

Najciekawsze
orzeczenia

Niedomagania zdrowotne to coś innego niż ułomność

WOKANDA

Pracownik, z którym szef rozstał się ze względu na chorobę, nie jest objęty dyrektywą unijną 2000/78 zakazującą dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.

Takie stanowisko zajął **Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z 11 lipca 2006 r. (C-13/05).**

Podkreślił przy tym, że określenie „niepełnosprawność” należy rozumieć jako ograniczenie wynikające z naruszenia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych i nie można go utożsamiać z pojęciem choroby.

Stan faktyczny

Hiszpański pracodawca rozwiązał z podwładnym umowę o pracę, wskazując jako przyczynę długotrwałą niezdolność do pracy z powodu choroby. Zwolniony odwołał się do sądu. Wskazał, że rozwiązanie angażu było niezgodne z prawem i stanowiło przejaw dyskryminacji.

Rozstrzygnięcie

Rozpatrujący tę sprawę hiszpański sąd krajowy miał wątpliwości co do zgodności z prawem rozwiązania umowy i skierował do TSUE pytanie prawne o to, czy chorobę można uznać za niepełnosprawność w rozumieniu dyrektywy 2000/78 zakazującej dyskryminacji z tego powodu. A jeżeli nie, to czy choroba stanowi dodatkową cechę, ze względu na którą dyrektywa zakazuje dyskryminacji.

Trybunał orzekł, że choroba nie jest równoznaczna z niepełnosprawnością, a pojęć tych nie należy utożsamiać. Wskazał jednocześnie, że choroba nie stanowi dodatkowej cechy, ze względu na którą zakazana jest dyskryminacja pracownika na podstawie dyrektywy 2000/78. ■

• ZDANIEM EKSPERTA



Robert Stępień

aplikant radcowski,
prawnik w **kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**

Zgodnie z powszechnym rozumieniem obu pojęć choroba nie powinna być zrównywana z niepełnosprawnością, a co za tym idzie – sama choroba nie może stanowić podstawy dyskryminacji (w rozumieniu dyrektywy 2000/78). Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę z powodu niedyspozycji zdrowotnej jest zatem dopuszczalne. Problem pojawia się wówczas, gdy taka choroba prowadzi do naruszenia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych organizmu, które mogą stanowić podstawę do stwierdzenia niepełnosprawności. O ile bowiem chorobę, rozumianą jako problem zdrowotny, mogący stanowić przyczynę ułomności, należałoby odróżnić od samej niepełnosprawności (rozumianej tu jako dysfunkcja będąca konsekwencją choroby), o tyle wystąpienie takiej dysfunkcji sprawia, że u konkretnego pracownika nie mówimy już o chorobie, ale o niepełnosprawności. Niekiedy już w trakcie niedyspozycji zdrowotnej mogą pojawić się trwałe ograniczenia funkcjonalne, które należy uznać za niepełnosprawność (mimo trwającej choroby). W takich przypadkach rozstanie z pracownikiem z powodu choroby może być potraktowane za dyskryminację. Warunek – trzeba wykazać, że w istocie przyczyną rozwiązania angażu nie była choroba, ale wynikające z niej długoterminowe bądź trwałe ograniczenia funkcjonalne, kwalifikowane jako niepełnosprawność. Jednak nawet w razie stwierdzenia niepełnosprawności rozwiązanie angażu nie zawsze będzie oznaczało dyskryminację. Zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność nie oznacza bowiem objęcia osoby niepełnosprawnej szczególną ochroną zatrudnienia. Nie będzie dyskryminacją wtedy, gdy inwalidztwo powoduje, że pracownik nie da rady wykonywać najważniejszych obowiązków na zajmowanym stanowisku. Nie będzie też dyskryminacją, jeżeli pracodawca nie jest w stanie wprowadzić racjonalnych usprawnień pozwalających dostosować stanowiska do potrzeb ułomnego lub wprowadzenie takich usprawnień wiązałoby się z nadmiernymi trudnościami lub kosztami dla pracodawcy. W takich przypadkach szef może zgodnie z prawem rozwiązać umowę. ■