Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
YVES'A BOTA
przedstawiona w dniu 26 maja 2016 r.[1]

Sprawa C-395/15

Mohamed Daouidi
przeciwko
Bootes Plus SL,
Fondo de Garantía Salarial,
Ministerio Fiscal

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (sąd pracy nr 33 w Barcelonie, Hiszpania)]

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Dyrektywa 2000/78/WE — Artykuły 1 3 — Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy — Zwolnienie pracownika w sytuacji czasowej niezdolności do pracy — Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność — Pojęcie „niepełnosprawności" — Trwały charakter ograniczenia

1. Niniejszy wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 3, 15, art. 21 ust. 1, art. 30, 31, art. 34 ust. 1 i art. 35 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej[2], a także art. 1–3 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy[3].

2. Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu pomiędzy Mohamedem Daouidim a Bootes Plus SL, Fondo de Garantía Salarial (funduszem gwarancji wynagrodzeń, Hiszpania) i Ministerio Fiscal (ministerstwem finansów, Hiszpania) dotyczącego zwolnienia M. Daouidiego w okresie, gdy był on niezdolny do pracy ze względu na wypadek w miejscu pracy.

3. Niniejsza opinia będzie nakierowana na pytanie piąte przedstawione przez Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (sąd pracy nr 33 w Barcelonie, Hiszpania), dotyczące wykładni pojęcia „niepełnosprawności" w rozumieniu dyrektywy 2000/78.

1 — Język oryginału: francuski.
2 — Zwanej dalej „kartą".
3 — Dz.U. 2000, L 303, s. 16.

I – **Ramy prawne**

A – *Prawo międzynarodowe*

4. Konwencja Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, zatwierdzona w imieniu Wspólnoty Europejskiej decyzją Rady 2010/48/WE z dnia 26 listopada 2009 r.[4], w lit. e) swojej 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 barierami środowiskowymi, które utrudniają tym osobom pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu społecznym, na równych warunkach z innymi osobami".

5. Zgodnie z art. 1 konwencji ONZ:

„Celem niniejszej konwencji jest wspieranie i ochrona wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz zapewnienie trwałego i równego korzystania z nich 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 sensoryczną, co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu społecznym, na równych zasadach z innymi osobami".

B – *Prawo Unii*

6. Zgodnie z motywem 16 dyrektywy 2000/78:

„Przyjęcie środków uwzględniających potrzeby osób niepełnosprawnych w miejscu pracy jest najważniejszym czynnikiem w walce z dyskryminacją osób niepełnosprawnych".

7. Artykuł 1 tej dyrektywy 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".

8. Artykuł 2 ust. 1 i 2 wspomnianej dyrektywy stanowi:

„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;

4 — Dz.U. 2010, L 23, s. 35, zwana dalej „konwencją ONZ".

b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może 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 obiektywnie uzasadniona [są obiektywnie 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, 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. Artykuł 3 ust. 1 lit. c) tej dyrektywy przewiduje:

„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 zwalniania i wynagradzania;".

C – *Prawo hiszpańskie*

10. Artykuł 55 Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (królewskiego dekretu z mocą ustawy 1/1995 zatwierdzającego tekst jednolity ustawy regulującej status pracowników) z dnia 24 marca 1995 r.[5], w brzmieniu mającym zastosowanie do rozpatrywanych w postępowaniu głównym okoliczności faktycznych[6], zatytułowany „Forma i skutki zwolnienia dyscyplinarnego", w ust. 3–6 stanowi:

„3. Zwolnienie może zostać zakwalifikowane jako zasadne, bezzasadne lub nieważne.

4. Zwolnienie uznaje się za zasadne, jeżeli zostanie wykazane nienależyte wykonywanie obowiązków wskazane przez pracodawcę w piśmie dotyczącym zwolnienia. Zwolnienie jest bezzasadne w przeciwnym wypadku lub gdy jego forma nie jest zgodna z przepisami ust. 1.

5. Zwolnienie jest nieważne, jeżeli jego motywem jest jedna z podstaw dyskryminacji zakazanych przez konstytucję lub ustawę lub jeżeli nastąpiło ono z naruszeniem praw podstawowych i swobód publicznych pracownika.

6. Stwierdzenie nieważności zwolnienia skutkuje natychmiastowym przywróceniem pracownika do pracy i wypłatą zaległego wynagrodzenia".

5 — BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r., s. 9654.

