WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)
z dnia 11 lipca 2006 r.*

W sprawie C-13/05

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Hiszpania) postanowieniem z dnia 7 stycznia 2005 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 19 stycznia 2005 r., w postępowaniu:

Sonia Chacón Navas

przeciwko

Eurest Colectividades SA,

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: V. Skouris, prezes, P. Jann, C.W.A. Timmermans, A. Rosas, K. Schiemann i J. Makarczyk, prezesi izb, J.P. Puissochet, N. Colneric (sprawozdawca), K. Lenaerts, P. Kūris, E. Juhász, E. Levits i A. Ó Caoimh, sędziowie,

* Język postępowania: hiszpański.

rzecznik generalny: L.A. Geelhoed,
sekretarz: R. Grass,

uwzględniając procedurę pisemną,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Eurest Colectividades SA przez M.R. Sanz Garcíę-Muro, abogada,

— w imieniu rządu hiszpańskiego przez E. Braquehaisa Conesę, działającego w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu rządu czeskiego przez T. Bočeka, działającego w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu rządu niemieckiego przez M. Lummę i C. Schulze-Bahr, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu rządu niderlandzkiego przez H.G. Sevenster, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu rządu austriackiego przez C. Pesendorfer, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez C. White, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez T. Warda, barrister,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez I. Martinez del Peral Cagigal i D. Martina, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 16 marca 2006 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, str. 16) odnośnie do dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność oraz, pomocniczo, odnośnie do ewentualnego zakazu dyskryminacji ze względu na chorobę.

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu pomiędzy S. Chacón Navas a spółką Eurest Colectividades SA (zwaną dalej „Eurestem") w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę w związku z przerwaniem świadczenia pracy z powodu choroby.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

3 Artykuł 136 akapit pierwszy WE stanowi:

„Wspólnota i państwa członkowskie, świadome podstawowych praw socjalnych wyrażonych w Europejskiej karcie społecznej, podpisanej w Turynie 18 października 1961 roku oraz we wspólnotowej Karcie socjalnych praw podstawowych pracowników z 1989 roku, mają na celu promowanie zatrudnienia, poprawę warunków życia i pracy, tak aby umożliwić ich wyrównanie z jednoczesnym zachowaniem postępu, odpowiednią ochronę socjalną, dialog między partnerami społecznymi, rozwój zasobów ludzkich pozwalający podnosić i utrzymać poziom zatrudnienia oraz przeciwdziałanie wyłączeniu".

4 Artykuł 137 ust. 1 i 2 WE przyznaje Wspólnocie kompetencje w zakresie wspierania i uzupełniania działań państw członkowskich, aby osiągnąć cele określone w art. 136 WE, m. in. w dziedzinie integracji osób wyłączonych z rynku pracy oraz zwalczania wyłączenia społecznego.

5 Dyrektywa 2000/78 została przyjęta na podstawie art. 13 WE w jego brzmieniu przed wejściem w życie traktatu z Nicei, który przewidywał:

„Bez uszczerbku dla innych postanowień niniejszego Traktatu i w granicach kompetencji, które Traktat powierza Wspólnocie, Rada, stanowiąc jednomyślnie na wniosek Komisji i po konsultacji z Parlamentem Europejskim, może podjąć środki

niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną".

6 Artykuł 1 dyrektywy 2000/78 stanowi:

„Celem niniejszej dyrektywy jest wyznaczenie ogólnych ram dla 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".

7 Motywy dyrektywy mają następujące brzmienie:

„(11) Dyskryminacja ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną może być przeszkodą w realizacji celów traktatu WE, w szczególności w zakresie wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej, podnoszenia poziomu i jakości życia, spójności gospodarczej i społecznej, solidarności i swobodnego przepływu osób.

(12) W tym celu wszelka bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja ze względu na wyznawaną religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie regulowanym niniejszą dyrektywą powinna być w całej Wspólnocie zakazana. [...]

[...]

(16) Przyjęcie środków uwzględniających potrzeby osób niepełnosprawnych w miejscu pracy jest najważniejszym czynnikiem w walce z dyskryminacją osób niepełnosprawnych.

