

# Orzekanie w zakresie dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w UE

autorka

Prof. Anna Lawson

Wydział Prawa oraz Ośrodek Badań w zakresie Niepełnosprawności

Uniwersytet w Leeds

-----

Zarys opracowania

1. UE jako strona Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych
2. Zakres osobowy - kto jest objęty ochroną?
3. Racjonalne usprawienie
4. Wnioski

-----

1. UE jako Strona Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych

-----

1.1 Rys historyczny

Udział UE w negocjacjach prowadzących do przyjęcia Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych

Ratyfikacja przez UE Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (ale nie protokołu fakultatywnego)

Przekazanie Komitetowi do spraw Praw Osób Niepełnosprawnych wstępnego sprawozdania państw UE

Strategiczne znaczenie europejskiej strategii w sprawie niepełnosprawności na lata 2010-2020

-----

1.2 Konsekwencje dla prawa UE i prawa krajowego

Zróżnicowana akceptacja - istotne znaczenie kompetencji.

Obowiązek „lojalnej współpracy”

Wytyczne interpretacyjne dotyczące prawa UE

-----

*wyrok z 2013 r. w sprawie HK Danmark przeciwko Dansk Arbejdsgiverforening*

„30 ... Unia zatwierdziła konwencję NZ. W konsekwencji od momentu wejścia w życie powyższej decyzji postanowienia tej konwencji stanowią integralną część prawnego porządku Unii ...

31 Ponadto ... 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”.

-----

## 2. Zakres osobowy – kto jest objęty ochroną?

-----

### 2.1 Znaczenie „niepełnosprawności” w Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych

-----

#### Przepisy traktatowe

##### Artykuł 1 – Cel (nie definicje)

„Do osób niepełnosprawnych zaliczają się osoby, z długotrwałą obniżoną sprawnością fizyczną, umysłową, intelektualną lub sensoryczną, która w interakcji z różnymi barierami może ograniczać ich pełne i efektywne uczestnictwo w życiu społecznym na równych zasadach z innymi obywatelami”.

##### Preambuła, lit. e)

„uznając, że niepełnosprawność jest koncepcją ewoluującą, i że jest wynikiem interakcji pomiędzy osobami z dysfunkcjami a barierami środowiskowymi i wynikającymi z postaw ludzkich, będącej przeszkodą dla pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w życiu społecznym, na równych zasadach z innymi obywatelami”.

-----

#### Dodatkowe wytyczne Komitetu do spraw Praw Osób Niepełnosprawnych

##### Uwagi podsumowujące

<http://www.ohchr.org/en/hrbodies/crpd/pages/crpdindex.aspx>

-----

#### Zmiana paradygmatu?

##### Zmiana w kierunku „społecznego” podejścia do niepełnosprawności

- skupiającego się na społecznych przyczynach niekorzystnej sytuacji i wykluczenia.

##### Odejście od tradycyjnego, „indywidualnego” lub „medycznego” modelu niepełnosprawności

- skupiającego się na biologicznych przyczynach niekorzystnej sytuacji i wykluczenia

W modelu społecznym (zasadniczo) nie odrzuca się istnienia „obniżonej sprawności” lub biologicznej różnicy, jednak podkreśla się, że ludzie z obniżoną sprawnością są niepełnosprawni wskutek wyłącających czynników społecznych, w tym dyskryminacji.

-----

### 2.2 Znaczenie „niepełnosprawności” w prawie UE dotyczącym niedyskryminacji

-----

#### Ustawodawstwo

Brak definicji w traktatach

Brak definicji w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej

Brak definicji w ustawodawstwie dotyczącym transportu, jednak określono szerszy termin „osoba niepełnosprawna» lub »osoba o ograniczonej sprawności ruchowej»” (np. art. 3 ust. 15 rozporządzenia (WE) nr 1371/2007)

Brak definicji w dyrektywie 2000/78/WE, jednak zastosowanie ma odpowiednie orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

