

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Hiszpania) w dniu 7 października 2022 r. – J.M.A.R/C.N.N., SA

(Sprawa C-631/22)

(2023/C 24/32)

Język postępowania: hiszpański

Sąd odsyłający

Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares

Strony w postępowaniu głównym

Strona wnosząca apelację: J.M.A.R

Druga strona postępowania: C.N.N., SA

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy art. 5 dyrektywy [Rady] 2000/78/WE [z dnia 27 listopada 2000 r.] ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy ⁽¹⁾ w świetle motywów 16, 17, 20 i 21 jej preambuły, art. 21 i 26 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej oraz art. 2 i 27 Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych (zatwierdzonej decyzją Rady 2010/48/WE z dnia 26 listopada 2009 r. ⁽²⁾) należy interpretować w ten sposób, że jest z nim sprzeczne stosowanie uregulowania krajowego, które stanowi, iż automatyczną przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest niepełnosprawność pracownika (pracownicy) [w przypadku stwierdzenia, że znajduje się on (ona) w sytuacji całkowitej i trwałej niezdolności do pracy w dotychczasowym zawodzie, bez perspektyw na poprawę stanu zdrowia], bez uwarunkowania od uprzedniego spełnienia przez pracodawcę wymogu wprowadzenia „racjonalnych usprawnień”, do którego zobowiązuje wspomniany art. 5 dyrektywy, w celu utrzymania zatrudnienia (lub uzasadnienia nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia takim obowiązkiem)?
- 2) Czy art. 2 ust. 2 i art. 4 ust. 1 dyrektywy [Rady] 2000/78/WE ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy w świetle motywów 16, 17, 20 i 21 jej preambuły, art. 21 i 26 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej oraz art. 2 i 27 Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych (zatwierdzonej decyzją Rady 2010/48/WE z dnia 26 listopada 2009 r.) należy interpretować w ten sposób, że automatyczne rozwiązanie umowy o pracę pracownika ze względu na niepełnosprawność (w przypadku stwierdzenia, że znajduje się on w sytuacji całkowitej i trwałej niezdolności do pracy w dotychczasowym zawodzie), bez uwarunkowania od uprzedniego spełnienia przez pracodawcę wymogu wprowadzenia „racjonalnych usprawnień”, do którego zobowiązuje wspomniany art. 5 dyrektywy, w celu utrzymania zatrudnienia (lub od uprzedniego uzasadnienia nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia takim obowiązkiem), stanowi dyskryminację bezpośrednią, nawet jeśli krajowe uregulowanie prawne przewiduje takie rozwiązanie umowy o pracę?

⁽¹⁾ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16).

⁽²⁾ Decyzja Rady z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie zawarcia przez Wspólnotę Europejską Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2010, L 23, s. 35).

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunal Supremo (Hiszpania) w dniu 10 października 2022 r. – AB Volvo/Transsaqui S.L.

(Sprawa C-632/22)

(2023/C 24/33)

Język postępowania: hiszpański

Sąd odsyłający

Tribunal Supremo