



Press och information

Europeiska unionens domstol
PRESSMEDDELANDE nr 9/21
Luxemburg, den 26 januari 2021

Dom i mål C-16/19
Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki
Zdrowotnej w Krakowie

En arbetsgivares förfaringssätt som består i att enbart betala lönetillägg till arbetstagare med funktionshinder, vilka har lämnat in ett intyg om funktionshinder efter ett datum som arbetsgivaren har bestämt, kan utgöra direkt eller indirekt diskriminering

VL var anställd vid ett sjukhus i Krakow (Polen) mellan oktober 2011 och september 2016. I december 2011 erhöll hon ett intyg om funktionshinder, vilket hon lämnade in till sin arbetsgivare samma månad. För att minska sjukhusets avgifter till den statliga fonden för rehabilitering av personer med funktionshinder beslutade direktören för sjukhuset, efter ett möte med personalen som ägde rum under det andra halvåret 2013, att bevilja ett månatligt lönetillägg till anställda som efter detta möte hade lämnat in ett intyg om deras funktionshinder. På grundval av detta beslut beviljades lönetillägget var och en av de tretton anställda som hade lämnat in sitt intyg efter detta möte, medan det inte beviljades 16 andra anställda, däribland VL, vilka hade skickat in sitt intyg före denna tidpunkt.

Eftersom hennes talan mot arbetsgivaren hade ogillats i första instans överklagade VL till den hänskjutande domstolen, Sąd Okręgowy w Krakowie (Regionala domstolen i Krakow). VL gjorde gällande att arbetsgivarens förfaringssätt strider mot förbudet mot direkt och indirekt diskriminering i direktiv 2000/78¹, eftersom det medfört att vissa arbetstagare med funktionshinder inte kommit i åtnjutande av ett lönetillägg som är avsett för arbetstagare med funktionshinder och som endast syftar till att minska sjukhusets avgifter genom att uppmuntra arbetstagare med funktionshinder, vilka ännu inte lämnat in ett intyg om funktionshinder, att göra det.

Mot bakgrund av dess tvivel om tolkningen av artikel 2 i detta direktiv och särskilt om frågan huruvida en diskriminering, i den mening som avses i denna bestämmelse, kan uppstå när en arbetsgivare särbehandlar inom samma grupp av arbetstagare, som kännetecknas av samma skyddade egenskap, beslutade den hänskjutande domstolen att ställa en fråga till domstolen. Den hänskjutande domstolen vill få klarhet i huruvida en arbetsgivares förfaringssätt, som består i att, från och med ett datum som denne har bestämt, inte bevilja arbetstagare med funktionshinder ett lönetillägg som betalas ut till arbetstagare med funktionshinder, om förstnämnda arbetstagare har lämnat in intyget före nämnda datum, kan utgöra diskriminering i den mening som avses i ovanstående bestämmelse.

Domstolens bedömning

Domstolen (stora avdelningen) prövar först huruvida en särbehandling som uppkommer inom en grupp personer med funktionshinder kan omfattas av "begreppet diskriminering" i artikel 2 i direktiv 2000/78. I detta avseende påpekar domstolen att ordalydelsen i denna artikel inte gör det möjligt att dra slutsatsen att förbudet mot diskriminering i direktivet, vad gäller denna skyddade grund, endast avser skillnader i behandling mellan personer med funktionshinder och personer utan funktionshinder. Av det sammanhang som artikeln ingår i framgår inte heller någon sådan begränsning. Det mål som eftersträvas i direktivet talar för att inte endast personer utan

¹ Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2000, s. 16).

funktionshinder ska ingå i den personkrets med vilken jämförelsen kan göras i syfte att identifiera en diskriminering på grund av funktionshinder. Domstolen konstaterar även att det visserligen är riktigt att diskriminering på grund av funktionshinder, i den mening som avses i det direktivet, i allmänhet sker i situationer där personer med funktionshinder behandlas mindre förmånligt än personer utan funktionshinder. Domstolen konstaterar emellertid att det skydd som ges i direktivet skulle reduceras om en situation där en sådan diskriminering förekommer inom en grupp personer där samtliga har funktionshinder per definition föll utanför direktivets förbud mot diskriminering. Likabehandlingsprincipen i direktiv 2000/78 syftar således till att skydda en arbetstagare med funktionshinder mot diskriminering på grund av denna diskrimineringsgrund, inte bara i förhållande till arbetstagare utan funktionshinder, utan även i förhållande till andra arbetstagare med funktionshinder.

