

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS  
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ  
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL  
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN  
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS  
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ  
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES  
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES  
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH  
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE  
EIROPAS KOPIENU TIESA



POS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS  
IRÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA  
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ  
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN  
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH  
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPELAS  
SÚDNY DVOR EURÓPSKYCH SPOLOČENSTEV  
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI  
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN  
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Kontakty z Mediami i Informacja

## KOMUNIKAT PRASOWY nr 55/06

11 lipca 2006 r.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-13/05

*Sonia Chacón Navas / Eurest Colectividades SA*

### **TRYBUNAŁ PO RAZ PIERWSZY WYPOWIEDZIAŁ SIĘ W SPRAWIE POJĘCIA „NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI” W ROZUMIENIU DYREKTYWY DOTYCZĄCEJ RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ZAKRESIE ZATRUDNIENIA I PRACY**

*Trybunał uściślił warunki ochrony osób niepełnosprawnych w dziedzinie rozwiązywania umów o pracę.*

S. Chacón Navas pracowała na rzecz Eurestu, spółki specjalizującej się w żywieniu zbiorowym. W październiku 2003 r. musiała przerwać pracę z powodu choroby, która nie pozwalała jej w krótkim okresie ponownie podjąć działalności zawodowej. W maju 2004 r. Eurest poinformował S. Chacón Navas o rozwiązaniu z nią umowy o pracę, oferując odszkodowanie.

S. Chacón Navas wniosła pozew przeciwko Eurestowi. Zważywszy na to, że choroba może często pociągać za sobą nieodwracalną niepełnosprawność, sąd hiszpański był zdania, że pracownicy powinni podlegać ochronie we właściwym czasie na podstawie zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Zwrócił się zatem do Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich z pytaniami dotyczącymi wykładni dyrektywy ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy<sup>1</sup>. Dyrektywa ta ma na celu wyznaczenie ogólnych ram 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.

<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. L 303, str. 16).

Trybunał stwierdził przede wszystkim, że ogólne ramy walki z dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność ustanowione przez dyrektywę stosują się w zakresie rozwiązania umowy o pracę.

Zważywszy na to, że pojęcie „niepełnosprawność” nie jest zdefiniowane w samej dyrektywie, która również nie odsyła do krajowych systemów prawnych dla celów jego definicji, powinno ono podlegać autonomicznej i jednolitej wykładni. Pojęcie „niepełnosprawność” w rozumieniu dyrektywy należy rozumieć jako ograniczenie, wynikające w szczególności z naruszenia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych i stanowiące przeszkodę dla danej osoby w uczestnictwie w życiu zawodowym.

W każdym razie, używając pojęcia „niepełnosprawność” w dyrektywie, prawodawca rozmyślnie wybrał pojęcie, które różni się od pojęcia „choroba”. Proste zrównanie tych dwóch pojęć jest zatem wykluczone.

Trybunał stwierdził, że znaczenie, jakie prawodawca wspólnotowy przyznał środkom uwzględniającym organizację stanowiska pracy w zależności od niepełnosprawności wskazuje na to, iż przewidział 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 długotrwałe.

Dyrektywa nie zawiera żadnej wskazówki pozwalającej przypuszczać, że pracownicy podlegają ochronie z tytułu zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w przypadku jakiegokolwiek choroby.

**Zatem osoba, z którą pracodawca rozwiązał umowę o pracę wyłącznie z powodu choroby, nie jest objęta ogólnymi ramami ustanowionymi przez dyrektywę w celu walki z dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność.**

Następnie, odnośnie do ochrony osób niepełnosprawnych w zakresie rozwiązania umowy o pracę, Trybunał orzekł, że **dyrektywa 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.**

Wreszcie Trybunał orzekł, że **nie można uznać choroby jako takiej za dodatkową przyczynę, ze względu na które dyrektywa zakazuje wszelkiej dyskryminacji.**

*Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże w żaden sposób Trybunału Sprawiedliwości.*

*Dostępne wersje językowe : CS, DE, EN, ES, FR, HU, PL, SK, SL*

*Pełny tekst wyroku znajduje się na stronie internetowej Trybunału*  
<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=PL&Submit=rechercher&numaff=C-13/05>

*Tekst jest z reguły dostępny od godz. 12.00 CET w dniu ogłoszenia.*

*W celu uzyskania dodatkowych informacji proszę skontaktować się z*

*Ireneuszem Kolowcą*

*Tel. (00352) 4303 2878 Faks (00352) 4303 2053*