

**Niepełnosprawność i zatrudnienie – podstawowe definicje, obowiązujące przepisy unijnego prawa antydyskryminacyjnego i orzecznictwo: niedyskryminacja, dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia, racjonalne usprawnienia, ciężar dowodu w postępowaniach o dyskryminację z powodu niepełnosprawności**

Seminarium dla sędziów  
Kraków, 3 - 4 września 2013

Krzysztof Śmiszek  
Polskie Towarzystwo Prawa  
Antydyskryminacyjnego



## **Dyskryminacja z powodu niepełnosprawności w prawie UE**

Dyrektywa 2000/78/WE ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy

Jedyna dyrektywa równościowa zakazująca dyskryminacji z powodu niepełnosprawności (obok wieku, orientacji seksualnej, religii lub wyznania);

Nierówna ochrona przed dyskryminacją, hierarchia chronionych przesłanek (pomimo, że unijne prawo pierwotne ustanawia równe standardy)



## Dyskryminacja z powodu niepełnosprawności w prawie UE



Dyrektywa 2000/78/WE – zakres przedmiotowy (zastosowanie w sektorze prywatnym i publicznym) dotyczy:

- a) warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego;
- b) dostępu do wszystkich rodzajów i szczebli poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego, doskonalenia i przekwalifikowania zawodowego, łącznie ze zdobywaniem praktycznych doświadczeń;
- c) warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania;
- d) członkostwa i działania w organizacjach pracowników lub pracodawców bądź jakiegokolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, łącznie z korzyściami, jakie dają tego typu organizacje.

## Dyskryminacja z powodu niepełnosprawności w prawie UE



Zakres podmiotowy:

- Osoby dyskryminowane z powodu swojej cechy
- Osoby dyskryminowane z powodu domniemania posiadania danej cechy
- Osoby dyskryminowane z powodu powiązania ich z osobami noszącymi daną cechę (sprawa **Colman**)

## Dyskryminacja z powodu niepełnosprawności w prawie UE



### Dyskryminacja bezpośrednia

ma miejsce, gdy ze względu na którąś z cech prawnie chronionych osoba traktowana jest mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w podobnej sytuacji

- osoba do porównania
- Test „gdyby nie..”
- Zasada 1: nie ma usprawiedliwienia (tylko kilka wyjątków)
- Zasada 2: badaniu podlega jedynie sam fakt nierównego traktowania

## Dyskryminacja z powodu niepełnosprawności w prawie UE



### Dyskryminacja pośrednia

ma miejsce, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka mogą doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji dla osób o danej cesze prawnie chronionej w stosunku do innych osób, chyba że:

taki przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione legalnym celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie i konieczne lub,

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.

## Dyskryminacja z powodu niepełnosprawności w prawie UE



### Dyskryminacja pośrednia / usprawiedliwienie

„Test trzech pytań”

zgodny z prawem cel

środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne

zasada proporcjonalności pomiędzy ciężarem dyskryminacji a interesem dyskryminującego

W przypadku choćby jednej negatywnej odpowiedzi na powyższe pytania – dyskryminacja pośrednia

## Dyskryminacja z powodu niepełnosprawności w prawie UE



„Państwa Członkowskie podejmują takie środki, które są niezbędne, zgodnie z ich krajowymi systemami prawnymi, w celu zapewnienia, że gdy osoba, która uważa się za pokrzywdzoną nieprzestrzeganiem wobec niej zasady równego traktowania i przedstawia przed sądem lub właściwym organem fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, to na stronie pozwanej ciąży udowodnienie, że zasada równego traktowania nie została naruszona”

Dyrektywy: 2000/43/WE, 2000/78/WE, 2004/113/WE, 2006/54/WE

## Dyskryminacja z powodu niepełnosprawności w prawie UE



Cel przerwania ciężaru dowodu:

zapewnienie ofiarom dyskryminacji efektywnych narzędzi i procedur dochodzenia swoich praw

zapewnienie jednolitych standardów ochrony przed dyskryminacją we wszystkich państwach UE

## Dyskryminacja z powodu niepełnosprawności w prawie UE



Co w praktyce oznacza przeniesienie ciężaru dowodu dla powoda?

Nie jest to zupełne zwolnienie skarżącego z wykazania prawdziwości swoich twierdzeń

Obowiązek wykazania faktów, które mogą nasunąć podejrzenie nieobiektywnego nierównego traktowania

Nierówne traktowania winno być związane z którąś z cech prawnie chronionych (płeć, wiek, niepełnosprawność etc)

Wykazanie dyskryminacji *prima facie*

## Dyskryminacja z powodu niepełnosprawności w prawie UE



Co w praktyce oznacza przeniesienie ciężaru dowodu dla pozwanego?