6 — Zwanej dalej „ustawą regulującą status pracowników".

11. Artykuł 56 ust. 1 ustawy regulującej status pracowników, zatytułowany „Zwolnienie bezzasadne”, stanowi:

„W przypadku orzeczenia bezzasadności zwolnienia pracodawca w terminie pięciu dni od doręczenia wyroku albo przywraca pracownika do pracy, albo wypłaca mu odszkodowanie równe wynagrodzeniu za trzydzieści trzy dni pracy za każdy przepracowany rok, a za okres krótszy niż rok proporcjonalnie, zgodnie z liczbą przepracowanych miesięcy, do maksymalnej wysokości dwudziestu czterech wynagrodzeń miesięcznych. W wypadku wypłaty odszkodowania rozwiązanie umowy o pracę następuje z dniem faktycznego zaprzestania świadczenia pracy”.

12. Artykuł 96 ust. 1 Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (ustawy nr 36/2011 o sądownictwie w sprawach zabezpieczenia społecznego), z dnia 10 października 2011 r.[7], ma następujące brzmienie:

„W sprawach, w których z argumentacji strony skarżącej wynika, że istnieją uzasadnione przesłanki istnienia dyskryminacji ze względu na płeć, orientację lub tożsamość seksualną, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek, mobbingu lub dowolnego innego naruszenia prawa podstawowego lub swobody publicznej, strona pozwana jest obowiązana przedstawić obiektywne i racjonalne uzasadnienie, wystarczająco zasadne, podjętych środków i ich proporcjonalności”.

13. Artykuł 108 ust. 1 i 2 ustawy nr 36/2011 stanowi:

„1. Orzekając, sąd kwalifikuje zwolnienie jako zasadne, bezzasadne lub nieważne.

Zwolnienie kwalifikuje się jako zasadne, gdy zostanie wykazane nienależyte wykonywanie obowiązków wskazane przez pracodawcę w piśmie dotyczącym zwolnienia. W przeciwnym razie lub w razie niedopełnienia wymogów formalnych określonych w art. 55 ust. 1 [ustawy regulującej status pracowników] zwolnienie kwalifikuje się jako bezzasadne.

[…]

2. Zwolnienie jest nieważne, jeżeli jego motywem jest jedna z określonych w konstytucji lub ustawie podstaw dyskryminacji lub jeżeli nastąpiło ono z naruszeniem praw podstawowych i swobód publicznych pracownika.

[…]”.

14. Artykuł 110 ust. 1 tej ustawy stanowi:

„W razie stwierdzenia bezzasadności zwolnienia orzeka się wobec pracodawcy obowiązek przywrócenia pracownika do pracy na tych samych warunkach, jakie obowiązywały przed zwolnieniem, oraz wypłaty zaległego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 56 ust. 2 [ustawy regulującej status pracowników] albo, jeżeli pracodawca wybierze taką opcję, zapłaty odszkodowania, którego kwotę ustala się zgodnie z przepisami art. 56 ust. 1 [tej ustawy]

[…]”.

7 — BOE nr 245, z dnia 11 października 2011 r., s. 106584, zwana dalej „ustawą nr 36/2011”.

15. Artykuł 113 wspomnianej ustawy stanowi:

„W razie stwierdzenia nieważności zwolnienia zasądza się natychmiastowe przywrócenie pracownika do pracy oraz wypłatę zaległego wynagrodzenia. […]”.

16. Artykuł 181 ust. 2 ustawy nr 36/2011 ma następujące brzmienie:

„W toku postępowania, po ustaleniu istnienia przesłanek naruszenia prawa podstawowego lub swobody publicznej, strona pozwana jest obowiązana przedstawić obiektywne i racjonalne uzasadnienie, wystarczająco wykazane, przyjętych środków i ich proporcjonalności”.

II – **Spór w postępowaniu głównym i pytania prejudycjalne**

17. W dniu 17 kwietnia 2014 r. M. Daouidi został zatrudniony jako pomoc kuchenna w wymiarze czasu pracy 20 godzin tygodniowo przez Bootes Plus, prowadzącą restaurację znajdującą się w hotelu Vela de Barcelone (Hiszpania).

18. Zatrudnienie M. Daouidiego było przewidziane na okres trzech miesięcy na podstawie umowy o pracę tymczasową uzasadnionej wzrostem obciążenia pracą. W umowie tej przewidziano 30-dniowy okres próbny.

