



Prese un informācija

Eiropas Savienības Tiesa
PAZIŅOJUMS PRESEI Nr. 9/21
Luksemburgā, 2021. gada 26. janvārī

Spridums lietā C-16/19
*VL/Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład
Opieki Zdrowotnej w Krakowie*

**Darba devēja prakse, saskaņā ar kuru algas piemaksu izmaksā tikai tiem darba
ņēmējiem ar invaliditāti, kuri ir iesnieguši izziņu par invaliditātes atzīšanu pēc darba
devēja izvēlētā datuma, var tikt uzskatīta par tiešu vai netiešu diskrimināciju
invaliditātes dēļ**

VL bija nodarbināta slimnīcā Krakovā (Polija) no 2011. gada oktobra līdz 2016. gada septembrim. 2011. gada decembrī viņa saņēma izziņu par invaliditātes atzīšanu, kuru šajā pašā mēnesī iesniedza savam darba devējam. Lai samazinātu slimnīcas iemaksu summu Valsts invalīdu rehabilitācijas fondā, šīs iestādes direktors pēc tikšanās ar personālu, kas notika 2013. gada otrajā semestrī, nolēma piešķirt ikmēneša algas piemaksu tiem darbiniekiem, kuri pēc šīs tikšanās iesniegs viņam izziņu par invaliditātes atzīšanu. Pamatojoties uz šo lēmumu, algas piemaksa tika piešķirta trīspadsmit darba ņēmējiem, kuri bija iesnieguši izziņu pēc šīs tikšanās, savukārt pārējie sešpadsmit darba ņēmēji, tostarp VL, kuri to bija iesnieguši agrāk, minēto piemaksu nesaņēma.

Tā kā pret viņas darba devēju celto prasību pirmās instances tiesa noraidīja, VL iesniedza apelācijas sūdzību iesniedzējtiesā – *Sąd Okręgowy w Krakowie* (Krakovas apgabaltiesa). Tās skatījumā VL darba devēja prakse, kuras rezultātā atsevišķi darba ņēmēji ar invaliditāti tika izslēgti no tādas algas piemaksas saņemšanas, kas tiek piešķirta darba ņēmējiem ar invaliditāti, un kuras mērķis bija vienīgi samazināt slimnīcas iemaksas, mudinot darba ņēmējus ar invaliditāti, kuri vēl nebija iesnieguši izziņu par invaliditāti, to darīt, ir pretrunā jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas invaliditātes dēļ aizliegumam, kas ir paredzēts Direktīvā 2000/78¹.

Šajā kontekstā, šaubīdamās par šīs direktīvas 2. panta interpretāciju un it īpaši par to, vai diskriminācija šīs tiesību normas izpratnē var rasties tad, ja darba devējs veic nošķiršanu vienā un tajā pašā tādu darba ņēmēju grupā, kurai piemīt viena un tā pati aizsargātā iezīme, iesniedzējtiesa nolēma uzdot Tiesai jautājumu. Tā vēlas noskaidrot, vai darba devēja prakse, kas paredz, ka no tā izvēlētā datuma algas piemaksa, ko izmaksā darba ņēmējiem ar invaliditāti saistībā ar izziņas par invaliditātes atzīšanu iesniegšanu, tiek liegta tiem darba ņēmējiem, kuri šim darba devējam jau ir iesnieguši izziņu pirms minētā datuma, var tikt uzskatīta par diskrimināciju iepriekš minētās tiesību normas izpratnē.

Tiesas vērtējums

Tiesa, izspriežot lietu virspalātā, vispirms pārbauda, vai uz atšķirīgu attieksmi, kas rodas tādu personu grupā, kurām ir invaliditāte, var attiekties Direktīvas 2000/78 2. pantā minētais "diskriminācijas jēdziens". Šajā ziņā tā norāda, ka šī panta formulējums neļauj secināt, ka saistībā ar šo aizsargāto iezīmi šajā direktīvā paredzētais diskriminācijas aizliegums attiektos tikai uz to atšķirīgo attieksmi, kas pastāv pret personām, kurām ir invaliditāte, un personām, kurām tās nav. Konteksts, kurā šis pants iekļaujas, arī neietver šādu ierobežojumu. Šīs direktīvas mērķis liecina par labu tādai interpretācijai, kas neierobežo to personu loku, attiecībā uz kurām var veikt salīdzināšanu, lai identificētu diskrimināciju invaliditātes dēļ, ar personām, kurām nav invaliditātes. Tāpat Tiesa konstatē, ka, lai arī ir taisnība, ka šīs pašas direktīvas izpratnē diskriminācija

¹ Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.).

invaliditātes dēļ parasti ir tie gadījumi, kuros pret invalīdiem izturas mazāk labvēlīgi salīdzinājumā ar personām, kurām nav invaliditātes, ar šo direktīvu piešķirtā aizsardzība tiktu samazināta, ja uz situāciju, kurā šāda diskriminācija notiek tādā grupā, kurā visām personām ir invaliditāte, pēc būtības neattiecas direktīvā noteiktais diskriminācijas aizliegums. Tādējādi Direktīvā 2000/78 nostiprinātā vienlīdzīgas attieksmes principa mērķis ir aizsargāt darba ņēmēju ar invaliditāti no jebkādas diskriminācijas invaliditātes dēļ ne tikai salīdzinājumā ar darba ņēmējiem, kuriem nav invaliditātes, bet arī salīdzinājumā ar citiem darba ņēmējiem ar invaliditāti.

