Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 11 kwietnia 2013 r.*

Polityka społeczna — Konwencja Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych — Dyrektywa 2000/78/WE — Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy — Artykuły 1, 2 i 5 — Różnica w traktowaniu ze względu na niepełnosprawność — Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę — Istnienie niepełnosprawności — Nieobecności pracownika spowodowane jego niepełnosprawnością — Obowiązek wprowadzenia usprawnień — Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy — Długość okresu wypowiedzenia

W sprawach połączonych C-335/11 i C-337/11

mających za przedmiot wnioski o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożone przez Sø- og Handelsretten (Dania) postanowieniami z dnia 29 czerwca 2011 r., które wpłynęły do Trybunału w dniu 1 lipca 2011 r., w postępowaniu:

HK Danmark, działający w imieniu Jette Ring,

przeciwko

Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11)

oraz

HK Danmark, działający w imieniu Lone Skouboe Werge,

przeciwko

Dansk Arbejdsgiverforening, działającemu w imieniu Pro Display A/S w upadłości (C-337/11),

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: R. Silva de Lapuerta, prezes izby, K. Lenaerts, wiceprezes Trybunału, pełniący funkcje sędziego drugiej izby, G. Arestis, A. Arabadjiev (sprawozdawca) i J.L. da Cruz Vilaça, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Kokott,

sekretarz: C. Strömholm, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 18 października 2012 r.,

* Język postępowania: duński.

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu HK Danmark, działającego w imieniu J. Ring, przez J. Goldschmidta, advokat,

— w imieniu HK Danmark, działającego w imieniu L. Skouboe Werge, przez M. Østergård, advokat,

— w imieniu Dansk almennyttigt Boligselskab przez C. Emmelutha i L. Greisen, advokater,

— w imieniu Dansk Arbejdsgiverforening, działającego w imieniu Pro Display A/S w upadłości przez T.B. Skyum i L. Greisen, advokater,

— w imieniu rządu duńskiego początkowo przez C. Vanga, a następnie przez V. Pasternak Jørgensen, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu rządu belgijskiego przez L. Van den Broeck, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu Irlandii przez D. O'Hagana, działającego w charakterze pełnomocnika, wspieranego przez C. Powera, BL,

— w imieniu rządu greckiego przez D. Tsagkaraki, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu rządu włoskiego przez G. Palmieri, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez C. Gerardis, avvocato dello Stato,

— w imieniu rządu polskiego przez M. Szpunara oraz J. Faldygę i M. Załękę, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez K. Smith, barrister,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez M. Simonsen i J. Enegrena, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 6 grudnia 2012 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczą wykładni art. 1, 2 i 5 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, s. 16).

2 Wnioski te zostały złożone w ramach dwóch sporów, z jednej strony między HK Danmark (zwanym dalej „HK"), działającym w imieniu J. Ring, a Dansk almennyttigt Boligselskab (zwaną dalej „DAB") oraz z drugiej strony między HK, działającym w imieniu L. Skouboe Werge, a Dansk Arbejdsgiverforening, działającym w imieniu Pro Display A/S w upadłości (zwaną dalej „Pro Display"), w przedmiocie zgodności z prawem zwolnienia J. Ring i L. Skouboe Werge.

Ramy prawne

Prawo międzynarodowe

3 Konwencja Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, zatwierdzona w imieniu Wspólnoty Europejskiej decyzją Rady 2010/48/WE z dnia 26 listopada 2009 r. (Dz.U. 2010, L 23, s. 35) (zwana dalej „konwencją NZ"), w lit. e) preambuły stanowi:

„uznając, że niepełnosprawność jest pojęciem ewoluującym i że niepełnosprawność wynika z interakcji między osobami z dysfunkcjami a barierami wynikającymi z postaw ludzkich i środowiskowymi, które utrudniają tym osobom pełny i skuteczny udział w życiu społeczeństwa, na zasadzie równości z innymi osobami".

4 Zgodnie z art. 1 tej konwencji:

„Celem niniejszej konwencji jest popieranie, ochrona i zapewnienie pełnego i równego korzystania ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności przez wszystkie osoby niepełnosprawne oraz popieranie poszanowania ich przyrodzonej godności.

Do osób niepełnosprawnych zalicza się te osoby, które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów, co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami".

5 W myśl art. 2 akapit czwarty wspomnianej konwencji „»racjonalne usprawnienie« oznacza konieczne i odpowiednie zmiany i dostosowania, nienakładające nieproporcjonalnego lub nadmiernego obciążenia, jeśli jest to potrzebne w konkretnym przypadku w celu zapewnienia osobom niepełnosprawnym możliwości korzystania z wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz ich wykonywania na zasadzie równości z innymi osobami".

Prawo Unii

6 Motywy 6 i 8 dyrektywy 2000/78 przewidują:

„(6) Wspólnotowa karta socjalnych podstawowych praw pracowników uznaje znaczenie walki z dyskryminacją we wszystkich jej postaciach, włącznie z potrzebą podjęcia właściwych działań na rzecz integracji społecznej i gospodarczej osób starszych i niepełnosprawnych.

[…]

(8) Wytyczne dotyczące zatrudnienia na rok 2000, przyjęte przez Radę Europejską w Helsinkach w dniach 10 i 11 grudnia 1999 r., podkreślają potrzebę wspierania rynku pracy przychylnego dla integracji społecznej, formułując spójną całość polityk, których celem jest walka z dyskryminacją takich grup jak osoby niepełnosprawne. Wytyczne te podkreślają również potrzebę zwrócenia szczególnej uwagi na pomoc starszym pracownikom, aby mogli oni w szerszym zakresie uczestniczyć w życiu zawodowym".

7 Zgodnie z motywami 16 i 17 tej dyrektywy:

„(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 dyspozycyjna 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".

8 Motywy 20 i 21 wspomnianej dyrektywy brzmią następująco:

„(20) Należy przyjąć właściwe, to znaczy skuteczne i praktyczne środki w celu przystosowania miejsca pracy z uwzględnieniem niepełnosprawności, na przykład przystosowując pomieszczenia lub wyposażenie, czas [rytm] pracy, podział zadań lub ofertę kształceniową lub integracyjną.