-----

wyrok z 2006 r. w sprawie *Chacón Navas przeciwko Eurest Colectividades SA*

„...ograniczenie, wynikające konkretnie z naruszenia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które stanowi przeszkodę dla danej osoby w uczestnictwie w życiu zawodowym”, jeżeli “[istnieje] prawdopodobieństwo, iż jest ono długoterminowe.” (pkt 43)

wyrok z 2013 r. w sprawie *HK Danmark przeciwko Dansk Arbejdsgiverforening*

„... 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.” (pkt 47)

wyrok z 2014 r. w sprawie *Z przeciwko A Government Department and the Board of Management of a Community School*

„W świetle pojęcia »niepełnosprawności«, ... bezsprzeczne jest, że takie schorzenie stanowi ograniczenie wynikające w szczególności z osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych i że wskazane osłabienie ma charakter trwały. W tym względzie zwłaszcza nie ulega wątpliwości, że niemożność noszenia cięży może stanowić dla kobiety źródło dużego cierpienia.” (pkt 79)

jednak

„... pojęcie »niepełnosprawności« w rozumieniu dyrektywy 2000/78 zakłada, że dotyczące daną osobę ograniczenie w oddziaływaniu z różnymi barierami może utrudniać jej pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami.” (pkt 80)

*Sprawa zawisła FOA, działająca w imieniu Kaltoft przeciwko Billund Kommune*

Czy otyłość jest niepełnosprawnością na potrzeby dyrektywy Rady 2000/78/WE?

Zob. podejście Zjednoczonego Królestwa

-Wyrok z 2013 r. w sprawie *Walker przeciwko Sita Information Networking Computing*  
(Employment Appeal Tribunal)

2.3 Dyskryminacja ze względu na więź oraz dyskryminacja wynikająca z odczucia

Ze względu na więź - *sprawa Coleman przeciwko Attridge Law i Steve'owi Law*

Wynikająca z odczucia – uzasadnienie w *sprawie Coleman?*

Stanowisko Komisji (COM(2014) 2 final)

2.4 Wskazówki dla sędziów

- Położenie zbyt dużego nacisku na „niepełnosprawność” spowoduje, że sądzona będzie domniemana ofiara, a nie domniemana osoba dyskryminująca.

- Choć „obniżona sprawność” ma istotne znaczenie, to konieczność wykazania jej znacznych skutków może podważać cel ustawodawstwa dotyczącego dyskryminacji.
- Ograniczenie zakresu przedmiotowego ustawodawstwa dotyczącego dyskryminacji (np. do zatrudnienia) nie powinno mieć związku ze znaczeniem niepełnosprawności.
- Dyskryminacja wynikająca z odczucia może mieć kreatywny wpływ na ograniczające ustawodawcze definicje niepełnosprawności.

### 3. Racjonalne usprawnienie

#### 3.1 Racjonalne usprawnienie w Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych [w tłumaczeniu konwencji na język polski użyto terminu „racjonalne dostosowanie”]

##### Znaczenie – art. 2

„»Racjonalne dostosowanie« oznacza konieczne i stosowne modyfikacje i adaptacje niepociągające za sobą nieproporcjonalnych i niepotrzebnych utrudnień, które to modyfikacje i adaptacje są niezbędne w określonych przypadkach dla zapewnienia osobom niepełnosprawnym możliwości egzekwowania i korzystania z wszystkich praw człowieka i fundamentalnych swobód.”

Eliminacja niekorzystnej sytuacji  
 Stosowne w odniesieniu do osób  
 Niepociągające za sobą nieproporcjonalnych i niepotrzebnych utrudnień

##### Część dyskryminacji – art. 2

„»Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność« ... obejmuje wszelkie przejawy dyskryminacji, w tym odmowę racjonalnego dostosowania środowiska do szczególnych potrzeb osób niepełnosprawnych.”

##### W ramach zakazu dyskryminacji – art. 5

- „2. Państwa-Strony zakazą wszelkiej dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność i zagwarantują wszystkim osobom niepełnosprawnym jednakową i skuteczną ochronę prawną przed dyskryminacją z jakichkolwiek względów.
3. Aby promować równość i eliminować dyskryminację, Państwa-Strony podejmą stosowne kroki dla zagwarantowania racjonalnego dostosowania.”

