



Pressi- ja teabeosakond

Euroopa Liidu Kohus
PRESSITEADE nr 9/21
Luxembourg, 26. jaanuar 2021

Kohtuotsus (kohtuasi C-16/19)
VL vs. Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny
Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie

Tööandja praktika maksta lisatasu üksnes nendele puudega töötajatele, kes on esitanud puude tuvastamise otsuse pärast tööandja enda valitud kuupäeva, võib kujutada endast otsest või kaudset diskrimineerimist puude alusel

VL töötas 2011. aasta oktoobrist 2016. aasta septembrini Krakówi (Poola) haiglas. Detsembris 2011 tehti tema kohta puude tuvastamise otsus, mille ta edastas oma tööandjale samal kuul. Selleks et vähendada haigla sissemakseid riiklikku puudega inimeste rehabilitatsioonifondi, otsustas haigla juhataja pärast 2013. aasta teisel poolaastal toimunud kohtumist töötajatega maksta igakuist lisatasu töötajatele, kes pärast seda kohtumist esitavad puude tuvastamise otsuse. Selle otsuse alusel määrati lisatasu 13 töötajale, kes esitasid puude tuvastamise otsuse pärast nimetatud kohtumist, kuid lisatasu ei saanud need 16 töötajat, sealhulgas VL, kes olid oma puudeotsuse juba varem esitanud.

Kuna tööandja vastu esitatud hagi jäeti esimeses kohtuastmes rahuldamata, esitas VL apellatsioonkaebuse eelotsusetaotluse esitanud kohtule, Sąd Okręgowy w Krakowie (Krakówi regionaalne kohus). VL leidis, et tema tööandja praktika, mille tulemusel jäeti teatavad puudega töötajad ilma lisatasust, mida maksti puudega töötajatele ja mille eesmärk oli üksnes vähendada haigla tehtavaid sissemakseid, mõjutades puudega töötajaid, kes ei olnud puude tuvastamise otsust veel esitanud, seda tegema, on vastuolus direktiivis 2000/78¹ sätestatud keeluga puude alusel otseselt või kaudselt diskrimineerida.

Kuna eelotsusetaotluse esitanud kohtul oli selles kontekstis tekkinud kõhkclusi direktiivi artikli 2 tõlgendamises ja eelkõige küsimuses, kas selle sätte tähenduses diskrimineerimisega võib olla tegemist olukorras, kus tööandja eristab töötajaid sama kaitstava tunnusega rühma piires, otsustas ta esitada Euroopa Kohtule küsimuse. Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub selgitada, kas nimetatud sätte tähenduses diskrimineerimise alla võib kuuluda tööandja praktika, mis seisneb selles, et puudega töötajatele puude tuvastamise otsuse esitamise alusel makstavat lisatasu ei maksta alates tööandja valitud kuupäevast nendele puudega töötajatele, kes on puudeotsuse enne seda kuupäeva tööandjale juba esitanud.

Euroopa Kohtu hinnang

Euroopa Kohtu suurkoda analüüsib esmalt, kas erinev kohtlemine, mis toimub puudega inimeste rühma piires, võib kuuluda direktiivi 2000/78 artiklis 2 ette nähtud „diskrimineerimise mõiste“ alla. Ta märgib, et selle artikli sõnastus ei võimalda järeldada, et niisuguse kaitstava põhjuse nagu puude puhul oleks direktiivis sätestatud diskrimineerimiskeelu kohaldamisala piiratud vaid erineva kohtlemisega puudega ja puudeta inimeste vahel. Sellist piirangut ei tulene ka artikli kontekstist. Direktiiviga taotletav eesmärk toetab direktiivi tõlgendamist nii, et direktiivi kohaselt ei ole nende isikute ring, kellega võib võrrelda, et tuvastada diskrimineerimine puude alusel, piiratud nende isikute ringiga, kellel puuet ei ole. Euroopa Kohus lisab, et kuigi on tõsi, et puude alusel diskrimineerimise juhtumid selle direktiivi tähenduses on üldjuhul need, mille korral koheldakse puudega inimesi halvemini kui puudeta inimesi, nõrgendaks direktiiviga tagatud kaitset see, kui

¹ Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79).

olukord, kus diskrimineerimine toimub selliste isikute rühma piires, kellel kõigil on puue, ei kuuluks määratluselt direktiivis sätestatud diskrimineerimiskeelu alla. Seega on direktiivis 2000/78 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtte eesmärk kaitsta puudega töötajat igasuguse diskrimineerimise eest puude alusel, mitte ainult võrreldes puudeta töötajatega, vaid ka võrreldes teiste puudega töötajatega.