(21) Aby ustalić, czy przyjęcie danych środków wiąże się z koniecznością nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia, należy uwzględnić w szczególności związane z tym koszty finansowe i inne, rozmiar organizacji lub środki finansowe, którymi dysponują przedsiębiorstwa, oraz możliwość pozyskania środków publicznych lub jakiejkolwiek innej pomocy".

9 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 2000/78 jej „[c]elem […] 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".

10 Artykuł 2 tej dyrektywy, zatytułowany „Pojęcie dyskryminacji", 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 [mogą] doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że:

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

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

[…]".

11 Artykuł 5 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Racjonalne usprawnienia dla osób niepełnosprawnych”, brzmi następująco:

„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”.

Prawo duńskie

12 Paragraf 2 lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (ustawy o stosunkach prawnych między pracodawcami a pracownikami, zwanej dalej „FL”) stanowi:

„1. Umowa o pracę między pracodawcą a pracownikiem może zostać rozwiązana tylko z zachowaniem okresu wypowiedzenia na zasadach opisanych poniżej. To samo odnosi się do rozwiązania umowy o pracę na czas określony przed upływem terminu, na który została zawarta.

2. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę następuje z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego co najmniej:

1) jeden miesiąc i kończącego się ostatniego dnia miesiąca, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;

2) trzy miesiące i kończącego się ostatniego dnia miesiąca, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy.

3. Okres wypowiedzenia przewidziany w ust. 2 pkt 2) przedłuża się o jeden miesiąc za każde trzy lata zatrudnienia, maksymalnie do sześciu miesięcy”.

13 Paragraf 5 FL, który gwarantuje pracownikowi między innymi prawo do pełnego wynagrodzenia w wypadku choroby, stanowi:

„1. Jeżeli pracownik jest niezdolny do wykonywania pracy z powodu choroby, wynikająca z tego nieobecność w pracy jest usprawiedliwiona, chyba że w okresie zatrudnienia spowodował on tę chorobę świadomie lub wskutek rażącego niedbalstwa lub przy podjęciu zatrudnienia podstępnie zataił, że cierpi na daną chorobę.

2. Umowa o pracę może jednak przewidywać, że w danym stosunku pracy pracownik może zostać zwolniony za jednomiesięcznym wypowiedzeniem upływającym z końcem miesiąca, jeżeli w okresie 12 ostatnich miesięcy pracownik był nieobecny z powodu choroby z zachowaniem prawa do wynagrodzenia przez 120 dni. Ważność wypowiedzenia jest uzależniona od dokonania go bezzwłocznie z upływem 120 dni choroby, kiedy pracownik jest nadal chory, przy czym powrót pracownika do pracy po dokonaniu wypowiedzenia nie narusza jego ważności”.

14 Dyrektywa 2000/78 została transponowana do prawa krajowego na mocy lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v. (ustawy nr 1417 o zmianie ustawy o zakazie dyskryminacji na rynku pracy) z dnia 22 grudnia 2004 r. (zwanej dalej „ustawą antydyskryminacyjną"). Paragraf 2 ustawy antydyskryminacyjnej przewiduje:

„Pracodawca podejmuje odpowiednie środki w zależności od potrzeb w konkretnej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, jej wykonywanie, rozwój zawodowy i kształcenie, o ile środki te nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia. Obciążenia tego nie można uważać za nieproporcjonalne, jeżeli jest odpowiednio rekompensowane ze środków publicznych".

Spory w postępowaniach głównych i pytania prejudycjalne

15 W 1996 r. J. Ring została zatrudniona przez spółkę budownictwa społecznego Boligorganisationen Samvirke w Lyngby, a następnie od dnia 17 lipca 2000 r. była zatrudniona w DAB, która przejęła tę spółkę. W okresie od dnia 6 czerwca 2005 r. do dnia 24 listopada 2005 r. J. Ring była wielokrotnie nieobecna w pracy. Przedstawione przez nią zaświadczenia lekarskie wskazywały w szczególności, że cierpiała ona na chroniczne bóle kręgosłupa w odcinku lędźwiowym, które nie podlegały leczeniu. Nie można też było sformułować żadnych prognoz co do możliwości ponownego podjęcia działalności zawodowej w pełnym wymiarze czasu pracy.

16 Pismem DAB z dnia 24 listopada 2005 r. J. Ring została poinformowana o wypowiedzeniu zgodnie z § 5 ust. 2 FL.

17 Z udostępnionych Trybunałowi akt sprawy wynika, że przestrzeń pracy została zagospodarowana po tym zwolnieniu. DAB przedstawiła kosztorys z dnia 3 września 2008 r. na łączną kwotę „ok. 305 000 DKK (+ marża)" dotyczący prac przy urządzaniu „okienka recepcyjnego z kilkoma stanowiskami położonymi za nim" oraz „wymiany wykładziny" i zamontowania „biurek z regulowaną wysokością blatu".

18 W dniu 1 lutego 2006 r. J. Ring podjęła pracę na stanowisku recepcjonistki w spółce ADRA Danmark w wymiarze 20 godzin tygodniowo. Strony w postępowaniu głównym w sprawie C-335/11 zgadzają się co do tego, że jej stanowisko pracy niczym się nie wyróżnia i jest wyposażone między innymi w stół z regulowaną wysokością blatu.

19 Z kolei L. Skouboe Werge została zatrudniona przez Pro Display w 1998 r. na stanowisku sekretarki/asystentki dyrekcji. W dniu 19 grudnia 2003 r. doznała w wypadku drogowym urazu odcinka szyjnego kręgosłupa. W następstwie tego zdarzenia przez około trzy tygodnie pozostawała na zwolnieniu lekarskim. W dalszym okresie jej nieobecności spowodowane chorobą były jedynie sporadyczne. W dniu 4 listopada 2004 r. dyrektor księgowości Pro Display poinformowała personel w drodze wiadomości elektronicznej, że za jej zgodą L. Skouboe Werge pozostanie przez okres czterech tygodni na częściowym zwolnieniu chorobowym i w tym czasie będzie pracowała w wymiarze ok. czterech godzin dziennie. Pro Display otrzymywała refundację wynagrodzenia L. Skouboe Werge odpowiadającą dziennym zasiłkom chorobowym.