##### Dodatkowe wytyczne Komitetu do spraw Praw Osób Niepełnosprawnych

*Wyrok z 2012 r. w sprawie HM przeciwko Szwecji*  
 Uwagi podsumowujące

#### 3.2 Racjonalne usprawnienie w prawie UE dotyczącym niedyskryminacji

##### Wyraźny wymóg – dyrektywa 2000/78/WE

„5. W celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych, przewiduje się wprowadzenie racjonalnych usprawnień.”

-----

Znaczenie – dyrektywa 2000/78/WE

„5. ... 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.”

Właściwe środki – motyw 20

Nieproporcjonalnie wysokie obciążenie – motyw 21

wyrok z 2013 r. w sprawie *HK Danmark przeciwko Dansk Arbejdsgiverforening*

-----

Postępy i wyzwania w zakresie transpozycji

wyrok z 2013 r. *Komisja Europejska przeciwko Republice Włoskiej*

-----

Wdrażanie praktyczne (i sądowe)

„Głównym wyzwaniem jest obecnie zwiększenie świadomości w odniesieniu do już istniejącej ochrony i zapewnienie lepszego praktycznego wdrażania i stosowania dyrektyw.” (COM(2014) 2 final)

Sędziowie rozsądzą, co jest „racjonalne”, „właściwe” i co stanowi „nieproporcjonalnie wysokie obciążenie”

-----

3.3 Wskazówki dla sędziów

-----

Zmiana normatywna

Równość wymaga działań na rzecz znoszenia barier

Racjonalne usprawnienia są środkami na rzecz niedyskryminacji

- nie działaniem potwierdzającym
- nie „szczególnym” traktowaniem ani pobłażliwością
- nie opieką społeczną ani innymi zasiłkami

-----

Cel / funkcja

- Racjonalne usprawnienia są konieczne w celu zapobiegania dyskryminacji w zakresie dostępu do możliwości zatrudnienia (i innych usług / uprawnień).
- Racjonalne usprawnienia gwarantują, że osoba niepełnosprawna ma dostęp do możliwości zatrudnienia (i innych usług / uprawnień) na równych zasadach z innymi osobami.

- Czasami właściwe racjonalne usprawienie może wiązać się z przekazaniem pewnego rodzaju korzyści konkretnej osobie niepełnosprawnej, ponieważ w przeciwnym razie nie byłoby możliwe skuteczne usunięcie danej niekorzystnej sytuacji (zob. na przykład wyrok w sprawie *Archibald przeciwko Fife* (Zjednoczone Królestwo))

-----

Ocena adekwatności dostosowań wymaga skupienia się na pojedynczej osobie i konkretnej sprawie

- Nie tylko kwestia lekarska, którą można przekazać „specjalistom”
- Wiedza specjalistyczna i preferencje danej osoby (zob. na przykład *wyrok w sprawie PMI przeciwko Latif* (Zjednoczone Królestwo))
- Uwarunkowania danej osoby, w tym dotyczące innych przyczyn dyskryminacji (zob. na przykład *Opinia 2006-256 Niderlandzkiej Komisji ds. Równego Traktowania*, (Królestwo Niderlandów))
- Duże znaczenie dialogu i konsultacji
- Właściwe środki mogą obejmować środki pierwotnie przeznaczone dla innych osób (np. szkolenie współpracowników)

-----

Ocena nieproporcjonalnej wielkości obciążeń wymaga skupienia się na konkretnym podmiocie odpowiedzialnym i konkretnej sprawie

- To samo usprawienie pociąga za sobą różne obciążenia dla różnych podmiotów odpowiedzialnych
- Oprócz poniesionych kosztów należy uwzględnić potencjalne korzyści
- Koszty można ograniczyć poprzez subsydia i dotacje
- Wymóg, aby podmioty odpowiedzialne myślały kreatywnie i proaktywnie o rozwiązaniach oraz prowadziły dialog

-----

#### 4. Wnioski

- Duże znaczenie sędziego
- *Sprawa Nyusti and Takács przeciwko Węgrom*, 2013 r.

