

niego oraz dla ochrony środowiska, złożoność przepisów materialnych i proceduralnych mających zastosowanie w sprawie, jak również potencjalną pochopność skargi na poszczególnych etapach postępowania, a także to, czy prawo krajowe przewiduje system pomocy prawnej lub system ograniczania odpowiedzialności z tytułu kosztów postępowania.

Natomiast okoliczność polegająca na tym, że zainteresowany nie został powstrzymany przed dochodzeniem w praktyce swych żądań, nie wystarcza sama w sobie do uznania, iż dane postępowanie nie ma w jego przypadku dyskryminacyjnego ze względu na koszty charakteru.

Wreszcie ocena ta nie może być przeprowadzana według odmiennych kryteriów w zależności od tego, czy dokonuje jej sąd po przeprowadzeniu postępowania w pierwszej instancji, czy też na etapie pierwszej lub też drugiej apelacji.

(¹) Dz.U. C 226 z 30.7.2011.

Wyrok Trybunału (druga izba) z dnia 11 kwietnia 2013 r. (wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Sø- og Handelsretten — Dania) — HK Danmark, działający w imieniu Jette Ring przeciwko Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11), HK Danmark, działający w imieniu Lone Skouboe Werge przeciwko Dansk Arbejdsgiverforening, działającemu w imieniu Pro Display A/S w upadłości (C-337/11)

(Sprawy połączone C-335/11 I C-337/11) (¹)

(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)

(2013/C 156/08)

Język postępowania: duński

Sąd odsyłający

Sø- og Handelsretten

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: HK Danmark, działający w imieniu Jette Ring (C-335/11), HK Danmark, działający w imieniu Lone Skouboe Werge (C-337/11)

Strona pozwana: Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11), Dansk Arbejdsgiverforening działający w imieniu Pro Display A/S w upadłości (C-337/11)

Przedmiot

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym — Sø- og Handelsretten — Wykładnia 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) i wyroku Trybunału w sprawie C-13/05 Chacón Navas — Zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność — Ustawodawstwo krajowe przyznające pracodawcy prawo zwolnienia pracownika, który pobierał wynagrodzenie w trakcie nieobecności z powodu choroby przez ogółem 120 dni w ciągu 12 kolejnych miesięcy — Pojęcie niepełnosprawności — Osoba o trwałym ograniczeniu zdolności funkcjonalnej, które nie wymaga specjalnie przystosowanego wyposażenia, a polega wyłącznie na niezdolności do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy — Racjonalne usprawnienia dla osób niepełnosprawnych

Sentencja

- 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 społecznym 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.

(¹) Dz.U. C 269 z 10.9.2011.