



Presse og Information

Den Europæiske Unions Domstol
PRESSEMEDDELELSE NR. 9/21
Luxembourg den 26. januar 2021

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

**En arbejdsgivers praksis, der består i at udbetale et løntillæg udelukkende til
arbejdstagere med handicap, der har indgivet en attest for anerkendelse af handicap
efter en dato valgt af arbejdsgiveren selv, kan udgøre direkte eller indirekte
forskelsbehandling på grund af handicap**

VL var ansat ved et sygehus i Krakow (Polen) fra oktober 2011 til september 2016. I december 2011 fik hun udstedt en attest for anerkendelse af handicap, som hun samme måned indgav til sin arbejdsgiver. Med henblik på at nedsætte sygehusets bidrag til den statslige fond for rehabilitering af personer med handicap besluttede sygehusets direktør efter et møde med personalet, der fandt sted i anden halvdel af 2013, at yde et månedligt løntillæg til arbejdstagere, som efter dette møde indgav en attest for anerkendelse af deres handicap. På grundlag af denne beslutning blev løntillægget tildelt 13 arbejdstagere, der havde indgivet deres attest efter dette møde, mens 16 andre arbejdstagere, herunder VL, der havde indgivet den på et tidligere tidspunkt, ikke modtog dette tillæg.

VL anlagde sag mod arbejdsgiveren, som blev frifundet i første instans, hvorefter hun iværksatte appel ved den forelæggende ret, Sąd Okręgowy w Krakowie (den regionale domstol i Krakow). Ifølge VL var arbejdsgiverens praksis, som bevirkede, at visse arbejdstagere med handicap blev udelukket fra at modtage et løntillæg, der tildeltes arbejdstagere med handicap, og som udelukkende havde til formål at nedsætte sygehusets bidrag ved at tilskynde arbejdstagere med handicap, der endnu ikke havde indgivet en attest for anerkendelse af handicap, til at gøre dette, i strid med det forbud mod enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af handicap, som er fastsat i direktiv 2000/78¹.

På denne baggrund besluttede den forelæggende ret, der nærede tvivl med hensyn til fortolkningen af dette direktivs artikel 2 og særlig spørgsmålet, om der kan foreligge forskelsbehandling i denne bestemmelses forstand, når en arbejdsgiver foretager en sondring inden for en gruppe af arbejdstagere med det samme beskyttede kendetegn, at forelægge et spørgsmål for Domstolen. Den forelæggende ret ønskede oplyst, om en arbejdsgivers praksis, der består i fra en af arbejdsgiveren valgt dato at udelukke arbejdstagere med handicap, der allerede har indgivet en attest for anerkendelse af handicap inden den nævnte dato, fra at modtage et løntillæg, der udbetales til arbejdstagere med handicap mod indgivelse af en sådan attest, kan udgøre forskelsbehandling i den nævnte bestemmelses forstand.

Domstolens bemærkninger

Domstolen (Store Afdeling) undersøgte i første række, om en forskellig behandling, der finder sted inden for en gruppe af personer med handicap, kan være omfattet af »begrebet forskelsbehandling« som omhandlet i artikel 2 i direktiv 2000/78. I denne henseende bemærkede Domstolen, at denne artikels ordlyd ikke giver grundlag for at slutte, at det i dette direktiv fastsatte forbud mod forskelsbehandling for så vidt angår denne beskyttede grund udelukkende er begrænset til forskellig behandling af personer med handicap i forhold til personer uden handicap.

¹ Rådets direktiv 2000/78/EF af 27.11.2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT 2000, L 303, s. 16).

Den sammenhæng, hvori denne artikel indgår, indeholder heller ikke en sådan begrænsning. Hvad angår det mål, som forfølges med dette direktiv, taler det for en fortolkning, hvorefter nævnte direktiv ikke begrænser den kreds af personer, i forhold til hvem en sammenligning kan foretages med henblik på at påvise en forskelsbehandling på grund af handicap som omhandlet i nævnte direktiv, til personer uden handicap. Domstolen fastslog endvidere, at selv om tilfælde af forskelsbehandling på grund af handicap som omhandlet i samme direktiv ganske vist som hovedregel er tilfælde, hvor personer med handicap behandles ringere end personer uden handicap, ville den beskyttelse, der følger af dette direktiv, blive svækket, hvis en situation, hvor en sådan forskelsbehandling finder sted inden for en gruppe af personer, der alle har handicap, pr. definition faldt uden for det forbud mod forskelsbehandling, som direktivet fastsætter. Det ligebehandlingsprincip, der er fastslået i direktiv 2000/78, skal således beskytte en arbejdstager med handicap mod enhver forskelsbehandling på grund af dette handicap ikke blot i forhold til arbejdstagere uden handicap, men også i forhold til andre arbejdstagere med handicap.

