierował do Trybunału pytanie prejudycjalne. Sąd ten zmierza do ustalenia, czy praktyka pracodawcy polegająca na wyłączeniu, poczynawszy od wybranej przez niego daty, z uprawnienia do dodatku do wynagrodzenia wypłacanego pracownikom niepełnosprawnym z tytułu przedłożenia orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność tych pracowników, którzy przekazali już takie orzeczenie przed wspomnianą datą, może stanowić dyskryminację w rozumieniu wspomnianego przepisu.

#### Ocena Trybunału

Trybunał, w składzie wielkiej izby, zbadał w pierwszej kolejności, czy odmienne traktowanie, które występuje w ramach grupy osób dotkniętych niepełnosprawnością, może wchodzić w zakres „pojęcia dyskryminacji”, o którym mowa w art. 2 dyrektywy 2000/78. W tym względzie orzekł, że brzmienie tego przepisu nie pozwala na stwierdzenie, że w odniesieniu do chronionej przyczyny, ustanowiony w omawianej dyrektywie zakaz dyskryminacji jest ograniczony jedynie do

<sup>1</sup> Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca 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).

odmiennego traktowania osób dotkniętych niepełnosprawnością w stosunku do osób, które nie są dotknięte niepełnosprawnością. Kontekst, w jaki wpisuje się ten przepis, również nie wskazuje na takie ograniczenie. Z kolei cel realizowany przez tę dyrektywę przemawia na rzecz takiej wykładni, zgodnie z którą nie ogranicza ona kręgu osób, w stosunku do których można dokonać porównania w celu ustalenia dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, do osób niedotkniętych niepełnosprawnością. Trybunał stwierdził również, że o ile przypadki dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w rozumieniu tej samej dyrektywy są co do zasady przypadkami, w których osoby niepełnosprawne są traktowane mniej przychylnie w porównaniu z osobami, które nie są niepełnosprawne, o tyle ochrona przyznana przez tę dyrektywę byłaby osłabiona, gdyby sytuacja, w której taka dyskryminacja występuje w ramach grupy osób, z których wszystkie są niepełnosprawne, z definicji wymykała się ustanowionemu w niej zakazowi dyskryminacji. Tym samym zasada równego traktowania ustanowiona w dyrektywie 2000/78 ma na celu ochronę pracownika niepełnosprawnego przed jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na tę niepełnosprawność, nie tylko w porównaniu z pracownikami, którzy nie są niepełnosprawni, lecz również w porównaniu z innymi pracownikami dotkniętymi niepełnosprawnością.

Trybunał ocenił, w drugiej kolejności, czy sporna praktyka może stanowić zakazaną przez dyrektywę 2000/78 dyskryminację ze względu na niepełnosprawność. Stwierdził w tym zakresie, po pierwsze, że gdy pracodawca traktuje pracownika mniej przychylnie niż innego z pracowników w porównywalnej sytuacji, a w świetle wszystkich istotnych okoliczności sprawy okazuje się, że przyczyną tego nieprzychylnego traktowania jest niepełnosprawność tego pierwszego pracownika, ponieważ traktowanie to opiera się na kryterium nierozzerwalnie związanym z niepełnosprawnością, takie traktowanie jest sprzeczne z zakazem bezpośredniej dyskryminacji, ustanowionym w art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78. Ponieważ sporna praktyka legła u podstaw odmiennego traktowania dwóch kategorii niepełnosprawnych pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji, zadaniem sądu krajowego jest wobec tego ustalenie, czy warunek czasowy nałożony przez pracodawcę na korzystanie z rozpatrywanego dodatku do wynagrodzenia, a mianowicie przedłożenie orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność po wybranym przez pracodawcę dniu, stanowi kryterium nierozzerwalnie związane z niepełnosprawnością pracowników, którym odmówiono tego dodatku. Trybunał stwierdził w tym względzie, że w rozpatrywanej sprawie nie wydaje się, by pracodawca zezwolił pracownikom niepełnosprawnym, którzy przedłożyli mu już orzeczenia przed tą datą, na ponowne przedstawienie orzeczenia lub złożenie nowego, a tym samym praktyka ta mogła definitywnie uniemożliwić spełnienie tego warunku czasowego wyraźnie określonej grupie pracowników, składającej się ze wszystkich pracowników niepełnosprawnych, o których niepełnosprawności pracodawca musiał wiedzieć w momencie wprowadzania tej praktyki. Ta grupa pracowników bowiem uprzednio oficjalnie poinformowała o swym stanie poprzez przedłożenie orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność. Wobec tego taka praktyka może stanowić bezpośrednią dyskryminację, jeżeli jest w stanie definitywnie uniemożliwić spełnienie tego warunku czasowego wyraźnie określonej grupie pracowników, składającej się ze wszystkich pracowników niepełnosprawnych, o których niepełnosprawności pracodawca musiał wiedzieć w momencie wprowadzania tej praktyki.

Po drugie, Trybunał podkreślił, że jeżeli sąd krajowy miałby jednak stwierdzić, że rozpatrywane odmienne traktowanie wynika z pozornie neutralnej praktyki, będzie do niego należało zbadanie – w celu ustalenia, czy praktyka taka stanowi pośrednią dyskryminację w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 – czy to traktowanie skutkowało szczególnie niekorzystną sytuacją dla osób dotkniętych określoną niepełnosprawnością w stosunku do osób o innych rodzajach niepełnosprawności, a w szczególności niekorzystną sytuacją niektórych niepełnosprawnych pracowników ze względu na szczególny rodzaj ich niepełnosprawności, zwłaszcza jej widoczny charakter, czy też fakt, że niepełnosprawność ta wymagała racjonalnych usprawnień. Według Trybunału, można by bowiem przyjąć, że to głównie pracownicy z taką niepełnosprawnością byli zobowiązani, przed datą wybraną przez rozpatrywany szpital do oficjalnego poinformowania tego szpitala o swoim stanie zdrowia, poprzez przedłożenie orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, podczas gdy inni pracownicy dotknięci niepełnosprawnością innego rodzaju, na przykład ze względu na to, że jest mniej dotkliwa lub nie wymaga natychmiastowych racjonalnych usprawnień, zachowali wybór co do podjęcia lub zaniechania takiego działania. Stąd praktyka taka jak rozpatrywana w tej sprawie, jakkolwiek pozornie neutralna, może stanowić

dyskryminację pośrednią ze względu na niepełnosprawność, jeżeli prowadzi do postawienia w szczególnie niekorzystnej sytuacji pracowników niepełnosprawnych w zależności od rodzaju ich niepełnosprawności, chyba że jest obiektywnie uzasadniona zasługującym na ochronę celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, czego ustalenie 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](#) wyroku jest publikowany na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia.

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793