(17) Niniejsza dyrektywa nie nakłada wymogu, aby osoba, która nie jest kompetentna ani zdolna bądź [pozostaje w dyspozycji] do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku lub kontynuacji danego kształcenia, była przyjmowana do pracy, awansowana lub dalej zatrudniana, nie naruszając obowiązku wprowadzania racjonalnych zmian uwzględniających potrzeby osób niepełnosprawnych.

[...]

(27) W zaleceniu 86/379/EWG z dnia 24 lipca 1986 r. w sprawie zatrudniania we Wspólnocie osób niepełnosprawnych [Dz.U. L 225, str. 43] Rada określiła ramy, w których podane są przykłady pozytywnych działań mających wspierać zatrudnienie i kształcenie osób niepełnosprawnych, a w rezolucji z dnia 17 czerwca 1999 r. w sprawie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych potwierdziła szczególną wagę, jaką przywiązuje się w szczególności do rekrutacji, dalszego zatrudniania i kształcenia oraz kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych".

8 Artykuł 2 ust. 1 i 2 dyrektywy 2000/78 przewiduje:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

a) dyskryminacja bezpośrednia występuje, w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiejkolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;

b) dyskryminacja pośrednia występuje, w przypadku gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do [tego, że] os[oby] [wyznające] [określoną] religi[ę] lub [mające określone] przekona[nia], [osoby niepełnosprawne], [w określonym] wieku lub [o określonej] orientacji seksualnej, [znajdą się w] szczególnie niekorzystnej sytuacji w stosunku do innych osób, chyba że:

i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, lub

ii) [...] w przypadku osób w określony[m] [stopniu] niepełnosprawnych, pracodawca lub każda osoba, do której odnosi się niniejsza dyrektywa, jest zobowiązany, na mocy przepisów krajowych, podejmować właściwe środki zgodnie z zasadami określonymi w art. 5, w celu zlikwidowania niedogodności spowodowanych tym przepisem, kryterium lub praktyką".

9 Zgodnie z art. 3 tej dyrektywy:

„1. W granicach kompetencji Wspólnoty niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:

[...]

c) warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami [rozwiązywania umowy o pracę] i wynagradzania;

[...]".

10 Artykuł 5 tej dyrektywy stanowi:

„W celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych przewiduje się wprowadzenie racjonalnych usprawnień. Oznacza to, że pracodawca podejmuje właściwe środki, z uwzględnieniem potrzeb konkretnej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy bądź kształcenie, o ile środki te nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Obciążenia te nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków istniejących w ramach polityki prowadzonej przez dane państwo członkowskie na rzecz osób niepełnosprawnych".

11 Wspólnotowa Karta socjalnych praw podstawowych pracowników przyjęta podczas posiedzenia Rady Europejskiej w Strasburgu w dniu 9 grudnia 1989 r., do której odwołuje się art. 136 ust. 1 WE, stanowi w pkt 26:

„Każdej osobie niepełnosprawnej, niezależnie od pochodzenia i rodzaju niepełnosprawności, należy zapewnić dodatkowe konkretne działania, mające na celu zwiększenie społecznej i zawodowej integracji.

Działania te muszą być dostosowane do możliwości ich beneficjantów oraz dotyczyć w szczególności szkoleń zawodowych, ergonomii, dostępności, mobilności, środków transportu i mieszkalnictwa".

Uregulowania krajowe

12 Zgodnie z art. 14 hiszpańskiej konstytucji:

„Obywatele Hiszpanii są równi wobec prawa, bez jakiejkolwiek dyskryminacji ze względu na urodzenie, rasę, płeć, religię, poglądy lub z jakiegokolwiek innego względu lub na sytuację osobistą czy społeczną".

13 Królewski dekret ustawodawczy nr 1/1995 z dnia 24 marca 1995 r. zatwierdzający znowelizowany tekst Estatuto de los Trabajadores (statutu pracowników) (BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r., str. 9654, zwanego dalej „statutem pracowników"), dokonuje rozróżnienia pomiędzy niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę a nieważnym rozwiązaniem umowy o pracę.

14 Artykuł 55 ust. 5 i 6 statutu pracowników stanowi:

„5. Każde rozwiązanie umowy o pracę, które ma za podstawę dyskryminację zakazaną na mocy Konstytucji lub ustawy lub które wiąże się z naruszeniem praw podstawowych czy swobód publicznych przyznanych pracownikom, uważa się za nieważne.