19. W dniu 1 lipca 2014 r. M. Daouidi i Bootes Plus uzgodnili przekształcenie tej umowy w umowę w pełnym wymiarze czasu pracy 40 godzin tygodniowo.

20. Umowa M. Daouidiego została następnie przedłużona o dziewięć miesięcy, a data jej rozwiązania została określona na dzień 16 kwietnia 2015 r. To przedłużenie zostało pozytywnie zaopiniowane przez szefa kuchni, który zatwierdził również przekształcenie umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy w umowę w pełnym wymiarze czasu pracy.

21. W dniu 3 października 2014 r. M. Daouidi miał wypadek przy pracy, poślizgnął się na podłodze w kuchni i zwichnął lewy łokieć. Tego samego dnia wszczął postępowanie dotyczące czasowej niezdolności do pracy. Jego łokieć wymagał zagipsowania i był nadal w gipsie sześć miesięcy później, w chwili wszczęcia procesu przed sądem odsyłającym.

22. Dwa tygodnie po wypadku przy pracy szef kuchni zadzwonił do M. Daouidiego z pytaniem o jego stan zdrowia, wyrażając obawy co do długotrwałości tej sytuacji. M. Daouidi odpowiedział mu, że nie może wrócić do pracy natychmiast. Jakiś czas później szef kuchni zwrócił się do dyrekcji przedsiębiorstwa z informacją, że M. Daouidi „miał szereg problemów” i „nie pracował dobrze”.

23. W dniu 26 listopada 2014 r., wciąż w okresie czasowej niezdolności do pracy, M. Daouidi otrzymał na piśmie wypowiedzenie w trybie dyscyplinarnym o następującym brzmieniu:

„Z przykrością informujemy, że podjęliśmy decyzję o rozwiązaniu z Panem stosunku pracy w trybie natychmiastowego zwolnienia z dniem dzisiejszym. Decyzja uzasadniona jest brakiem spełnienia oczekiwań pracodawcy i wymagań w zakresie wydajności, które pracodawca uważa za właściwe przy wykonywaniu obowiązków na pańskim stanowisku. Opisane zachowanie podlega sankcji w postaci zwolnienia na podstawie [ustawy regulującej status pracowników]”.

24. W dniu 23 grudnia 2014 r. M. Daouidi wniósł do Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (sądu pracy nr 33 w Barcelonie) pozew o stwierdzenie nieważności jego zwolnienia. Po pierwsze, naruszyło ono według niego jego podstawowe prawo do integralności fizycznej, ustanowione w prawie hiszpańskim. Po drugie, ma ono charakter dyskryminujący, w szczególności w rozumieniu dyrektywy 2000/78 i wyroku z dnia 11 kwietnia 2013 r. HK Danmark (C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222).

25. Posiłkowo M. Daouidi wniósł do tego sądu o stwierdzenie bezzasadności zwolnienia.

26. Wniósł on o zasądzenie od Bootes Plus zadośćuczynienia w kwocie 6 251 EUR za doznaną krzywdę i odszkodowania w kwocie 2 841,56 EUR za poniesioną szkodę.

27. Sąd odsyłający wskazuje, że zgodnie z orzecznictwem Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (sądu najwyższego Katalonii, Hiszpania), Tribunal Supremo (sądu najwyższego, Hiszpania) i Tribunal Constitucional (trybunału konstytucyjnego, Hiszpania) choroba i sytuacja czasowej niezdolności do pracy wynikającej z wypadków przy pracy nie stanowią podstawy dyskryminacji i w konsekwencji w takim przypadku zwolnienie nie może zostać uznane za nieważne w rozumieniu art. 55 ust. 5 ustawy regulującej status pracowników.

28. Tymczasem sąd odsyłający dąży do ustalenia, czy prawa Unii nie można interpretować w ten sposób, że zwolnienia z powodu wypadku przy pracy naruszają zasadę równości, zakaz wszelkiej dyskryminacji, prawo do integralności fizycznej i zdrowia, prawo dostępu do świadczeń zabezpieczenia społecznego, a także samo prawo do pracy (obejmujące prawo do niepodlegania zwolnieniu bez „słusznego" powodu), zasady i prawa zawarte w karcie.

29. Jeśli tak jest, takie zwolnienia należy kwalifikować jako „nieważne", a nie tylko „bezzasadne" w rozumieniu art. 55 ust. 4 ustawy regulującej status pracowników.