Turpinājumā Tiesa vērtē, vai strīdīgā prakse var radīt ar Direktīvu 2000/78 aizliegto diskrimināciju invaliditātes dēļ. Tā norāda, pirmkārt, ka tad, ja darba devēja attieksme pret vienu darba ņēmēju ir nelabvēlīgāka nekā pret kādu citu darba ņēmēju līdzīgā situācijā un ja, ņemot vērā visus atbilstošos lietas apstākļus, izrādās, ka šī nelabvēlīgā attieksme tiek īstenota, pamatojoties uz šī pirmā darba ņēmēja invaliditāti, jo tā ir balstīta uz kritēriju, kas nesaraujami saistīts ar šo invaliditāti, šāda attieksme ir pretrunā Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā paredzētajam tiešas diskriminācijas aizliegumam. Tā kā strīdīgā prakse rada atšķirīgu attieksmi pret divām salīdzināmā situācijā esošu darba ņēmēju ar invaliditāti kategorijām, iesniedzējtiesai ir jākonstatē, vai darba devēja noteiktais laika nosacījums attiecīgās algas piemaksas saņemšanai, proti, invaliditātes atzīšanas izziņas iesniegšana pēc tā izvēlēta datuma, ir kritērijs, kas ir nesaraujami saistīts ar to darba ņēmēju invaliditāti, kuriem šī piemaksa ir atteikta. Tiesa šajā ziņā norāda – šajā gadījumā nešķiet, ka darba devējs būtu ļāvis tiem darba ņēmējiem ar invaliditāti, kuri jau ir iesnieguši izziņu, iesniegt to atkārtoti vai iesniegt jaunu izziņu, un līdz ar to šī prakse šo laika nosacījuma izpildi varētu padarīt pilnīgi neiespējamu skaidri noteiktai darba ņēmēju grupai, kurā ietilpst visi darba ņēmēji ar invaliditāti, par kuru invaliditāti darba devējs noteikti zināja, ieviešot šo praksi. Proti, viņi par šo invaliditāti iepriekš bija oficiāli ziņojuši, izsniedzot invaliditātes atzīšanas izziņu. Līdz ar to šāda prakse var tikt uzskatīta par tiešu diskrimināciju, ja tās dēļ šo laika nosacījumu pilnībā nevar izpildīt skaidri noteikta darba ņēmēju grupa, kurā ietilpst visi darba ņēmēji ar invaliditāti, par kuru invaliditāti darba devējs noteikti zināja, ieviešot šo praksi.

Otrkārt, Tiesa uzsver – ja iesniedzējtiesa, gluži pretēji, konstatētu, ka attiecīgā atšķirīgā attieksme izriet no acīmredzami neitrālas prakses, tai, lai noteiktu, vai šī prakse ir uzskatāma par netiešu diskrimināciju Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē, ir jāpārbauda, vai tās sekas ir tādas, ka īpaši nelabvēlīgā situācijā ir personas ar noteiktu invaliditāti salīdzinājumā ar personām, kurām ir cita veida invaliditāte, un īpaši nelabvēlīgā situācijā ir daži darba ņēmēji ar invaliditāti viņu invaliditātes īpašā rakstura dēļ, it īpaši tādēļ, ka tai ir atklāts raksturs vai tādēļ, ka šai invaliditātei ir nepieciešami saprātīgi pielāgojumi. Proti, Tiesas skatījumā, varētu uzskatīt, ka galvenokārt darba ņēmējiem ar šādu invaliditāti pirms attiecīgās slimnīcas izvēlēta datuma nācās oficiāli paziņot par savu veselības stāvokli šai slimnīcai, izsniedzot invaliditātes atzīšanas izziņu, lai gan citiem darba ņēmējiem ar atšķirīgu invaliditāti, piemēram, ņemot vērā to, ka tā ir mazāk apgrūtinājoša vai tai nav nekavējoties nepieciešami pielāgojumi, bija šāda soļa īstenošanas vai neīstenošanas izvēle. Līdz ar to tāda prakse kā šajā lietā, lai arī acīmredzami neitrāla, var tikt uzskatīta par netiešu diskrimināciju invaliditātes dēļ, ja tā rada īpaši nelabvēlīgu situāciju darba ņēmējiem ar invaliditāti atkarībā no viņu invaliditātes rakstura un nav objektīvi pamatota ar likumīgu mērķi, un šī mērķa sasniegšanas līdzekļi nav atbilstīgi un vajadzīgi –, tomēr tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.

ATGĀDINĀJUMS. Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ļauj dalībvalstu tiesām to tiesvedības ietvaros uzdot jautājumus Tiesai par Savienības tiesību interpretāciju vai Savienības akta spēkā esamību. Tiesa neiztiesā strīdus, ko izskata valstu tiesas. Valsts tiesai ir jāatrisina lieta saskaņā ar Tiesas nolēmumu. Šis nolēmums līdzīgā veidā ir saistošs citām valstu tiesām, kurām ir jāatrisina līdzīgas problēmas.

Neoficiāls dokuments plašsaziņas līdzekļu vajadzībām, kas Tiesai nav saistošs.

[Pilns sprieduma teksts](#) tiek publicēts CURIA tīmekļvietnē pasludināšanas dienā.

Kontaktpersona presei: Gitte Stadler ☎ (+352) 4303 3127