Domstolen tog i anden række stilling til, om den omhandlede praksis kunne udgøre forskelsbehandling på grund af handicap, som er forbudt i henhold til direktiv 2000/78. Den bemærkede i denne henseende for det første, at når en arbejdsgiver behandler en arbejdstager ringere end en anden af dennes arbejdstagere i en tilsvarende situation, og det, henset til samtlige relevante omstændigheder i det konkrete tilfælde, viser sig, at denne ringere behandling finder sted på grundlag af den førstnævnte arbejdstagers handicap, for så vidt som den beror på et kriterium, der er uadskilleligt forbundet med dette handicap, er en sådan behandling i strid med det forbud mod direkte forskelsbehandling, som er fastsat i artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78. Da den omhandlede praksis førte til en forskellig behandling af to kategorier af arbejdstagere med handicap, der befandt sig i en tilsvarende situation, tilkom det således den forelæggende ret at afgøre, om den tidsmæssige betingelse, som arbejdsgiveren havde stillet for tildeling af det omhandlede løntillæg, nemlig indgivelse af attesten for anerkendelse af handicap efter den af arbejdsgiveren valgte dato, udgjorde et kriterium, der for så vidt angår de arbejdstagere, som dette tillæg var blevet nægtet, var uadskilleligt forbundet med deres handicap. Domstolen bemærkede herved, at arbejdsgiveren i det foreliggende tilfælde ikke syntes at have givet arbejdstagere med handicap, der allerede havde indgivet deres attest inden denne dato, mulighed for på ny at fremlægge deres attest eller indgive en ny attest, hvorfor denne praksis kunne have gjort det definitivt umuligt at opfylde denne tidsmæssige betingelse for en klart afgrænset gruppe af arbejdstagere bestående af alle arbejdstagere med handicap, hvis status som personer med handicap arbejdsgiveren nødvendigvis var bekendt med på tidspunktet for indførelsen af denne praksis. Disse arbejdstagere havde nemlig forinden formelt tilkendegivet denne status ved at indgive en attest for anerkendelse af handicap. En sådan praksis kan derfor udgøre direkte forskelsbehandling, såfremt den kan gøre det definitivt umuligt at opfylde den nævnte tidsmæssige betingelse for en klart afgrænset gruppe af arbejdstagere bestående af alle arbejdstagere med handicap, hvis status som personer med handicap arbejdsgiveren nødvendigvis var bekendt med på tidspunktet for indførelsen af denne praksis.

For det andet fremhævede Domstolen, at hvis den forelæggende ret derimod skulle fastslå, at den omhandlede forskellige behandling fulgte af en tilsyneladende neutral praksis, tilkom det denne ret med henblik på at afgøre, om denne praksis udgjorde indirekte forskelsbehandling som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78, at efterprøve, om den havde bevirket, at personer med visse handicap blev stillet særlig ufordelagtigt i forhold til personer med andre handicap, og navnlig, at visse arbejdstagere med handicap blev stillet ufordelagtigt på grund af den særlige karakter af deres handicap, herunder den omstændighed, at handicappet var synligt, eller at det nødvendiggjorde tilpasninger i rimeligt omfang. Det ville således ifølge Domstolen kunne antages, at det primært var arbejdstagere med et sådant handicap, der havde været nødsaget til inden den af det i hovedsagen omhandlede sygehus valgte dato at gøre sygehuset formelt bekendt med deres helbredstilstand ved at indgive en attest for anerkendelse af handicap, mens andre arbejdstagere med handicap af en anden karakter, f.eks. fordi der var tale om mindre alvorlige handicap eller handicap, der ikke umiddelbart krævede sådanne tilpasninger, havde valget mellem at tage dette skridt eller undlade det. En praksis som den omhandlede kunne derfor, selv om den tilsyneladende var neutral, udgøre indirekte forskelsbehandling på grund af handicap, såfremt den stillede arbejdstagere med handicap særlig ufordelagtigt på grund af karakteren af deres handicap,

uden at være objektivt begrundet i et legitimt mål, og uden at midlerne til at opfylde dette mål var hensigtsmæssige og nødvendige, hvilket det tilkom den forelæggende ret at efterprøve.

BEMÆRKNING: Gennem en præjudiciel forelæggelse kan retterne i medlemsstaterne i forbindelse med retssager, der verserer for dem, forelægge Domstolen spørgsmål vedrørende fortolkningen af EU-retten eller gyldigheden af en EU-retsakt. Domstolen træffer ikke afgørelse i den nationale retsvist. Det tilkommer den nationale ret at afgøre sagen i overensstemmelse med Domstolens afgørelse, der på tilsvarende måde er bindende for andre nationale retter i sager vedrørende en tilsvarende problemstilling.

Dette er et ikke-officielt dokument til mediernes brug og forpligter ikke Domstolen.

[Dommen](#) offentliggøres på webstedet CURIA på afsigelsesdagen.

Kontakt i Kontoret for Presse og Information: Gitte Stadler ☎ (+352) 4303 3127