30. W tych okolicznościach Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (sąd pracy nr 33 w Barcelonie) postanowił zawiesić postępowanie i przedłożyć Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:

„1) Czy ogólny zakaz dyskryminacji zapisany w art. 21 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że może on obejmować swoim zakresem zakazu i ochrony decyzję pracodawcy o zwolnieniu pracownika, dotychczas postrzeganego pozytywnie pod względem zawodowym, przez sam fakt jego czasowej niezdolności do pracy – o nieokreślonym czasie trwania – spowodowanej wypadkiem przy pracy, w czasie gdy pracownik ten korzysta ze świadczeń opieki zdrowotnej i świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego?

2) Czy art. 30 karty należy interpretować w ten sposób, że ochrona, którą należy otoczyć pracownika zwolnionego w sposób oczywisty arbitralnie i bezzasadnie, powinna być przewidziana w uregulowaniach krajowych we wszystkich przypadkach zwolnień naruszających prawo podstawowe?

3) Czy decyzja pracodawcy o zwolnieniu pracownika, dotychczas postrzeganego pozytywnie pod względem zawodowym, przez sam fakt jego czasowej niezdolności do pracy – o nieokreślonym czasie trwania – spowodowanej wypadkiem przy pracy, w czasie gdy pracownik ten korzysta ze świadczeń opieki zdrowotnej i świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego, mieści się w zakresie stosowania lub ochrony art. 3, 15, 31, art. 34 ust. 1 i art. 35 ust. 1 karty (jednego, kilku lub każdego z nich)?

4) W razie odpowiedzi twierdzącej na trzy poprzednie pytania (lub na któreś z nich) oraz przyjęcia interpretacji, że decyzja pracodawcy o zwolnieniu pracownika, dotychczas postrzeganego pozytywnie pod względem zawodowym, przez sam fakt jego czasowej niezdolności do pracy – o nieokreślonym czasie trwania – spowodowanej wypadkiem przy pracy, w czasie gdy pracownik ten korzysta ze świadczeń opieki zdrowotnej i świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego, mieści się w zakresie stosowania lub ochrony któregoś artykułu lub którychś artykułów karty, czy mogą one być stosowane przez sąd krajowy w celu rozstrzygnięcia sporu między jednostkami, czy to z uwagi na to, że – w zależności od tego, czy mamy do czynienia z »prawem« czy z »zasadą« – mają one horyzontalną skuteczność, czy poprzez zastosowanie »zasady wykładni zgodnej«?

5) W razie odpowiedzi przeczącej na cztery poprzednie pytania, czy pojęcie »bezpośredniej dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność«, jako podstawa dyskryminacji, o której mowa w art. 1, 2 i 3 dyrektywy 2000/78, może obejmować decyzję pracodawcy o zwolnieniu pracownika, dotychczas postrzeganego pozytywnie pod względem zawodowym, przez sam fakt jego czasowej niezdolności do pracy – o nieokreślonym czasie trwania – spowodowanej wypadkiem przy pracy?".

III – **Moja analiza**

31. Z akt sprawy wynika, że tytułem żądania głównego M. Daouidi wniósł do sądu odsyłającego o stwierdzenie nieważności jego zwolnienia, ze skutkiem w postaci przywrócenia go do pracy w pozwanym w postępowaniu głównym przedsiębiorstwie oraz zasądzenia od tego przedsiębiorstwa zaległego wynagrodzenia, a także zadośćuczynienia za krzywdę i odszkodowania [8]. W ustawie nr 36/2011 przewidziano nieważność zwolnienia wyłącznie w przypadku, jeżeli jego motywem jest „jedna z określonych w konstytucji lub ustawie podstaw dyskryminacji lub jeżeli nastąpiło ono z naruszeniem praw podstawowych i swobód publicznych pracownika". Z tego względu wniesione przez M. Daouidiego żądanie stwierdzenia nieważności zwolnienia jest oparte, po pierwsze, na zarzucie dyskryminującego charakteru tego zwolnienia, o którym zdecydowano ze względu na niezdolność do pracy o nieokreślonym czasie trwania spowodowaną wypadkiem przy pracy M. Daouidiego, a po drugie, na zarzucie naruszenia jego podstawowego prawa do integralności fizycznej, ustanowionego w art. 15 konstytucji hiszpańskiej.