Domstolen prövar därefter huruvida det omtvistade förfaringssättet kan utgöra diskriminering på grund av funktionshinder, vilket är förbjudet enligt direktiv 2000/78. Domstolen påpekar i detta avseende, för det första, att när en arbetsgivare behandlar en arbetstagare mindre förmånligt än en annan arbetstagare behandlas i en jämförbar situation, och det med hänsyn till samtliga relevanta omständigheter i det enskilda fallet visar sig att denna oförmånliga behandling sker på grundval av den förstnämnda arbetstagarens funktionshinder, i den meningen att den grundar sig på ett kriterium som är oupplösligt förbundet med detta funktionshinder, strider denna behandling mot förbudet mot direkt diskriminering i artikel 2.2 a i direktiv 2000/78. Eftersom det omtvistade förfaringssättet ger upphov till en särbehandling mellan två kategorier av arbetstagare med funktionshinder vilka befinner sig i en jämförbar situation, ankommer det således på den hänskjutande domstolen att avgöra huruvida det av arbetsgivaren uppställda tidsrelaterade villkoret för att komma i åtnjutande av det aktuella lönetillägget, det vill säga att lämna in intyget om funktionshinder efter en av arbetsgivaren vald tidpunkt, utgör ett kriterium som är oupplösligt förbundet med funktionshindret hos de arbetstagare vilka nekats detta tillägg. Domstolen påpekar i detta avseende att arbetsgivaren inte verkar ha tillåtit arbetstagare med funktionshinder, vilka redan lämnat in sina intyg, att ånyo förete sina intyg eller att lämna in ett nytt intyg, och att detta förfaringssätt medfört ett absolut hinder för en klart avgränsad grupp, bestående av arbetstagare vars funktionshinder arbetsgivaren med nödvändighet redan kände till när detta förfaringssätt infördes, att uppfylla detta tidsrelaterade villkor. Dessa sistnämnda hade nämligen tidigare offentliggjort detta tillstånd genom att lämna in ett intyg om funktionshinder. Ett sådant förfaringssätt kan således utgöra direkt diskriminering om det medför ett absolut hinder för en klart avgränsad grupp, bestående av arbetstagare vars funktionshinder arbetsgivaren med nödvändighet redan kände till när detta förfaringssätt infördes, att uppfylla detta tidsrelaterade villkor.

Domstolen påpekar, för det andra, att om den hänskjutande domstolen däremot skulle finna att den ifrågavarande särbehandlingen följer av ett skenbart neutralt förfaringssätt, ankommer det på den domstolen – för att avgöra huruvida detta förfaringssätt utgör en indirekt diskriminering, i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 – att pröva huruvida denna särbehandling särskilt missgynnar personer med vissa funktionshinder i förhållande till personer med andra funktionshinder, och i synnerhet, huruvida detta förfaringssätt särskilt missgynnar vissa arbetstagare med funktionshinder på grund av särarten hos deras funktionshinder, till exempel hur synligt funktionshindret är eller om det kräver skäliga anpassningar. Enligt domstolen skulle det nämligen kunna tänkas att det huvudsakligen var arbetstagare med ett sådant funktionshinder som var tvungna att redovisa sina funktionshinder för det ifrågavarande sjukhuset före den dag som denna valt, genom att lämna in ett intyg om funktionshinder, medan andra arbetstagare med ett annat slags funktionshinder hade större valfrihet vad gäller tidpunkten för att lämna in ett sådant intyg, till exempel på grund av att funktionshindret var mindre ingripande eller inte omedelbart medför ett behov av sådana anpassningar. Ett sådant förfaringssätt som det nu aktuella kan, även om det är skenbart neutralt, utgöra indirekt diskriminering på grund av funktionshinder om det särskilt missgynnar arbetstagare med funktionshinder på grund av särarten hos deras funktionshinder, och det inte objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att i förekommande fall kontrollera.

PÅPEKANDE: Begäran om förhandsavgörande gör det möjligt för domstolarna i medlemsstaterna att, i ett mål som pågår vid dem, vända sig till EU-domstolen med frågor om tolkningen av unionsrätten eller om giltigheten av en unionsrättsakt. Domstolen avgör inte målet vid den nationella domstolen. Det är den nationella domstolen som ska avgöra målet i enlighet med EU-domstolens avgörande. Detta avgörande är på samma sätt bindande för de övriga nationella domstolar där en liknande fråga uppkommer.

Detta är en icke-officiell handling avsedd för massmedia och den är inte bindande för domstolen.

Domen i [fulltext](#) publiceras på webbplatsen CURIA dagen för avkunnandet.

Kontaktperson för press: Gitte Stadler ☎ (+352) 4303 3127