[...]

6. Nieważne rozwiązanie umowy o pracę skutkuje natychmiastowym przywróceniem do pracy pracownika oraz wypłatą zaległego wynagrodzenia".

15 Z art. 56 ust. 1 i 2 statutu pracowników wynika, że w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę pracownik traci pracę i wypłacone zostaje mu odszkodowanie, chyba że pracodawca postanowi o jego przywróceniu do pracy.

16 Co do zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy art. 17 statutu pracowników, w brzmieniu zmienionym ustawą 62/2003 z dnia 30 grudnia 2003 r. wprowadzającą środki podatkowe, administracyjne i socjalne (BOE nr 313 z dnia 31 grudnia 2003, str. 46874), który ma na celu transpozycję dyrektywy 2000/78 do prawa hiszpańskiego, stanowi:

„1. Przepisy wykonawcze, klauzule zawarte w porozumieniach zbiorowych, indywidualne umowy o pracę oraz jednostronne decyzje pracodawcy stanowiące bezpośrednio lub pośrednio dyskryminację negatywną ze względu na wiek lub niepełnosprawność lub także dyskryminację pozytywną lub negatywną w dziedzinie zatrudnienia, wynagrodzenia, czasu pracy lub innych warunków pracy ze względu na płeć, rasę, narodowość, stan cywilny, sytuację społeczną, religię lub przekonania, poglądy polityczne, orientację seksualną, przynależność lub jej brak do związków zawodowych oraz przystąpienie do ich umów, związki pokrewieństwa z innymi pracownikami w ramach zakładu oraz język używany w państwie hiszpańskim są uważane za nieważne i pozbawione skutków.

[...]".

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

17 S. Chacón Navas pracowała na rzecz Eurestu, spółki specjalizującej się w żywieniu zbiorowym. W dniu 14 października 2003 r. musiała przerwać pracę z powodu choroby i, zgodnie z informacjami publicznych służb zdrowia, z których pomocy korzystała, nie była w stanie w krótkim okresie ponownie podjąć działalności zawodowej. Sąd krajowy nie przekazał żadnej informacji na temat choroby, na jaką cierpiała S. Chacón Navas.

18 W dniu 28 maja 2004 r. Eurest poinformował S. Chacón Navas o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez przedstawienia przyczyny, uznając jednakże niezgodność z prawem takiego rozwiązania i oferując jej odszkodowanie.

19 W dniu 29 czerwca 2004 r. S. Chacón Navas wniosła pozew przeciwko Eurestowi, podnosząc, że rozwiązanie umowy o pracę było nieważne z uwagi na nierówność traktowania i dyskryminację wobec niej zastosowaną, których powodem było przerwanie przez nią pracy przed ośmioma miesiącami. Zażądała, aby sąd nakazał Eurestowi jej przywrócenie do pracy na poprzednie stanowisko.

20 Sąd krajowy podnosi, iż w związku z brakiem innych ustaleń lub dowodów w aktach sprawy, z odwrócenia ciężaru dowodu wynika, że należy uznać, że rozwiązanie umowy o pracę z S. Chacón Navas nastąpiło wyłącznie z powodu przerwy w świadczeniu przez nią pracy z powodu choroby.

21 Sąd krajowy podnosi, iż w orzecznictwie sądów hiszpańskich istnieją precedensy, zgodnie z którymi taki rodzaj rozwiązania umowy o pracę kwalifikuje się jako niezgodny z prawem, a nie nieważny, gdyż okoliczność choroby nie została wyraźnie wymieniona w prawie hiszpańskim wśród przyczyn dyskryminacji zakazanej w stosunkach między podmiotami prywatnymi.

22 Jednakże sąd krajowy podnosi, iż istnieje związek przyczynowy pomiędzy chorobą a niepełnosprawnością. W celu określenia pojęcia „niepełnosprawność" należałoby odwołać się do Międzynarodowej klasyfikacji funkcjonowania, niepełnosprawności i zdrowia (ICF) opracowanej przez Światową Organizację Zdrowia. Wynika z niej, że pojęcie „niepełnosprawność" jest pojęciem ogólnym, które obejmuje uszkodzenia i czynniki ograniczające aktywność i uczestnictwo w życiu społecznym. Choroba może pociągać za sobą uszkodzenia, które spowodują niepełnosprawność osoby.