20 Z dniem 10 stycznia 2005 r. (poniedziałek) L. Skouboe Werge przeszła na zwolnienie chorobowe w pełnym wymiarze czasu. Wiadomością elektroniczną z dnia 14 stycznia 2005 r. powiadomiła ona dyrektora administracyjnego, że nadal czuje się bardzo źle i że w tym samym dniu ma wizytę u lekarza specjalisty. W orzeczeniu lekarskim sporządzonym w dniu 17 stycznia 2005 r. stwierdzono, że w tym dniu L. Skouboe Werge stawiła się na wizytę lekarską i oświadczyła, iż była niezdolna do pracy od dnia 10 stycznia 2005 r. Lekarz uznał, że niezdolność do pracy potrwa jeszcze miesiąc. W orzeczeniu lekarskim z dnia 23 lutego 2005 r. ten sam lekarz uznał, że nie jest w stanie wypowiedzieć się co do czasu trwania dalszej niezdolności.

21 Pismem z dnia 21 kwietnia 2005 r. L. Skouboe Werge została poinformowana o swoim zwolnieniu za wypowiedzeniem, które upływało z dniem 31 maja 2005 r.

22 Lone Skouboe Werge poddała się procedurze oszacowania zdolności do pracy przez urząd pracy Randers, który ocenił jej zdolność do pracy na około 8 godzin tygodniowo w wolnym tempie. W czerwcu 2006 r. przyznano jej inwalidztwo z powodu niezdolności do pracy. W 2007 r. Arbejdsskadestyrelsen (krajowy urząd do spraw wypadków przy pracy i chorób zawodowych) ustalił stopień inwalidztwa L. Skouboe Werge na poziomie 10% i stopień utraty zdolności do pracy zarobkowej na poziomie 50%, zmieniony następnie na 65%.

23 Działając w imieniu i na rachunek dwóch powódek w postępowaniu głównym, HK, związek zawodowy, wystąpił do Sø- og Handelsretten przeciwko ich pracodawcom z powództwem o zasądzenie odszkodowania na podstawie ustawy antydyskryminacyjnej. HK twierdzi, że te dwie pracownice były dotknięte niepełnosprawnością, a ich pracodawcy w wykonaniu obowiązku dokonania usprawnień przewidzianego w art. 5 dyrektywy 2000/78 byli zobowiązani zaproponować im zmniejszenie wymiaru czasu pracy. HK utrzymuje również, że § 5 ust. 2 FL nie może znajdować zastosowania wobec tych dwóch pracownic, ponieważ przebywały one na zwolnieniu lekarskim w związku ze swoją niepełnosprawnością.

24 W obu sprawach w postępowaniach głównych pracodawcy nie zgadzali się z tym, by stan zdrowia powódek w postępowaniach głównych wchodził w zakres pojęcia niepełnosprawności w rozumieniu dyrektywy 2000/78, ponieważ ich niezdolność ograniczała się do niemożności wykonywania pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. W ich przekonaniu zmniejszenie wymiaru czasu pracy nie należy do środków, o których mowa w art. 5 tej dyrektywy. Wreszcie pracodawcy podnoszą, że zwolnienie niepełnosprawnego pracownika na podstawie § 5 ust. 2 FL w przypadku przebywania na zwolnieniu lekarskim w związku z niepełnosprawnością nie stanowi dyskryminacji i nie jest sprzeczne ze wspomnianą dyrektywą.

25 Sąd odsyłający wskazuje, że w pkt 45 wyroku z dnia 11 lipca 2006 r. w sprawie C-13/05 Chacón Navas, Zb.Orz. s. I-6467, Trybunał potwierdził, iż aby ograniczenie zdolności uczestnictwa w życiu zawodowym można było objąć pojęciem niepełnosprawności, musi istnieć prawdopodobieństwo, że jest ono długoterminowe.

26 W tych okolicznościach Sø- og Handelsretten postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi, które w obu sprawach, C-335/11 i C-337/11, brzmią identycznie:

„1) a) Czy każda osoba, która z powodu urazów fizycznych, umysłowych lub psychicznych nie może świadczyć pracy lub może świadczyć ją jedynie w ograniczonym zakresie w okresie, który pod względem długości spełnia wymogi określone w pkt 45 [ww. wyroku w sprawie Chacón Navas], jest objęta pojęciem niepełnosprawności w rozumieniu dyrektywy 2000/78?

b) Czy stan patologiczny spowodowany chorobą zdiagnozowaną medycznie jako nieuleczalna może być objęty pojęciem niepełnosprawności w rozumieniu tej dyrektywy?

c) Czy stan patologiczny spowodowany zdiagnozowaną medycznie chorobą przejściową może być objęty pojęciem niepełnosprawności w rozumieniu dyrektywy?

2) Czy trwałe ograniczenie zdolności funkcjonalnej, które nie pociąga za sobą potrzeby specjalnych środków pomocniczych lub im podobnych, a oznacza jedynie, że dana osoba nie jest zdolna do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, należy uznać za niepełnosprawność w rozumieniu dyrektywy 2000/78?

3) Czy zmniejszenie wymiaru czasu pracy należy do środków objętych art. 5 dyrektywy 2000/78?

4) Czy dyrektywa 2000/78 stoi na przeszkodzie stosowaniu przepisu krajowego, zgodnie z którym pracodawca jest uprawniony do rozwiązania stosunku pracy ze skróconym okresem wypowiedzenia, jeżeli w okresie 12 kolejnych miesięcy pracownik pobierał wynagrodzenie w okresach choroby przez ogółem 120 dni, w wypadku gdy pracownika należy uznać za osobę niepełnosprawną w rozumieniu dyrektywy, o ile:

   a) nieobecność była spowodowana niepełnosprawnością

   lub

   b) nieobecność była spowodowana faktem, że pracodawca nie podjął w konkretnej sytuacji wymaganych środków, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy?".

27 Na mocy postanowienia prezesa Trybunału z dnia 4 sierpnia 2011 r. sprawy C-335/11 i C-337/11 zostały połączone do celów pisemnego i ustnego etapu postępowania, jak również do celów wydania wyroku.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

Uwagi wstępne

28 Na wstępie należy przypomnieć, że na podstawie art. 216 ust. 2 TFUE, jeżeli umowy międzynarodowe są zawarte przez Unię Europejską, takie umowy są wiążące dla instytucji Unii i w konsekwencji mają one pierwszeństwo przed aktami Unii (wyrok z dnia 21 grudnia 2011 r. w sprawie C-366/10 Air Transport Association of America i in., Zb.Orz. s. I-13755, pkt 50 i przytoczone tam orzecznictwo).