32. Sąd odsyłający wskazuje, że w obecnym stanie orzecznictwa Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (sądu najwyższego Katalonii), Tribunal Supremo (sądu najwyższego) i Tribunal Constitucional (trybunału konstytucyjnego) jest wątpliwe, aby zwolnienie M. Daouidiego mogło być nieważne jedynie na podstawie prawa krajowego. Z tego względu sąd odsyłający zwraca się o dokonanie wykładni kilku artykułów karty oraz dyrektywy 2000/78.

33. Jeśli chodzi o kartę, to w art. 51 ust. 1 stanowi ona, że jej postanowienia mają zastosowanie „do państw członkowskich wyłącznie w zakresie, w jakim stosują one prawo Unii". W art. 6 ust. 1 TUE, nadającym karcie wiążący charakter, podobnie jak w art. 51 ust. 2 karty, uściślono, że postanowienia karty w żaden sposób nie rozszerzają kompetencji Unii Europejskiej określonych w traktatach [9].

34. Jeżeli stan prawny nie jest objęty zakresem stosowania prawa Unii, Trybunał nie jest właściwy do jego oceny, a przytaczane ewentualnie postanowienia karty nie mogą stanowić samodzielnej podstawy do nadania mu takiej właściwości [10].

35. W tych okolicznościach należy zbadać, czy przedmiot rozpatrywanego w postępowaniu głównym sporu dotyczy wykładni lub stosowania przepisu prawa Unii innego niż przepisy zawarte w karcie.

36. Z tego względu, jak sugerują rządy hiszpański i francuski, a także Komisja Europejska, w pierwszej kolejności należy rozpatrzyć pytanie piąte, dotyczące wykładni dyrektywy 2000/78.

37. W tym względzie należy zauważyć, że celem dyrektywy 2000/78, jak wynika z jej art. 1, jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki – w kontekście zatrudnienia i pracy – z dyskryminacją z wymienionych w tym przepisie przyczyn, wśród których wskazano niepełnosprawność.

8 — Natomiast, jak podkreśla sąd odsyłający, jeśli zwolnienie M. Daouidiego miałoby zostać uznane za „bezzasadne", taka kwalifikacja skutkowałaby tym, że pracownik ten miałby jedynie prawo do minimalnego odszkodowania, odpowiadającego zaledwie równowartości wynagrodzenia za 22 dni pracy.

9 — Zobacz w szczególności postanowienie z dnia 23 lutego 2016 r., Garzón Ramos i Ramos Martín (C-380/15, niepublikowane, EU:C:2016:112, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo).

10 — Zobacz w szczególności postanowienie z dnia 23 lutego 2016 r., Garzón Ramos i Ramos Martín (C-380/15, niepublikowane, EU:C:2016:112, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).

38. Zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. a) tej dyrektywy dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce w wypadku, gdy daną osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, w szczególności ze względu na niepełnosprawność.

39. Dyrektywę 2000/78, zgodnie z jej art. 3 ust. 1 lit. c), stosuje się – w granicach kompetencji przyznanych Unii – do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w szczególności w odniesieniu do warunków zwalniania.

40. W następstwie ratyfikowania przez Unię Konwencji ONZ Trybunał orzekł, że pojęcie „niepełnosprawności" na gruncie dyrektywy 2000/78 należy rozumieć jako ograniczenie wynikające w szczególności z trwałego osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami może utrudniać danej osobie pełny i skuteczny udział w życiu zawodowym na równi z innymi pracownikami [11]. Trybunał przyjął zatem ewolucyjną i stosunkowo szeroką definicję pojęcia niepełnosprawności [12].

41. To pojęcie „niepełnosprawności" należy ponadto rozumieć jako odnoszące się nie tylko do braku możliwości wykonywania danej działalności zawodowej, ale również do przeszkody w wykonywaniu takiej działalności. Innej interpretacji nie dałoby się pogodzić z celem dyrektywy 2000/78, która dąży w szczególności do tego, by osoby niepełnosprawne miały dostęp do zatrudnienia i mogły świadczyć pracę [13].

42. Zróżnicowanie zakresu stosowania dyrektywy w zależności od przyczyny niepełnosprawności byłoby bowiem sprzeczne z celem tej dyrektywy, którym jest urzeczywistnienie równego traktowania [14]. Według Trybunału nie wydaje się, by dyrektywa 2000/78 miała obejmować jedynie niepełnosprawność wrodzoną lub będącą następstwem wypadków, wyłączając tę spowodowaną chorobą [15].