23 Zważywszy na to, że choroba może często pociągać za sobą nieodwracalną niepełnosprawność, sąd krajowy uważa, że pracownicy powinni podlegać ochronie we właściwym czasie na podstawie zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Rozwiązanie przeciwne pozbawiałoby treści ochronę żądaną przez prawodawcę, gdyż w ten sposób możliwe byłoby stosowanie niekontrolowanych praktyk dyskryminacyjnych.

24 W przypadku gdyby uznano, że niepełnosprawność i choroba są dwoma różnymi pojęciami, a uregulowania wspólnotowe nie znajdują bezpośredniego zastosowania do drugiego z nich, sąd krajowy proponuje, by stwierdzić, że choroba stanowi niewyszczególnioną wyraźnie osobistą cechę, którą można dołączyć do listy przyczyn, ze względu na które dyrektywa 2000/78 zakazuje wszelkiej dyskryminacji. Takie ustalenia wynikałyby z art. 13 WE w związku z art. 136 WE i 137 WE, jak również z art. II-21 projektu traktatu ustanawiającego konstytucję dla Europy.

25 W tych okolicznościach Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy dyrektywa 2000/78, która ustanawia w art. 1 ogólne ramy walki z dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność, obejmuje zakresem swojej ochrony pracownicę, z którą rozwiązano umowę o pracę wyłącznie z powodu jej choroby?

2) Ewentualnie, w przypadku odpowiedzi przeczącej na pierwsze pytanie i uznania, że okoliczność choroby nie należy do zakresu ochrony przyznanej w dyrektywie 2000/78 przed dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność:

Czy chorobę można uznać za dodatkową osobistą cechę, ze względu na którą dyrektywa 2000/78 zakazuje dyskryminacji?".

W przedmiocie dopuszczalności postanowienia odsyłającego

26 Komisja podaje w wątpliwość dopuszczalność postawionych pytań z uwagi na to, że opis okoliczności faktycznych w postanowieniu odsyłającym nie jest wyczerpujący.

27 W tym względzie należy zauważyć, że mimo braku jakichkolwiek wskazówek dotyczących rodzaju i ewentualnego przebiegu choroby S. Chacón Navas Trybunał dysponuje wystarczającymi informacjami, aby móc udzielić użytecznej odpowiedzi na postawione pytania.

28 Z postanowienia odsyłającego wynika, że z S. Chacón Navas, która przerwała świadczenie pracy z powodu choroby i nie była w stanie w krótkim okresie ponownie podjąć działalności zawodowej, została rozwiązana umowa o pracę według sądu krajowego wyłącznie dlatego, że z powodu choroby przerwała pracę. Z postanowienia tego wynika również, że sąd krajowy uważa, iż istnieje związek przyczynowy pomiędzy chorobą a niepełnosprawnością i że pracownik znajdujący się w sytuacji takiej jak S. Chacón Navas powinien podlegać ochronie na podstawie zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.

29 Główne pytanie dotyczy zatem wykładni pojęcia „niepełnosprawność" w rozumieniu dyrektywy 2000/78. Wykładnia, jaką Trybunał nada temu pojęciu, ma umożliwić sądowi krajowemu zbadanie, czy S. Chacón Navas była, w chwili rozwiązania umowy o pracę z powodu swojej choroby, osobą niepełnosprawną w rozumieniu tej dyrektywy, korzystającą z ochrony na podstawie jej art. 3 ust. 1 lit. c).

30 Pytanie pomocnicze odwołuje się do choroby jako „cechy osobistej" i stąd dotyczy wszelkiego rodzaju chorób.

31 Eurest uważa, że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym nie jest dopuszczalny, gdyż sądy hiszpańskie, a w szczególności Tribunal Supremo, orzekły już w przeszłości, uwzględniając uregulowania wspólnotowe, że rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, który przerwał pracę z powodu choroby, nie stanowi samo w sobie takiej dyskryminacji. Jednakże okoliczność, iż sąd krajowy dokonał już wykładni uregulowań wspólnotowych, nie może stanowić o niedopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

32 Co do argumentu Eurestu, iż należałoby uznać, że spółka rozwiązała umowę o pracę z S. Chacón Navas niezależnie od okoliczności przerwania przez nią pracy z powodu choroby, gdyż jej usługi w tym czasie przestały już być niezbędne, to należy przypomnieć, że 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 (zob. w szczególności wyroki: z dnia 25 lutego 2003 r. w sprawie C-326/00 IKA, Rec. str. I-1703, pkt 27 i z dnia 12 kwietnia 2005 r. w sprawie C-145/03 Keller, Rec. str. I-2529, pkt 33).