29 Warto również przypomnieć, że pierwszeństwo umów międzynarodowych zawartych przez Unię nad przepisami prawa wtórnego wymaga, by te ostatnie interpretowane były w miarę możliwości zgodnie z tymi umowami (wyrok z dnia 22 listopada 2012 r. w sprawach połączonych C-320/11, C-330/11, C-382/11 i C-383/11 Didżitałnet i in., pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).

30 Z decyzji 2010/48 wynika, że Unia zatwierdziła konwencję NZ. W konsekwencji od momentu wejścia w życie powyższej decyzji postanowienia tej konwencji stanowią integralną część prawnego porządku Unii (zob. podobnie wyrok z dnia 30 kwietnia 1974 r. w sprawie 181/73 Haegeman, Rec. s. 449, pkt 5).

31 Ponadto z dodatku do załącznika II do wspomnianej decyzji wynika, że w kontekście dziedzin samodzielnego życia, włączenia społecznego, pracy i zatrudnienia dyrektywa 2000/78 jest wymieniana wśród aktów Unii, które regulują zagadnienia objęte konwencją NZ.

32 Wynika stąd, że dyrektywę 2000/78 należy interpretować w miarę możliwości zgodnie ze wspomnianą konwencją.

33 To właśnie w świetle powyższych rozważań należy udzielić odpowiedzi na pytania przedłożone Trybunałowi przez sąd odsyłający.

W przedmiocie pytań pierwszego i drugiego

34 W pytaniach pierwszym i drugim, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający występuje zasadniczo o rozstrzygnięcie, czy pojęcie niepełnosprawności, o którym mowa w dyrektywie 2000/78, należy interpretować w ten sposób, że obejmuje ono także stan zdrowia osoby, która z powodu urazów fizycznych, umysłowych lub psychicznych nie może świadczyć pracy lub może świadczyć ją jedynie

w ograniczonym zakresie w okresie, który będzie prawdopodobnie długotrwały, lub stale. Sąd ten zwraca się także z pytaniem, czy pojęcie to należy interpretować w ten sposób, że może nim być objęty stan patologiczny spowodowany chorobą zdiagnozowaną medycznie jako nieuleczalna lub stan patologiczny spowodowany zdiagnozowaną medycznie chorobą przejściową, oraz czy rozstrzygający dla uznania stanu zdrowia danej osoby za niepełnosprawność jest charakter środków, które pracodawca jest zobowiązany podjąć.

35 Na wstępie należy zauważyć, że jak wynika z art. 1 dyrektywy 2000/78, jej celem jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki w zakresie zatrudnienia i pracy z dyskryminacją z przyczyn wymienionych w tym przepisie, wśród których znajduje się także niepełnosprawność (zob. ww. wyrok w sprawie Chacón Navas, pkt 41). Zgodnie ze swym art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywa ta ma zastosowanie, w granicach kompetencji Unii Europejskiej, do wszystkich osób w zakresie między innymi warunków zwalniania.

36 Należy przypomnieć, że pojęcie niepełnosprawności nie zostało zdefiniowane w samej dyrektywie 2000/78. Jednakże w pkt 43 ww. wyroku w sprawie Chacón Navas Trybunał orzekł, że należy je rozumieć jako ograniczenie wynikające konkretnie z osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które stanowi przeszkodę dla danej osoby w uczestnictwie w życiu zawodowym.

37 Z kolei w konwencji NZ, ratyfikowanej przez Unię decyzją z dnia 26 listopada 2009 r., czyli po ogłoszeniu ww. wyroku w sprawie Chacón Navas, uznano w pkt e) preambuły, że „niepełnosprawność jest pojęciem ewoluującym i że niepełnosprawność wynika z interakcji między osobami z dysfunkcjami a barierami wynikającymi z postaw ludzkich i środowiskowymi, które utrudniają tym osobom pełny i skuteczny udział w życiu społeczeństwa, na zasadzie równości z innymi osobami”. W związku z tym art. 1 akapit drugi tej konwencji stanowi, że do osób niepełnosprawnych zalicza się te osoby, „które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub sensoryczną, co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu społecznym, na równych zasadach z innymi osobami”.

38 W świetle rozważań zawartych w pkt 28–32 niniejszego wyroku niepełnosprawność należy rozumieć jako ograniczenie wynikające w szczególności z 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.

39 Dodatkowo z art. 1 akapit drugi konwencji NZ wynika, że sprawność fizyczna, umysłowa, intelektualna lub sensoryczna musi być naruszona w sposób „długotrwały”.

40 Należy dodać jeszcze, że – na co wskazała rzecznik generalna w pkt 32 opinii – nie wydaje się, by dyrektywa 2000/78 miała obejmować jedynie niepełnosprawność wrodzoną lub będącą następstwem wypadków, wyłączając tę spowodowaną chorobą. Zróżnicowanie zakresu stosowania dyrektywy w zależności od przyczyny niepełnosprawności byłoby bowiem sprzeczne z celem tej dyrektywy, którym jest urzeczywistnienie równego traktowania.

41 W rezultacie należy stwierdzić, że jeżeli uleczalna lub nieuleczalna choroba powoduje ograniczenie wynikające w szczególności z 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, i jeżeli ograniczenie to ma charakter długotrwały, to taka choroba może mieścić się w zakresie pojęcia niepełnosprawności w rozumieniu dyrektywy 2000/78.

42 Z kolei choroba, która nie prowadzi do takiego ograniczenia, nie jest objęta pojęciem niepełnosprawności w rozumieniu dyrektywy 2000/78. Choroby jako takiej nie można bowiem uznać za przyczynę dołączającą się do tych, ze względu na które dyrektywa 2000/78 zakazuje wszelkiej dyskryminacji (ww. wyrok w sprawie Chacón Navas, pkt 57).

43 Okoliczność, że dana osoba może świadczyć pracę wyłącznie w ograniczonym zakresie, nie stanowi przeszkody dla tego, by stan zdrowia tej osoby został objęty pojęciem niepełnosprawności. Wbrew temu, co podnoszą DAB i Pro Display, niepełnosprawność niekoniecznie musi oznaczać całkowite wyłączenie z wykonywania pracy lub z życia zawodowego.