Wykazanie, że działanie nie było niezgodne z prawem

Wykazanie obiektywności działań (czyli nie kierowania się cechą prawnie chronioną)

Nie wykazanie obiektywności działań (obiektywnego uzasadnienia) powoduje, iż uprawdopodobnienie powoda winno przeważać (ocena sądu na podstawie domniemań faktycznych – opartych na doświadczeniu życiowym sądu)

## Dyskryminacja z powodu niepełnosprawności w prawie UE

prawodawca unijny zostawił państwom członkowskim możliwość wprowadzenia jeszcze bardziej przyjaznych powodom zasad

zasady przeniesionego ciężaru dowodu nie stosuje się do postępowań karnych i takich, w których podstawową zasadą jest zasada domniemania niewinności



## Ciężar dowodu w orzecznictwie TSUE

**Danfoss C-109/88** (jeden z pierwszych wyroków w tym obszarze)

nieprzejrzystość systemu wynagradzania nie pozwalającego na zidentyfikowanie kryteriów, jakimi pracodawca się posłużył powoduje przerzucenie ciężaru udowodnienia braku dyskryminacji na pracodawcę

pracownik musi jedynie wykazać, że przeciętne wynagrodzenie pracowników jednej z płci jest niższe niż pracowników płci przeciwnej, w porównaniu z odpowiednio dużą liczbą pracowników



## Ciężar dowodu w orzecznictwie TSUE

**Kelly** (C-104/10) oraz **Meister** (C-415/10) zarzut dyskryminacji na etapie rekrutacji

- ustawodawstwo UE nie ustanawia prawa pracownika, który twierdzi, że spełnia warunki określone przez pracodawcę w ogłoszeniu o rekrutacji ale jego kandydatura nie została uwzględniona, do uzyskania informacji na temat tego, czy w wyniku procedury rekrutacyjnej zatrudnił on innego kandydata. To samo dotyczy dostępu do innych informacji – zarchiwizowanych podań innych kandydatów, kart punktacyjnych kandydatów)

- ochrona danych osobowych, także gwarantowana w prawie UE

- TSUE pozostawił jednak furtkę do dalszych działań wyjaśniających dla sądu krajowego



## Ciężar dowodu w orzecznictwie TSUE

### **Brunnhofer (C-381/99)**

Obiektywne czynniki (niedyskryminacyjne) mogą uzasadniać nierówne traktowanie jeżeli powiązane są z realnym celem oraz są właściwe i niezbędne do jego realizacji. Muszą być proporcjonalne, nie mogą wykraczać poza zakres niezbędny do realizacji celu oraz nie mogą być w żaden sposób związane z dyskryminacją ze względu na jedną lub kilka przyczyn chronionych przez przepisy prawa



## Ciężar dowodu w orzecznictwie TSUE

### **Feryn (C-54/07)**

- nie ma znaczenia zamiar, niechęć do określonych grup
- nie ma znaczenia brak zindywidualizowanej ofiary
- liczy się efekt działania (nawet nie intencjonalnego)
- publiczne głoszenie zapowiedzi dyskryminacyjnych działań jest uprawdopodobnieniem dyskryminacji





## Racjonalne usprawnienia



### Art. 5, Dyrektywy 2000/78/WE

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.

## Racjonalne usprawnienia



Rozumienie racjonalnych usprawnień przez TSUE:

***Ring and Skouboe Werge*** (C-335/11 and C-337/11) „pojęcie to musi być rozumiane jako usunięcie wszelkich barier, które mogą utrudniać osobom niepełnosprawnym pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu społecznym na równych zasadach z innymi pracownikami”

## Racjonalne usprawnienia



Motyw 20 (Dyrektywy 2000/78/WE):

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

- Racjonalne usprawnienia dotyczą wszystkich aspektów zatrudnienia
- TSUE: katalog środków wymienionych w motywie 20 Dyrektywy nie jest enumeratywny

## Racjonalne usprawnienia



Motyw 21 (Dyrektywy 2000/78/WE)  
nieproporcjonalne obciążenie:

„ 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 jakiegokolwiek innej pomocy.”

**Dziękuję za uwagę**

**Krzysztof Śmiszek**

Used ie. materials prepared by K. Wencel, Thien Uyen Do, F. Moyse and L. Waddington