43. 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 [16]. Z kolei choroba, która nie prowadzi do takiego ograniczenia, nie jest objęta pojęciem „niepełnosprawności" w rozumieniu tej dyrektywy. Choroby jako takiej nie można bowiem uznać za przyczynę dołączającą się do tych, ze względu na które omawiana dyrektywa zakazuje wszelkiej dyskryminacji [17].

44. Z punktu widzenia przyjętej przez Trybunał funkcjonalnej koncepcji pojęcia „niepełnosprawności", jej przyczyna jest bez znaczenia. Wnioskuję z tego, że sytuacja niezdolności do pracy wynikająca ze zranienia spowodowanego wypadkiem przy pracy może, jeśli spełnia przesłanki przewidziane w definicji przyjętej przez Trybunał, być objęta pojęciem „niepełnosprawności" w rozumieniu dyrektywy 2000/78.

11 — Zobacz w szczególności wyrok z dnia 18 grudnia 2014 r., FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, pkt 53 i przytoczone tam orzecznictwo).

12 — Zobacz J. Cavallini, Maladie et discrimination indirecte fondée sur le handicap, *La semaine juridique – Édition sociale*, 2013, nr 23, s. 20. Autor ten zauważa, że „[d]la wywołania niepełnosprawności wystarczy, iż choroba skutkuje trwałą przeszkodą dla prowadzenia »normalnej« działalności zawodowej" (s. 21). Zobacz także A. Boujeka, La définition du handicap en droit international et en droit de l'Union européenne, *Recueil Dalloz*, 2013, nr 20, s. 1388. W przedmiocie „odnowionej" koncepcji niepełnosprawności wynikającej z konwencji ONZ autor wskazuje, że „dzięki socjologii i antropologii wiadomo, iż niepełnosprawność odnosi się w mniejszym stopniu do uszczerbku, a w większym stopniu do relacji pomiędzy funkcjonalnym ograniczeniem jednostki a barierami społecznymi lub środowiskowymi. To nowe podejście, jakkolwiek nie wprowadza całkowitego rozgraniczenia pomiędzy chorobą a niepełnosprawnością, czyni jednak tę pierwszą z nich jedną z przyczyn tej drugiej" (pkt 9).

13 — Zobacz w szczególności wyrok z dnia 18 grudnia 2014 r., FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, pkt 54 i przytoczone tam orzecznictwo).

14 — Zobacz w szczególności wyrok z dnia 18 grudnia 2014 r., FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, pkt 55 i przytoczone tam orzecznictwo).

15 — Zobacz wyrok z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark (C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 40).

16 — Zobacz wyrok z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark (C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 41).

17 — Zobacz wyrok z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark (C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).

45. Do sądu odsyłającego należy zbadanie, czy w sytuacji M. Daouidiego te przesłanki są spełnione.

46. W tym względzie wydaje się ustalone, że M. Daouidi podlega ograniczeniu w wyniku jego zranienia w łokieć, a ograniczenie to – we wzajemnym oddziaływaniu z innymi barierami – stoi na przeszkodzie jego pełnemu i skutecznemu uczestnictwu w życiu zawodowym na równych warunkach z innymi pracownikami, natomiast trwały charakter omawianego ograniczenia [18] należy jeszcze wykazać.

47. W celu weryfikacji trwałego charakteru takiego ograniczenia sąd odsyłający może oprzeć się na wszystkich przedstawionych mu materiałach, w szczególności na dokumentach i zaświadczeniach lekarskich dokonujących oceny prawdopodobnej długości trwania rozpatrywanego uszczerbku. Jeśli z tych materiałów wyniknie, że ograniczenie, któremu podlega M. Daouidi, ma charakter trwały, a więc ze względu na ewentualne utrzymujące się skutki kontuzji może ona trwać dłużej niż zwykle trwa leczenie zranienia takiego jak to, które go dotknęło, i przez dłuższy czas, ograniczenie to może zostać objęte pojęciem „niepełnosprawności" w rozumieniu dyrektywy 2000/78.

