

Sprawa C-13/05

Sonia Chacón Navas przeciwko Eurest Colectividades SA

(wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym
złożony przez Juzgado de lo Social nr 33 de Madrid)

Dyrektywa 2000/78/WE — Równość traktowania w dziedzinie
zatrudnienia i pracy — Pojęcie niepełnosprawności

Opinia rzecznika generalnego L.A. Geelhoeda przedstawiona w dniu 16 marca
2006 r. I - 6471
Wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 11 lipca 2006 r. I - 6488

Streszczenie wyroku

1. *Pytania prejudycjalne — Właściwość Trybunału — Granice
(art. 234 WE)*
2. *Polityka społeczna — Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy — Dyrektywa
2000/78
(dyrektywa Rady 2000/78, art. 1)*

3. *Polityka społeczna — Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy — Dyrektywa 2000/78*
(dyrektywa Rady 2000/78, art. 2 ust. 1 i art. 3 ust. 1 lit. c))
4. *Polityka społeczna — Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy — Dyrektywa 2000/78*
(dyrektywa Rady 2000/78, art. 1)

1. W ramach postępowania, o którym mowa w art. 234 WE, opartego na wyraźnym rozdziale zadań sądów krajowych i Trybunału, wszelka ocena stanu faktycznego sprawy należy do sądu krajowego. Tak samo jedynie do sądu krajowego, przed którym zawisł spór i na którym spoczywa odpowiedzialność za przyszły wyrok, należy, przy uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy, zarówno ocena, czy dla wydania wyroku jest niezbędne uzyskanie orzeczenia prejudycjalnego, jak również ocena znaczenia pytań, które zadaje Trybunałowi. W konsekwencji jeśli postawione pytania dotyczą wykładni prawa wspólnotowego, Trybunał jest co do zasady zobowiązany do wydania orzeczenia.

Jednakże w szczególnych okolicznościach do Trybunału należy zbadać, czy jest on kompetentny w sprawie, jaka jest mu przekazywana przez sąd krajowy. Odmowa wydania orzeczenia w przedmiocie pytania prejudycjalnego zadanego przez sąd krajowy jest dopuszczalna jedynie wówczas, gdy wykładnia prawa wspólnotowego, o którą zwraca się sąd krajowy, pozostaje w sposób oczywisty bez związku ze stanem faktycznym czy przedmiotem postępowania

przed sądem krajowym lub też gdy problem ma charakter hipotetyczny lub gdy Trybunał nie dysponuje informacjami co do okoliczności faktycznych i prawnych niezbędnymi do udzielenia użytecznej odpowiedzi na pytania, które zostały mu postawione.

(por. pkt 32, 33)

2. Osoba, z którą pracodawca rozwiązał umowę o pracę wyłącznie z powodu choroby, nie jest objęta ogólnymi ramami ustanowionymi w celu walki z dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność przez dyrektywę Rady 2000/78/WE ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

O ile bowiem pojęcie „niepełnosprawności” w rozumieniu dyrektywy 2000/78 należy rozumieć jako ograniczenie wyni-

kające konkretnie z naruszenia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które stanowi przeszkodę dla danej osoby w uczestnictwie w życiu zawodowym, to proste zrównanie pojęć „niepełnosprawność” i „choroba” jest wykluczone. Używając pojęcia „niepełnosprawność” w art. 1 tej dyrektywy, prawodawca rozmyślnie wybrał pojęcie, które różni się od pojęcia „choroby”. Ponadto znaczenie, jakie prawodawca wspólnotowy przyznał środkom uwzględniającym organizację stanowiska pracy w zależności od niepełnosprawności, wskazuje na to, że przewidział on sytuacje, w których istnieją długookresowe przeszkody w uczestnictwie w życiu zawodowym. Aby ograniczenie wchodziło w zakres pojęcia „niepełnosprawność”, musi istnieć zatem prawdopodobieństwo, iż jest ono długoterminowe.

2000/78 ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy stoi na przeszkodzie rozwiązaniu umowy o pracę ze względu na niepełnosprawność, które zważywszy na obowiązek wprowadzania racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych, nie jest uzasadnione tym, że dana osoba nie jest kompetentna ani zdolna bądź nie pozostaje w dyspozycji do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku.

(por. pkt 51 oraz pkt 2 sentencji)

W każdym razie dyrektywa 2000/78 nie zawiera żadnej wskazówki pozwalającej przypuszczać, że pracownicy podlegają ochronie z tytułu zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w przypadku jakiegokolwiek choroby.

(por. pkt 43–47 oraz pkt 1 sentencji)

3. Zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, w zakresie rozwiązania umowy o pracę, zawarty w art. 2 ust. 1 i w art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy

4. Nie można uznać choroby jako takiej za jeszcze jedną z przyczyn, ze względu na które dyrektywa 2000/78 ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy zakazuje wszelkiej dyskryminacji.

Żaden przepis traktatu WE nie zawiera zakazu dyskryminacji ze względu na chorobę jako taką. Jeżeli chodzi o ogólną zasadę niedyskryminacji, to wiąże ona państwa członkowskie, gdy

sporna sytuacja krajowa w sprawie w postępowaniu przed sądem krajowym objęta jest zakresem stosowania prawa wspólnotowego. Jednakże nie wynika z tego, że zakres stosowania dyrektywy 2000/78 powinien być w drodze analogii

rozszerzony poza dyskryminację z przyczyn wymienionych w sposób wyczerpujący w art. 1 tejże dyrektywy.

(por. pkt 54, 56, 57 oraz pkt 3 sentencji)