33 Jednakże Trybunał wskazał jednocześnie, iż w szczególnych okolicznościach do niego należy zbadanie, czy jest on kompetentny w sprawie, jaka jest mu przekazywana przez sąd krajowy (zob. podobnie wyrok z dnia 16 grudnia 1981 r. w sprawie 244/80 Foglia, Rec. str. 3045, pkt 21). 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 (zob. w szczególności wyroki: z dnia 13 marca 2001 r. w sprawie C-379/98 PreussenElektra, Rec. str. I-2099, pkt 39 i z dnia 19 lutego 2002 r. w sprawie C-35/99 Arduino, Rec. str. I-1529, pkt 25).

34 Ponieważ przesłanki te nie zostały spełnione w niniejszym przypadku, wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest dopuszczalny.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

35 Przez swoje pierwsze pytanie sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia, czy ogólne ramy walki z dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność ustanowione przez dyrektywę 2000/78 zapewniają ochronę osobie, z którą pracodawca rozwiązał umowę o pracę wyłącznie z powodu jej choroby.

36 Jak wynika z art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78, dyrektywa ta stosuje się, w granicach kompetencji przyznanych Wspólnocie, do wszystkich osób w zakresie m.in. warunków rozwiązania umowy o pracę.

37 W tych granicach ogólne ramy walki z dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność ustanowione przez dyrektywę 2000/78 stosują się w zakresie rozwiązania umowy o pracę.

38 W celu udzielenia odpowiedzi na postawione pytanie należy najpierw dokonać wykładni pojęcia „niepełnosprawność" w rozumieniu dyrektywy 2000/78, a następnie zbadać, w jakim zakresie osoby niepełnosprawne są przez nią chronione odnośnie do rozwiązania umowy o pracę.

W przedmiocie pojęcia „niepełnosprawność"

39 Pojęcie „niepełnosprawność" nie jest zdefiniowane w samej dyrektywie 2000/78. Dyrektywa ta nie odsyła również do systemów prawnych państw członkowskich dla celów definicji tego pojęcia.

40 Zarówno względy jednolitego stosowania prawa wspólnotowego, jak i zasady równości wskazują na to, że treści przepisu prawa wspólnotowego, który nie zawiera wyraźnego odesłania do prawa państw członkowskich dla określenia jego znaczenia i zakresu, należy zwykle nadać w całej Wspólnocie autonomiczną i jednolitą wykładnię, którą należy ustalić, uwzględniając kontekst przepisu i cel danego uregulowania (zob. w szczególności wyroki: z dnia 18 stycznia 1984 r. w sprawie 327/82 Ekro, Rec. str. 107, pkt 11 i z dnia 9 marca 2006 r. w sprawie C-323/03 Komisja przeciwko Hiszpanii, Zb.Orz. str. I-2161, pkt 32).

41 Jak wynika z art. 1 dyrektywy 2000/78, jej celem jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją z przyczyn wymienionych w tym przepisie, wśród których znajduje się także niepełnosprawność w odniesieniu do zatrudnienia i pracy.

42 Zważywszy na ten cel, pojęcie „niepełnosprawność" w rozumieniu dyrektywy 2000/78 powinno, zgodnie z zasadą przywołaną w pkt 40 niniejszego wyroku, stanowić przedmiot autonomicznej i jednolitej wykładni.

43 Dyrektywa 2000/78 dotyczy walki z pewnymi rodzajami dyskryminacji w odniesieniu do zatrudnienia i pracy. W tych okolicznościach pojęcie „niepełnosprawność" należy rozumieć jako ograniczenie, wynikające konkretnie z naruszenia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które stanowi przeszkodę dla danej osoby w uczestnictwie w życiu zawodowym.