-----

# Źródła

## Orzecznictwo

### Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

- Wyrok z 2006 r. w sprawie C-13/05 Chacón Navas przeciwko Eurest Colectividades SA, Zb.Orz. s. 1-6467.
- Wyrok z 2008 r. w sprawie C-303/06 S. Coleman przeciwko Attridge Law i Steve'owi Law, Zb.Orz. s. I-5603.
- Wyrok z dnia 11 kwietnia 2013 r. w sprawach połączonych C-335/11 i C-337/11 HK Danmark, działający w imieniu Jette Ring przeciwko Dansk almennyttigt Boligselskab oraz HK Danmark, działający w imieniu Lone Skouboe Werge przeciwko Dansk Arbejdsgiverforening, działającemu w imieniu Pro Display A/S (sprawy połączone Ring i Skouboe Werge).
- Wyrok Trybunału (czwarta izba) z dnia 4 lipca 2013 r. w sprawie C-312/11 Komisja Europejska przeciwko Republice Włoskiej .
- Wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 18 marca 2014 r. w sprawie C 363/12 Z przeciwko A Government Department and the Board of Management of a Community School.
- Sprawa C-354/13 FOA, działająca w imieniu Kaltoft v Billund Kommune (sprawa zawisła).

### Inne sprawy

- Opinia 2006-256 Niderlandzkiej Komisji ds. Równego Traktowania, (Królestwo Niderlandów)
- Wyrok z 2004 r. Archibald przeciwko Fife Council UKHL 32, [2004] IRLR 197 (Zjednoczone Królestwo)
- Wyrok z 2007 r. Project Management Institute przeciwko Latif IRLR 579 (Zjednoczone Królestwo)
- [2013] Equality Law Reports 476 (Zjednoczone Królestwo)
- Sprawa HM przeciwko Szwecji, komunikat nr 3/2011, stanowiska przyjęte w dniach 16-27 kwietnia 2012 r. (Komitet NZ do spraw Praw Osób Niepełnosprawnych)
- Sprawa Nyusti and Takács przeciwko Węgrom, komunikat nr 1/2010 z dnia 21 czerwca 2013 r. Stanowiska przyjęte w dniach 15-19 kwietnia 2013 r. (Komitet NZ do spraw Praw Osób Niepełnosprawnych). Dostępny na stronie [http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CRPD/Jurisprudence/CRPD-C-9-D-1-2010\\_en.doc](http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CRPD/Jurisprudence/CRPD-C-9-D-1-2010_en.doc).

### Bibliografia

- Komisja Europejska, Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady: Wspólne sprawozdanie w sprawie stosowania dyrektywy Rady 2000/43/WE [] ... („dyrektywa w sprawie równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe”) oraz oraz dyrektywy Rady 2000/78/WE ... [] („dyrektywa w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy”), COM(2014) 2 final.
- Lawson A., „Disability and Employment in the Equality Act 2010: Opportunities Seized, Lost and Generated”, (2011) 40 *Industrial Law Journal* 40.4: s. 359-383.
- Perju VE., „Impairment, Discrimination, and the Legal Construction of Disability in the European Union and the United States”, *Cornell International Law Journal* 44 (2011), s. 101.



- Schwab S.J. i Willborn S.L., „Reasonable Accommodation of Workplace Disabilities”, (2003) 44 *William and Mary Law Review* 1197.
- Ventegodt Liisberg M., „Disability and Employment, A contemporary disability human rights approach applied to Danish, Swedish and EU law and policy”, Intersentia (2011)
- Waddington L. i Lawson A., „Disability and non-discrimination law in the European Union: Analysis of disability discrimination law within and beyond the employment field”, (Europejska sieć ekspertów prawnych w zakresie niedyskryminacji, 2009 r.)  
<http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6154&langId=en>.
- Waddington L., „Case C-13/05, *Chacón Navas v Eurest Colectividades SA*, Judgment of the Grand Chamber of 11 July 2006” - s. 499.