

Czy prawo UE definiuje pojęcie osoby z niepełnosprawnością?

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy

Art. 21 ust. 1 Karty Praw Podstawowych – zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność
Konwencja o prawach osób z niepełnosprawnościami

Wyrok z dnia 1 grudnia 2016 r. w sprawie Mohamed Daouidi przeciwko Bootes Plus SL, Fondo de Garantía Salarial, Ministerio Fiscal (C 395/15).

W kwietniu 2014 r. M. Daouidi został zatrudniony jako pomoc kuchenna w jednej z restauracji w Barcelonie. Początkowo zawarł umowę na okres próbny w niepełnym wymiarze czasu pracy, a następnie umowę o pracę w pełnym wymiarze. W lipcu 2014 r. umowa została przedłużona do kolejnego roku. Przedłużenie pozytywnie zaopiniował szef kuchni. W październiku 2014 r. M. Daouidi pośliznął się w miejscu pracy i zwichnął łokieć. Gdy okazało się, że nie może natychmiast wrócić do pracy, pracodawca wypowiedział mu umowę w trybie dyscyplinarnym. W uzasadnieniu wskazano, że mężczyzna nie spełnia oczekiwań pracodawcy i wymagań w zakresie wydajności. Pracownik wniósł do sądu pozew o stwierdzenie nieważności wypowiedzenia. Argumentował, że jego zwolnienie z pracy stanowiło dyskryminację ze względu na niepełnosprawność. Rozpatrujący sprawę Sąd Pracy w Barcelonie zadał TSUE pięć pytań prejudycjalnych. Cztery z nich Trybunał uznał jednak za niedopuszczalne i odpowiedział wyłącznie na ostatnie. Dotyczyło ono definicji pojęcia „niepełnosprawności”. Sąd krajowy powziął bowiem wątpliwość, czy czasowa niezdolność do pracy, której długości trwania nie da się określić, może zostać uznana za niepełnosprawność w rozumieniu dyrektywy 2000/78/WE. Akt ten zakazuje dyskryminacji w zatrudnieniu w oparciu o to kryterium.

TSUE przypomniał, że na mocy decyzji 2010/48 Unia zatwierdziła Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych. W konsekwencji, konwencja ta stała się częścią porządku prawnego Unii i można się na nią powoływać przy wykładni dyrektywy 2000/78/WE. Interpretując dyrektywę przez pryzmat Konwencji należy przyjąć, że pojęcie niepełnosprawności powinno być rozumiane „jako dotyczące ograniczenia 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”. W zakresie tej definicji mieści się również niepełnosprawność będąca następstwem wypadku. W przedmiotowej sprawie wątpliwość dotyczy tego, czy osłabienie funkcji fizycznych M. Daouidiego ma charakter długotrwały. Trybunał wskazał, że sam fakt, że z powodu wypadku osoba jest niezdolna do pracy przez nieokreślony czas, nie oznacza, że osłabienie funkcji fizycznych jest „długotrwałe”. Z drugiej strony, również to, że prawo krajowe uznaje określony przypadek jedynie za czasową niezdolność do pracy nie przesądza, że nie mamy do czynienia z niepełnosprawnością w rozumieniu Dyrektywy. Pojęcie „długotrwałości” ma bowiem charakter autonomiczny. Kwalifikacja określonego przypadku niezdolności do pracy należy przede wszystkim do sądu krajowego, gdyż wymaga dokonania ustaleń faktycznych. Sąd powinien wziąć pod uwagę wszystkie dostępne dokumenty, w szczególności zaświadczenia dotyczące stanu zdrowia osoby, sporządzone w oparciu o aktualną wiedzę medyczną. Charakter osłabienia funkcji

fizycznych powinien być przy tym oceniany „w odniesieniu do stanu niezdolności danej osoby, jako takiego, w dacie, w której przyjęto wobec niej akt, który miałby być dyskryminujący”. Fakt, że w chwili podjęcia dyskryminującego zachowania nie da się ściśle ustalić krótkiego terminu ustania niezdolności do pracy, jak również możliwość istotnego przedłużenia się takiej niezdolności, mogą stanowić wskazówki, że osłabienie funkcji fizycznych jest „długotrwałe”.

Komentarz

Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na to, że TSUE w swoim orzeczeniu podkreślił istotne znaczenie Konwencji o prawach osób z niepełnosprawnościami. Konwencja jest częścią prawa unijnego. Wszystkie akty prawa UE, w których mowa jest o prawach osób z niepełnosprawnościami powinny być stosowane z uwzględnieniem postanowień i celów Konwencji. Tak też postąpił TSUE wskazując, że pojęcie niepełnosprawności na gruncie dyrektywy 2000/78/WE powinno być rozumiane w duchu Konwencji o prawach osób z niepełnosprawnościami. Wobec tego w przypadku pracowników niepełnosprawność powinna być rozumiana jako efekt ograniczeń wynikających w szczególności z długotrwałego osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami mogą utrudniać danej osobie pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym. Kluczowa dla ustalenia, czy mamy do czynienia z „niepełnosprawnością” może być ocena „długotrwałości” osłabienia funkcji. Przy czym TSUE zaznaczył, że spełnienie tej przesłanki powinno być dokonywane w odniesieniu do konkretnego przypadku. Okolicznością, która może wskazywać na długotrwałość ograniczeń może być to, że np. w chwili zwolnienia pracownika jego niezdolność nie wskazywała na możliwość jej ustania w krótkim terminie, albo to, że niezdolność ta może się istotnie przedłużyć.

Omówienie orzeczenia opracował apl. adw. Jarosław Jagura – prawnik w Programie Spraw Precedensowych HFPC.

Omówienie zostało opracowane w ramach cyklu *Nie tylko Strasburg? Alternatywne międzynarodowe instrumenty ochrony praw człowieka* realizowanego przez Helsińską Fundację Praw Człowieka i kancelarię Clifford Chance.