44 Jednakże, używając pojęcia „niepełnosprawność" w art. 1 tej dyrektywy, prawodawca rozmyślnie wybrał pojęcie, które różni się od pojęcia „choroby". Proste zrównanie tych dwóch pojęć jest zatem wykluczone.

45 Zgodnie z brzmieniem motywu szesnastego dyrektywy 2000/78 „[p]rzyjęcie środków uwzględniających potrzeby osób niepełnosprawnych w miejscu pracy jest najważniejszym czynnikiem w walce z dyskryminacją osób niepełnosprawnych". 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.

46 Dyrektywa 2000/78 nie zawiera żadnej wskazówki pozwalającej przypuszczać, że pracownicy podlegają ochronie z tytułu zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w przypadku jakiejkolwiek choroby.

47 Z powyższych rozważań wynika, że 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 2000/78.

W przedmiocie ochrony osób niepełnosprawnych w zakresie rozwiązania umowy o pracę

48 Niekorzystne traktowanie ze względu na niepełnosprawność nie jest sprzeczne z ochroną ustanowioną w dyrektywie 2000/78, o ile nie stanowi dyskryminacji w rozumieniu art. 2 ust. 1 tejże dyrektywy.

49 Zgodnie z motywem siedemnastym dyrektywy 2000/78 dyrektywa ta nie nakłada wymogu, aby osoba, która nie jest kompetentna ani zdolna bądź nie pozostaje w dyspozycji do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku lub kontynuowania danego kształcenia, była przyjmowana do pracy, awansowana lub dalej zatrudniana, bez naruszenia obowiązku wprowadzania racjonalnych zmian uwzględniających potrzeby osób niepełnosprawnych.

50 Zgodnie z art. 5 dyrektywy 2000/78 w celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania w odniesieniu do osób niepełnosprawnych przewiduje się wprowadzenie racjonalnych usprawnień. Przepis ten uściśla, iż oznacza to, że

pracodawca podejmuje właściwe środki, z uwzględnieniem potrzeb w konkretnej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy bądź kształcenie, o ile środki te nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń.

51 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 2000/78, 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.

52 Z powyższych rozważań wynika, że na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć w ten sposób, że:

— 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 2000/78;

— 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 2000/78, 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.

W przedmiocie pytania drugiego

53 Poprzez swoje drugie pytanie sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia czy chorobę można uznać za dodatkową przyczynę, ze względu na które dyrektywa 2000/78 zakazuje wszelkiej dyskryminacji.

54 W tym względzie należy stwierdzić, że żaden przepis traktatu WE nie zawiera zakazu dyskryminacji ze względu na chorobę jako taką.

55 Artykuł 13 WE, jak również art. 137 WE w związku z art. 136 WE dotyczą jedynie uregulowania kompetencji Wspólnoty. Ponadto poza dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność art. 13 WE nie dotyczy dyskryminacji ze względu na chorobę jako taką i stąd nie może stanowić podstawy prawnej dla podjęcia działań przez Radę w celu walki z taką dyskryminacją.

56 Bezsporne jest, że wśród praw podstawowych stanowiących integralną część ogólnych zasad prawa wspólnotowego znajduje się ogólna zasada niedyskryminacji. Zasada ta wiąże państwa członkowskie, gdy sporna sytuacja krajowa w sprawie w postępowaniu przed sądem krajowym objęta jest zakresem stosowania prawa wspólnotowego (zob. podobnie wyroki: z dnia 12 grudnia 2002 r. w sprawie C-442/00 Rodríguez Caballero, Rec. str. I-11915, pkt 30 i 32, jak również z dnia 12 czerwca 2003 r. w sprawie C-112/00 Schmidberger, Rec. str. I-5659, pkt 75 oraz przywołane orzecznictwo). 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.

57 W rezultacie na pytanie drugie należy odpowiedzieć w ten sposób, że nie można uznać choroby jako takiej za jeszcze jedną z przyczyn, ze względu na które dyrektywa 2000/78 zakazuje wszelkiej dyskryminacji.

W przedmiocie kosztów

58 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (wielka izba) orzeka, co następuje:

1) **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 z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.**

2) **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 2000/78, 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.**

3) **Nie można uznać choroby jako takiej za jeszcze jedną z przyczyn, ze względu na które dyrektywa 2000/78 zakazuje wszelkiej dyskryminacji.**

Podpisy