44 W tym względzie należy stwierdzić, że wynikające z pkt 38 niniejszego wyroku pojęcie niepełnosprawności musi być rozumiane jako przeszkoda w wykonywaniu działalności zawodowej, a nie – jak podnoszą DAB i Pro Display – jako uniemożliwienie wykonywania takiej działalności. Stan zdrowia osoby niepełnosprawnej pozwalający na wykonywanie pracy, choćby w niepełnym wymiarze czasu pracy, może zatem mieścić się w definicji pojęcia niepełnosprawności. Proponowana przez DAB i Pro Display interpretacja byłaby ponadto nie do pogodzenia z celem dyrektywy 2000/78, która dąży w szczególności do tego, by osoby niepełnosprawne miały dostęp do zatrudnienia i mogły świadczyć pracę.

45 Ponadto stwierdzenie istnienia niepełnosprawności nie zależy od charakteru środków usprawniających takich jak wykorzystanie specjalnego sprzętu. W tym względzie należy uznać, że definicja niepełnosprawności w rozumieniu art. 1 dyrektywy 2000/78 poprzedza określenie i ocenę właściwych środków usprawniających, o których mowa w art. 5 tej dyrektywy.

46 Zgodnie z motywem 16 dyrektywy 2000/78 tego rodzaju środki mają na celu uwzględnienie potrzeb osób niepełnosprawnych. Są one zatem konsekwencją, a nie wyróżnikiem niepełnosprawności. Jednocześnie środki lub usprawnienia, o których mowa w motywie 20 tej dyrektywy, pozwalają na wywiązanie się z obowiązku, który wynika z art. 5 wspomnianej dyrektywy, jednak podlegają wprowadzeniu wyłącznie w przypadku występowania niepełnosprawności.

47 Z powyższych rozważań wynika, że odpowiedź na pytania pierwsze i drugie winna brzmieć: pojęcie niepełnosprawności, o którym mowa w dyrektywie 2000/78, należy interpretować w ten sposób, że obejmuje ono stan patologiczny spowodowany chorobą zdiagnozowaną medycznie jako uleczalna lub nieuleczalna, w przypadku gdy choroba ta powoduje ograniczenie wynikające w szczególności z 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, i gdy ograniczenie to ma charakter długotrwały. Charakter środków, które winien podjąć pracodawca, nie rozstrzyga o tym, czy stan zdrowia danej osoby może zostać objęty omawianym pojęciem.

W przedmiocie pytania trzeciego

48 W pytaniu trzecim sąd odsyłający dąży zasadniczo do ustalenia, czy art. 5 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że zmniejszenie czasu pracy może stanowić jeden ze środków usprawniających, o którym mowa w tym przepisie.

49 Jak stanowi powyższy przepis, pracodawca jest zobowiązany podjąć właściwe środki, zwłaszcza aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do zatrudnienia, wykonywanie pracy lub rozwój zawodowy bądź kształcenie. Motyw 20 wspomnianej dyrektywy zawiera przykładowy katalog takich środków, które mogą mieć charakter fizyczny, organizacyjny lub edukacyjny.

50 Należy zauważyć, że ani art. 5 dyrektywy 2000/78, ani motyw 20 tego aktu nie wymieniają zmniejszenia wymiaru czasu pracy. Aby ustalić, czy przystosowanie czasu pracy może jednak zostać objęte tym pojęciem, należy dokonać wykładni pojęcia rytmu pracy, które występuje we wspomnianym motywie.

51 DAB i Pro Display podnoszą w tym względzie, że wspomniane pojęcie odnosi się do elementów takich jak organizacja rytmu i tempa pracy, na przykład w ramach procesu produkcyjnego, a także przerw w pracy, by w miarę możliwości zmniejszyć obciążenie niepełnosprawnego pracownika.

52 Z motywu 20 ani z żadnego innego przepisu dyrektywy 2000/78 nie wynika jednak, by intencją ustawodawcy Unii było ograniczenie pojęcia rytmu pracy tylko do takich elementów i wykluczenia z tego pojęcia przystosowania godzin pracy, a w szczególności możliwości, by osoby niepełnosprawne, które nie są zdolne do wykonywania pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, pracowały w niepełnym wymiarze czasu pracy.

53 Zgodnie z art. 2 akapit czwarty konwencji NZ „racjonalne usprawnienie" oznacza „konieczne i odpowiednie zmiany i dostosowania, nienakładające nieproporcjonalnego lub nadmiernego obciążenia, jeśli jest to potrzebne w konkretnym przypadku w celu zapewnienia osobom niepełnosprawnym możliwości korzystania z wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz ich wykonywania na zasadzie równości z innymi osobami". Z powyższego wynika, że wspomniane postanowienie zaleca szeroką wykładnię pojęcia racjonalnego usprawnienia.

54 Natomiast w kontekście dyrektywy 2000/78 pojęcie to musi być rozumiane jako usunięcie wszelkich barier, które mogą utrudniać osobom niepełnosprawnym pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami.

55 Wobec tego, że z jednej strony motyw 20 dyrektywy 2000/78 i art. 2 akapit czwarty konwencji NZ odnoszą się do środków nie tylko materialnych, lecz również organizacyjnych, zaś z drugiej strony termin „rytm" pracy należy rozumieć jako tempo lub styl, w jakim wykonuje się pracę, nie można wykluczyć, że zmniejszenie wymiaru czasu pracy może stanowić jeden ze środków usprawniających, o których mowa w art. 5 tej dyrektywy.

56 Należy ponadto zauważyć, że zawarty w motywie 20 dyrektywy 2000/78 katalog właściwych środków służących przystosowaniu miejsca pracy w zależności od niepełnosprawności nie jest wyczerpujący, wobec czego zmniejszenie wymiaru czasu pracy, nawet jeżeli nie mieści się w pojęciu rytmu pracy, może zostać uznane za środek usprawniający, o którym mowa w art. 5 tej dyrektywy, o ile owo zmniejszenie wymiaru czasu pracy pozwala pracownikowi na dalsze wykonywanie pracy, zgodnie z celem przyświecającym temu przepisowi.

57 Należy jednak przypomnieć, że zgodnie ze swoim motywem 17 dyrektywa 2000/78 nie nakłada wymogu, aby osoba, która nie jest kompetentna ani zdolna bądź dyspozycyjna 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, do których to zmian należy ewentualne zmniejszenie wymiaru czasu pracy

58 Dodatkowo zauważenia wymaga, że zgodnie z art. 5 wspomnianej dyrektywy usprawnienia, których mogą domagać się osoby niepełnosprawne, muszą być racjonalne w tym znaczeniu, że nie mogą stanowić nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia dla pracodawcy.