48. Natomiast przeciwnie do tego, co wskazuje sąd odsyłający, ocena pracodawcy, zgodnie z którą M. Daouidi był nieobecny przez czas wystarczająco długi, aby uznał on za konieczne rozstanie się z nim, nie może świadczyć o trwałym charakterze tego ograniczenia. Niepełnosprawność jest bowiem pojęciem obiektywnym i nie ma potrzeby uwzględniania subiektywnych ocen pracodawcy co do tego, czy niezdolność do pracy powoda w postępowaniu głównym była wystarczająco długa, czy też nie.

49. Co więcej, jeśli chodzi nadal o wykazanie trwałego charakteru ograniczenia, rząd francuski zauważa, że sąd odsyłający wyraźnie uznał stan niezdolności do pracy M. Daouidiego za „czasowy", co świadczy o tym, że ta niezdolność – rozważana jako taka, a nie w związku z uzasadnieniem decyzji pracodawcy o zwolnieniu M. Daouidiego – nie ma zdaniem sądu odsyłającego charakteru rzeczywiście trwałego. Uważam jednak, że okoliczność, iż niezdolność została na wstępie uznana za „czasową", nie uniemożliwia późniejszego uznania jej ze względów medycznych za trwałą. Co więcej, kwalifikacja sytuacji jako objętej pojęciem „niepełnosprawności" w rozumieniu dyrektywy 2000/78 nie powinna moim zdaniem zależeć od uznania „czasowej niezdolności" w rozumieniu prawa krajowego, które zostało zastosowane do powoda w postępowaniu głównym. Ponadto pragnę wskazać, że z treści piątego pytania wynika, iż M. Daouidi znajduje się w sytuacji czasowej niezdolności „o nieokreślonym czasie trwania".

50. Rząd francuski wskazuje również, że bezsporne jest, iż zwolnienie powoda w postępowaniu głównym nastąpiło 53 dni po jego wypadku przy pracy, co zdaniem rządu francuskiego wydaje się stanowić zbyt krótki okres, aby mógł on zostać uznany za „trwały". Upływ czasu pomiędzy wypadkiem przy pracy a zwolnieniem nie wydaje mi się jednak stanowić kryterium trwałego charakteru ograniczenia, któremu podlega pracownik. Takie ograniczenie mogłoby z pewnością zostać uznane za trwałe pomimo tego, że pracownik zostałby zwolniony niezwłocznie po wypadku przy pracy. Zajęcie innego stanowiska byłoby w oczywisty sposób niezgodne z ochroną niepełnosprawnych pracowników, ponieważ zachęcałoby pracodawców do jak najwcześniejszego zwalniania chorych lub poszkodowanych w wypadkach pracowników, których stan niezdolności do pracy mógłby okazać się trwały.

51. Na podstawie powyższych okoliczności sąd odsyłający powinien wyrobić sobie opinię co do tego, czy sytuacja M. Daouidiego jest objęta pojęciem „niepełnosprawności" w rozumieniu dyrektywy 2000/78.

18 — Zobacz w szczególności, w przedmiocie sformułowania tej przesłanki, wyrok z dnia 18 marca 2014 r., Z. (C-363/12, EU:C:2014:159, pkt 79).

52. Ze względu na to, że stosowanie dyrektywy 2000/78 jest związane z oceną, której sąd odsyłający dokona w następstwie wyroku, który Trybunał wyda w niniejszej sprawie, nie ma powodu do uznania, że rozpatrywana w postępowaniu głównym sytuacja jest objęta, w tym stadium postępowania, prawem Unii [19].

IV – **Wnioski**

53. W świetle wszystkich powyższych rozważań proponuję udzielenie następującej odpowiedzi na pytania przedstawione przez Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (sąd pracy nr 33 w Barcelonie, Hiszpania):

Dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że sytuacja, w której znajduje się przez nieokreślony okres pracownik czasowo niezdolny do pracy z powodu wypadku przy pracy, może zostać zakwalifikowana jako „niepełnosprawność" w rozumieniu tej dyrektywy, gdy skutkuje ograniczeniem, wynikającym w szczególności z trwałego osłabienia funkcji fizycznych, których wzajemne oddziaływanie z różnymi barierami może stanowić przeszkodę dla pełnego i skutecznego uczestnictwa danej osoby w życiu zawodowym na równych warunkach z innymi pracownikami. Do sądu krajowego należy rozpatrzenie, czy w rozpatrywanej w postępowaniu głównym sprawie przesłanki te są spełnione.

19 — Zobacz podobnie wyrok z dnia 27 marca 2014 r., Torralbo Marcos (C-265/13, EU:C:2014:187, pkt 40).