

# Duża nadwaga nie chroni przed zwolnieniem

## WOKANDA

Otyłość może stanowić niepełnosprawność w rozumieniu dyrektywy 2000/78/WE w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, jeśli w określonych warunkach utrudnia dotkniętej nią osobie pełny i skuteczny udział w życiu zawodowym na równi z innymi pracownikami. Nie oznacza to jednak, że w każdym przypadku rozwiązanie umowy o pracę ze względu na faktyczną niepełnosprawność oznacza dyskryminację.

Takie stanowisko zajął Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) w wyroku z 18 grudnia 2014 r. (C-354/13).

### Stan faktyczny

Pracodawca rozwiązał z zatrudnionym umowę o pracę w związku z redukcją etatów. Nie uzasadnił, dlaczego wybór padł właśnie na niego. Pracownik odwołał się do sądu. Podniósł, że prawdziwym powodem tej decyzji była jego nadmierna otyłość, do której pracodawca nawiązał w rozmowie poprzedzającej rozwiązanie umowy.

### Rozstrzygnięcie

Duński sąd rozpatrujący sprawę zwrócił się do TSUE o wyjaśnienie, czy z prawa Unii Europejskiej wynika zakaz dyskryminacji ze względu na otyłość. Jeśli tak nie jest, to czy otyłość można uznać za rodzaj niepełnosprawności i czy tym samym jest ona objęta zakazem dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność (wynikającym z dyrektywy 2000/78/WE w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy).

Trybunał zwrócił uwagę, że żaden przepis prawa unijnego nie zawiera zakazu dyskryminacji ze względu na otyłość. W określonych przypadkach można ją jednak zakwalifikować jako niepełnosprawność. Wtedy objęta jest zakazem dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność wynikającym z powoływanej dyrektywy. ■

### \*ZDANIEM EKSPERTA



### Robert Stępień

aplikant radcowski, prawnik w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy

Pojęcie niepełnosprawności na gruncie przepisów prawa unijnego należy rozumieć jako ograniczenie wynikające w szczególności z trwałego osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w połączeniu z różnymi barierami mogą utrudniać danej osobie pełny i skuteczny udział w życiu zawodowym na równi z innymi pracownikami. Jest to znaczenie dużo szersze niż w świetle polskich przepisów.

Jeżeli w konkretnych okolicznościach otyłość pracownika prowadzi do ograniczeń wynikających w szczególności z osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które mogą utrudniać mu pełny i skuteczny udział w życiu zawodowym na równi z innymi pracownikami, a jednocześnie ograniczenia te mają charakter długotrwały, to taki stan mieści się w zakresie pojęcia niepełnosprawności w rozumieniu dyrektywy. Jest tak w szczególności w przypadku, gdy otyłość pracownika utrudnia mu udział w życiu zawodowym ze względu na ograniczoną mobilność lub występowanie schorzeń utrudniających wykonywanie pracy bądź stanowiących przeszkodę w realizacji działalności zawodowej.

Nie oznacza to jednak, że każdy przypadek otyłości należy kwalifikować jako niepełnosprawność. Ustalenie, czy w konkretnych okolicznościach otyłość mieści się w pojęciu niepełnosprawności, należy do sądu.

Nawet w sytuacji, gdy otyłość zostanie uznana za niepełnosprawność, rozwiązanie z tego powodu umowy o pracę nie zawsze oznacza dyskryminację. Zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność nie oznacza bowiem, że osoba niepełnosprawna jest objęta szczególną ochroną zatrudnienia. Nie można mówić o dyskryminacji, gdy niepełnosprawność powoduje, że pracownik nie jest w stanie wykonywać najważniejszych obowiązków na zajmowanym stanowisku. Tak samo jak wtedy, gdy pracodawca nie jest w stanie wprowadzić racjonalnych usprawnień pozwalających na dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej lub jeśli ich wprowadzenie wiązałoby się z nadmiernymi trudnościami. W takich przypadkach może zgodnie z prawem rozwiązać umowę. ■