59 W postępowaniach głównych sąd krajowy musi zatem ocenić, czy środek usprawniający w postaci zmniejszenia wymiaru czasu pracy nie stanowi nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia dla pracodawców.

60 Jak wynika z motywu 21 dyrektywy 2000/78, w tym zakresie należy uwzględnić w szczególności związane z wprowadzeniem danego środka koszty finansowe i inne, rozmiar przedsiębiorstwa i środki finansowe, którymi ono dysponuje, a także możliwość pozyskania środków publicznych lub jakiejkolwiek innej pomocy.

61 Należy przypomnieć, że w ramach postępowania, o którym mowa w art. 267 TFUE, a u którego podstaw leży jasny podział ról między sądami krajowymi a Trybunałem, wszelka ocena okoliczności faktycznych leży w kompetencjach sądu krajowego. Jednakże w celu udzielenia sądowi krajowemu

użytecznej odpowiedzi Trybunał może w duchu współpracy z sądami krajowymi dostarczyć temu sądowi wszelkich wskazówek, które uzna za niezbędne (wyrok z dnia 15 kwietnia 2010 r. w sprawie C-433/05 Sandström, Zb.Orz. s. I-2885, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo).

62 Istotnym elementem w ramach tej oceny może być powoływana przez sąd odsyłający okoliczność, że natychmiast po zwolnieniu J. Ring DAB opublikowała ogłoszenie o pracę na stanowisku pracownika biurowego w niepełnym wymiarze czasu pracy, a mianowicie 22 godzin tygodniowo, w swoim oddziale okręgowym w Lyngby. Przedłożone Trybunałowi akta nie zawierają informacji pozwalających wywieść, że J. Ring nie była w stanie objąć tego stanowiska w niepełnym wymiarze czasu pracy, lub zrozumieć powody uzasadniające brak propozycji jego objęcia. Ponadto sąd odsyłający wskazał, że J. Ring podjęła wkrótce po swoim zwolnieniu nową pracę jako recepcjonistka w innej spółce i że rzeczywisty wymiar jej czasu pracy wynosił 20 godzin tygodniowo.

63 Poza tym, jak zauważył rząd duński na rozprawie, prawo duńskie przewiduje możliwość przyznania przedsiębiorstwom pomocy publicznej na usprawnienia mające na celu ułatwienie osobom niepełnosprawnym dostępu do rynku pracy, a zwłaszcza inicjatywy, których celem jest zachęcenie pracodawców do zatrudniania i zachowywania na stanowiskach osób dotkniętych niepełnosprawnością.

64 Zważywszy na powyższe, odpowiedź na pytanie trzecie winna brzmieć: art. 5 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że zmniejszenie wymiaru czasu pracy może stanowić jeden ze środków usprawniających, o których mowa w tym przepisie. Do sądu krajowego należy dokonanie oceny, czy w okolicznościach sprawy w postępowaniu głównym środek usprawniający w postaci zmniejszenia wymiaru czasu pracy nie stanowi nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia dla pracodawcy.

W przedmiocie pytania czwartego lit. b)

65 W pytaniu czwartym lit. b) sąd odsyłający dąży zasadniczo do ustalenia, czy dyrektywę 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie stosowaniu przepisu krajowego, zgodnie z którym pracodawca jest uprawniony do rozwiązania stosunku pracy ze skróconym okresem wypowiedzenia, jeżeli w okresie 12 kolejnych miesięcy niepełnosprawny pracownik pobierał wynagrodzenie w okresach choroby przez 120 dni, o ile nieobecność była spowodowana faktem, że pracodawca nie podjął właściwych środków w wykonaniu obowiązku wprowadzenia racjonalnych usprawnień przewidzianego w art. 5 tej dyrektywy.

66 Należy stwierdzić, że w świetle obowiązku wypływającego z art. 5 dyrektywy 2000/78 okoliczność, iż pracodawca nie podjął wspomnianych środków, może skutkować przypisaniem nieobecności niepełnosprawnego pracownika zaniechaniu pracodawcy, a nie niepełnosprawności tego pracownika.

67 W przypadku gdyby sąd krajowy ustalił, że nieobecność pracownic była w niniejszym wypadku wynikiem niewprowadzenia przez pracodawcę właściwych środków usprawniających, dyrektywa 2000/78 stałaby na przeszkodzie stosowaniu przepisu krajowego takiego jak ten rozpatrywany w postępowaniach głównych.

68 Zważywszy na powyższe, odpowiedź na pytanie czwarte lit. b) winna brzmieć: dyrektywę 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie stosowaniu przepisu krajowego, zgodnie z którym pracodawca jest uprawniony do rozwiązania stosunku pracy ze skróconym okresem wypowiedzenia, jeżeli w okresie 12 kolejnych miesięcy niepełnosprawny pracownik pobierał wynagrodzenie w okresach choroby przez 120 dni, o ile nieobecność była spowodowana faktem, że pracodawca nie podjął właściwych środków w wykonaniu obowiązku wprowadzenia racjonalnych usprawnień przewidzianego w art. 5 tej dyrektywy.

W przedmiocie pytania czwartego lit. a)

69 W pytaniu czwartym lit. a) sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy dyrektywę 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie stosowaniu przepisu krajowego, zgodnie z którym pracodawca jest uprawniony do rozwiązania stosunku pracy ze skróconym okresem wypowiedzenia, jeżeli w okresie 12 kolejnych miesięcy niepełnosprawny pracownik pobierał wynagrodzenie w okresach choroby przez 120 dni, o ile nieobecność była spowodowana niepełnosprawnością.

70 Należy stwierdzić, że w pytaniu tym sąd odsyłający ma na myśli sytuację, w której § 5 ust. 2 FL miałby zastosowanie do osoby niepełnosprawnej w następstwie nieobecności z powodu choroby spowodowanej w części lub w całości niepełnosprawnością, a nie faktem, że pracodawca nie podjął właściwych środków w wykonaniu obowiązku wprowadzenia racjonalnych usprawnień przewidzianego w art. 5 dyrektywy 2000/78.