Järgmisena hindab Euroopa Kohus, kas vaidlusalune praktika võib kujutada endast direktiiviga 2000/78 keelatud diskrimineerimist puude alusel. Esiteks märgib ta selle kohta, et kui tööandja kohtleb töötajat halvemini kui teist töötajat võrreldavas olukorras, ning kui kõiki konkreetset juhul tähtsust omavaid asjaolusid arvestades ilmneb, et esimesena nimetatud töötajat koheldakse halvemini puude tõttu, sest see kohtlemine põhineb puudega lahutamatu seotud kriteeriumil, siis on selline kohtlemine vastuolus direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punktis a sätestatud otsese diskrimineerimise keeluga. Kuna vaidlusaluse praktika tõttu koheldakse erinevalt kahte võrreldavas olukorras olevat puudega töötajate kategooriat, siis peab eelotsusetaotluse esitanud kohus kindlaks tegema, kas ajaline tingimus, mille tööandja on kehtestanud kõne all oleva lisatasu saamiseks, nimelt puude tuvastamise otsuse esitamine pärast tööandja valitud kuupäeva, kujutab endast nende töötajate puudega lahutamatu seotud kriteeriumi, kellele seda lisatasu ei makstud. Euroopa Kohus märgib selle kohta, et käesoleval juhul ei paista tööandja olevat jätnud puudega töötajatele, kes olid oma puudeotsuse talle juba esitanud, võimalust esitada puudeotsus uuesti või esitada uus puudeotsus, mistõttu võib see praktika muuta selgesti identifitseeritaval töötajate rühmal, mis koosneb kõigist puudega töötajatest, kelle puue pidi tööandjale selle praktika kehtestamise ajal teada olema, kõne all oleva ajalise tingimuse täitmise pöördumatult võimatuks. Nimelt olid need töötajad puude tuvastamise otsuse esitamisega oma puudest varem ametlikult teatanud. Seega võib selline praktika kujutada endast otsest diskrimineerimist, kui see võib muuta nimetatud ajalise tingimuse täitmise pöördumatult võimatuks selgesti identifitseeritaval töötajate rühmal, mis koosneb kõigist puudega töötajatest, kelle puue pidi tööandjale selle praktika kehtestamise ajal teada olema.

Teiseks rõhutab Euroopa Kohus, et kui eelotsusetaotluse esitanud kohus peaks siiski tuvastama, et kõne all olev erinev kohtlemine tuleneb väliselt neutraalsest praktikast, tuleb tal selleks, et teha kindlaks, kas see praktika kujutab endast kaudset diskrimineerimist direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses, kontrollida, kas selle praktika tagajärjel asetatakse eeskätt teatava puudega isikud ebasoodsamasse olukorda võrreldes teistsuguse puudega isikutega, ja eriti kontrollida seda, kas teatavad puudega töötajad asetatakse ebasoodsamasse olukorda nende puude eripära tõttu, eelkõige seetõttu, et puue on silmnähtav, või seetõttu, et puue eeldab mõistlike abinõude võtmist. Euroopa Kohtu hinnangul võib asuda seisukohale, et need on enamasti seesuguse puudega töötajad, kes on enne haigla valitud kuupäeva sunnitud oma tervises seisundist puude tuvastamise otsuse esitamise teel haiglale ametlikult teatama, samas kui teistsuguse puudega töötajatel on võimalik valida, kas oma puudest teatada või mitte, näiteks seetõttu, et puue ei olnud nii raske või ei olnud selle tõttu vaja kohe võtta selliseid abinõusid. Järelikult võib selline praktika, mis on küll väliselt neutraalne, kujutada endast kaudset diskrimineerimist puude alusel, kui see seab puudega töötajad ebasoodsamasse olukorda nende puude eripära tõttu ning kui seda praktikast ei saa objektiivselt põhjendada õiguspärase eesmärgiga ja selle eesmärgi saavutamise vahendid ei ole asjakohased ega vajalikud, mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.

MÄRKUS: Eelotsusetaotlus võimaldab liikmesriikide kohtutel taotleda kohtuvaidluste lahendamisel Euroopa Kohtult liidu õiguse tõlgendamist või liidu õigusakti kehtivuse üle otsustamist. Euroopa Kohus ei lahenda riigisisest kohtuvaidlust. Kohtuasja lahendamine kooskõlas Euroopa Kohtu otsusega on liikmesriigi kohtu ülesanne. Euroopa Kohtu otsus on ühtlasi siduv ka teistele liikmesriikide kohtutele, kes lahendavad sarnast probleemi.

Ajakirjandusele mõeldud mitteametlik dokument, mis ei ole Euroopa Kohtule siduv.

Otsuse [tervitekst](#) on CURIA veebilehel alates selle kuulutamise päevast.

Täiendavat teavet annab Gitte Stadler, ☎ (+352) 4303 3127