71 Jak potwierdził Trybunał w pkt 48 ww. wyroku w sprawie Chacón Navas, niekorzystne traktowanie ze względu na niepełnosprawność jest sprzeczne z ochroną ustanowioną w dyrektywie 2000/78 tylko pod warunkiem, że stanowi dyskryminację w rozumieniu art. 2 ust. 1 tej dyrektywy. Niepełnosprawny pracownik objęty podmiotowym zakresem stosowania tej dyrektywy musi bowiem podlegać ochronie przed jakąkolwiek dyskryminacją w stosunku do pracownika, który nie jest niepełnosprawny. Nasuwa się zatem pytanie, czy rozpatrywany w postępowaniach głównych przepis krajowy może wprowadzać dyskryminację osób niepełnosprawnych.

72 Co się tyczy zagadnienia, czy przepis rozpatrywany w postępowaniach głównych wprowadza odmienne traktowanie ze względu na niepełnosprawność, należy zauważyć, że § 5 ust. 2 FL, który odnosi się do nieobecności z powodu choroby, znajduje zastosowanie w tym samym stopniu do osób niepełnosprawnych i do osób, które nie są niepełnosprawne i były nieobecne z tego powodu przez okres ponad 120 dni. W tych okolicznościach nie można uznać, że przepis ten ustanawia odmienne traktowanie bezpośrednio związane z niepełnosprawnością w rozumieniu art. 1 w związku z art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78.

73 W tym względzie warto wskazać, 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 (zob. analogicznie ww. wyrok w sprawie Chacón Navas, pkt 47).

74 Należy zatem stwierdzić, że § 5 ust. 2 FL nie wprowadza bezpośredniej dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, ponieważ nie opiera się na kryterium, które jest nierozerwalnie związane z niepełnosprawnością.

75 Co się tyczy kwestii, czy wspomniany przepis może wprowadzać różnicę w traktowaniu pośrednio związaną z niepełnosprawnością, należy zauważyć, że uwzględnienie dni nieobecności z powodu choroby spowodowanej niepełnosprawnością przy obliczaniu dni nieobecności z powodu choroby oznacza zrównanie choroby spowodowanej niepełnosprawnością z ogólnym pojęciem choroby. Tymczasem, jak wskazał Trybunał w pkt 44 ww. wyroku w sprawie Chacón Navas, proste zrównanie pojęcia niepełnosprawności z pojęciem choroby jest wykluczone.

76 Należy w tym względzie stwierdzić, że pracownik niepełnosprawny jest w większym stopniu wystawiony na ryzyko zastosowania wobec niego skróconego okresu wypowiedzenia przewidzianego w § 5 ust. 2 FL niż pracownik, który nie jest niepełnosprawny. Jak zauważyła bowiem rzecznik generalna w pkt 67 opinii, w porównaniu z pracownikiem, który nie jest niepełnosprawny, pracownik niepełnosprawny ponosi dodatkowe ryzyko zapadnięcia na chorobę związaną z daną niepełnosprawnością. A zatem jest on wystawiony na zwiększone ryzyko kumulacji dni nieobecności z powodu choroby i osiągnięcia progu 120 dni, o którym mowa w § 5 ust. 2 FL. Okazuje się więc, że

reguła 120 dni przewidziana w tym przepisie może stwarzać niekorzystną sytuację dla pracowników niepełnosprawnych i w ten sposób wprowadzać odmienne traktowanie pośrednio związane z niepełnosprawnością w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78.

77 Zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) wspomnianej dyrektywy należy zbadać, czy owa różnica w traktowaniu jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i nie wykraczają poza to, co konieczne do osiągnięcia celu zamierzonego przez ustawodawcę duńskiego.

78 Jeżeli chodzi o cel § 5 ust. 2 FL, rząd duński podkreśla, że jest nim zachęcenie pracodawców do zatrudniania i utrzymywania na stanowiskach pracowników wystawionych na szczególnie wysokie ryzyko powtarzających się nieobecności z powodu choroby poprzez pozwolenie im na późniejsze zwolnienie tych pracowników za skróconym okresem wypowiedzenia, jeżeli nieobecność okazuje się długotrwała. W zamian pracownicy ci mogą zachować swoje zatrudnienie w okresie choroby.

79 Rząd ten wskazuje, że wspomniany przepis godzi interesy pracodawcy i pracownika i wpisuje się w pełni w ogólną politykę regulacyjną duńskiego rynku pracy, który bazuje na połączeniu z jednej strony elastyczności i swobody umów, a z drugiej strony ochrony pracowników.

80 DAB i Pro Display wyjaśniają, że reguła 120 dni przewidziana w § 5 ust. 2 FL chroni chorych pracowników, ponieważ pracodawca, który przystał na stosowanie tej reguły, będzie zwykle skłonny dłużej odczekać, zanim przystąpi do zwolnienia takiego pracownika.

81 Warto przypomnieć, że państwa członkowskie dysponują szerokimi uprawnieniami dyskrecjonalnymi nie tylko przy wyborze określonego celu w obszarze polityki społecznej i zatrudnienia, lecz również przy ustalaniu środków mogących go realizować (zob. podobnie wyroki: z dnia 5 lipca 2012 r. w sprawie C-141/11 Hörnfeldt, pkt 32; z dnia 6 grudnia 2012 r. w sprawie C-152/11 Odar, pkt 47).

82 Trybunał orzekł już w przeszłości, że wspieranie zatrudniania stanowi niepodważalnie słuszny cel polityki społecznej czy też polityki zatrudnienia państw członkowskich i że ta ocena musi znaleźć zastosowanie do instrumentów polityki krajowego rynku pracy mających na celu zwiększenie szans pracowników określonych kategorii na włączenie się do aktywnego życia (zob. wyrok z dnia 16 października 2007 r. w sprawie C-411/05 Palacios de la Villa, Zb.Orz. s. I-8531, pkt 65). Jednocześnie działanie podjęte w celu wspierania elastyczności rynku pracy może zostać uznane za środek z zakresu polityki zatrudnienia.

83 W rezultacie cele tego rodzaju jak wskazane przez rząd duński mogą co do zasady zostać uznane za obiektywnie uzasadniające w ramach prawa krajowego, jak tego wymaga art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78, różnicę w traktowaniu ze względu na niepełnosprawność taką jak ta wynikająca z § 5 ust. 2 FL.

84 Należy jeszcze sprawdzić, czy środki wprowadzone celem realizacji tych celów są właściwe i konieczne, jak również czy nie wykraczają poza to, co jest wymagane do ich osiągnięcia.

85 Rząd duński twierdzi, że § 5 ust. 2 FL pozwala w najwłaściwszy sposób osiągnąć z jednej strony cel polegający na zatrudnieniu i utrzymaniu na stanowiskach osób, które – przynajmniej potencjalnie – mają ograniczoną zdolność do pracy, a także z drugiej strony nadrzędny cel elastycznego, opierającego się na swobodzie umów i pewnego rynku pracy.

86 DAB i Pro Display precyzują w tym względzie, że zgodnie z uregulowaniami duńskimi dotyczącymi zasiłków chorobowych pracodawca, który wypłaca pracownikowi w okresie przebywania przez niego na zwolnieniu lekarskim wynagrodzenie, ma prawo ubiegania się o refundację dziennych zasiłków chorobowych przez władze gminne miejsca zamieszkania pracownika. Prawo do tych dziennych zasiłków chorobowych jest jednak ograniczone do 52 tygodni, a ich wysokość jest niższa od

rzeczywiście pobieranego wynagrodzenia. W tych okolicznościach postanowienia § 5 ust. 2 FL zapewniają właściwą równowagę między sprzecznymi ze sobą, jeżeli chodzi o nieobecności z powodu choroby, interesami pracownika i pracodawcy.

87 Z uwagi na szerokie uprawnienia dyskrecjonalne przysługujące państwom członkowskim nie tylko przy wyborze określonego celu w obszarze polityki społecznej i zatrudnienia, lecz również przy ustalaniu środków mogących go realizować, nie wydaje się pozbawione sensu uznanie przez te państwa, że środek taki jak reguła 120 dni przewidziana w § 5 ust. 2 FL może być właściwy do osiągnięcia wskazanych powyżej celów.

88 Można bowiem przyjąć, że wspomniana reguła, przewidując prawo do zastosowania skróconego okresu wypowiedzenia celem zwolnienia pracowników nieobecnych z powodu choroby przez ponad 120 dni, wpływa na pracodawców zachęcająco w zakresie zatrudniania i utrzymywania pracowników na stanowiskach.

89 Aby rozstrzygnąć, czy reguła 120 dni przewidziana w § 5 ust. 2 FL wykracza poza działania, które są konieczne do zrealizowania zamierzonych celów, trzeba zbadać ten przepis w kontekście, w którym funkcjonuje, i wziąć pod uwagę niekorzystną sytuację, w jakiej może on ewentualnie stawiać osoby, których dotyczy (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Odar, pkt 65).

90 W tym względzie sąd odsyłający powinien rozważyć, czy ustawodawca duński, realizując słuszne cele wspierania zatrudniania osób chorych z jednej strony i zachowania właściwej równowagi między sprzecznymi ze sobą, jeżeli chodzi o nieobecności z powodu choroby, interesami pracodawcy i pracownika z drugiej strony, nie wziął pod uwagę istotnych okoliczności, które dotyczą w szczególności pracowników niepełnosprawnych.

91 W tym zakresie nie można pominąć zagrożeń, na które narażone są osoby niepełnosprawne, które generalnie mają większe trudności z powrotem do życia zawodowego niż osoby, które nie są niepełnosprawne, i mają specyficzne potrzeby związane z ochroną, jakiej wymaga ich stan (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Odar, pkt 68, 69).

92 Zważywszy na powyższe rozważania, odpowiedź na pytanie czwarte lit. a) powinna brzmieć: dyrektywę 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie stosowaniu przepisu krajowego, zgodnie z którym pracodawca jest uprawniony do rozwiązania stosunku pracy ze skróconym okresem wypowiedzenia, jeżeli w okresie 12 kolejnych miesięcy niepełnosprawny pracownik pobierał wynagrodzenie w okresach choroby przez 120 dni, o ile nieobecność była spowodowana niepełnosprawnością, chyba że przepis ten, służąc realizacji zgodnego z prawem celu, nie wykracza poza to, co jest konieczne do jego osiągnięcia, która to okoliczność podlega ocenie sądu odsyłającego.

W przedmiocie kosztów

93 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

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

1) **Pojęcie niepełnosprawności, o którym mowa w dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, należy interpretować w ten sposób, że obejmuje ono stan patologiczny spowodowany chorobą zdiagnozowaną medycznie jako uleczalna lub nieuleczalna,**

w przypadku gdy choroba ta powoduje ograniczenie wynikające w szczególności z 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, i gdy ograniczenie to ma charakter długotrwały. Charakter środków, które winien podjąć pracodawca, nie rozstrzyga o tym, czy stan zdrowia danej osoby może zostać objęty omawianym pojęciem.

2) **Artykuł 5 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że zmniejszenie wymiaru czasu pracy może stanowić jeden ze środków usprawniających, o których mowa w tym przepisie. Do sądu krajowego należy dokonanie oceny, czy w okolicznościach sprawy w postępowaniu głównym środek usprawniający w postaci zmniejszenia wymiaru czasu pracy nie stanowi nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia dla pracodawcy.**

3) **Dyrektywę 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie stosowaniu przepisu krajowego, zgodnie z którym pracodawca jest uprawniony do rozwiązania stosunku pracy ze skróconym okresem wypowiedzenia, jeżeli w okresie 12 kolejnych miesięcy niepełnosprawny pracownik pobierał wynagrodzenie w okresach choroby przez 120 dni, o ile nieobecność była spowodowana faktem, że pracodawca nie podjął właściwych środków w wykonaniu obowiązku wprowadzenia racjonalnych usprawnień przewidzianego w art. 5 tej dyrektywy.**

4) **Dyrektywę 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie stosowaniu przepisu krajowego, zgodnie z którym pracodawca jest uprawniony do rozwiązania stosunku pracy ze skróconym okresem wypowiedzenia, jeżeli w okresie 12 kolejnych miesięcy niepełnosprawny pracownik pobierał wynagrodzenie w okresach choroby przez 120 dni, o ile nieobecność była spowodowana niepełnosprawnością, chyba że przepis ten, służąc realizacji zgodnego z prawem celu, nie wykracza poza to, co jest konieczne do jego osiągnięcia, która to okoliczność podlega ocenie sądu odsyłającego.**

Podpisy