



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene

**COMUNICAT DE PRESĂ nr. 9/21**

Luxemburg, 26 ianuarie 2021

Hotărârea în cauza C-16/19

VL/Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład  
Opieki Zdrowotnej w Krakowie

---

**Practica unui angajator de a plăti un spor la salariu numai lucrătorilor cu handicap care au predat un certificat de încadrare în grad de handicap după o dată pe care el însuși a ales-o poate constitui o discriminare directă sau indirectă pe motive de handicap**

VL a fost angajată de un spital la Cracovia (Polonia) din luna octombrie a anului 2011 până în luna septembrie a anului 2016. În luna decembrie a anului 2011, aceasta a obținut un certificat de încadrare în grad de handicap, pe care l-a transmis angajatorului său în aceeași lună. Pentru a diminua cuantumul contribuțiilor de la spital la Fondul de stat pentru reabilitarea persoanelor cu handicap, directorul acestei instituții a decis, în urma unei reuniuni cu personalul care a avut loc în al doilea semestru al anului 2013, să acorde un spor la salariu lunar salariaților care urmau să-i predea, după această reuniune, un certificat de încadrare în grad de handicap. Pe baza acestei decizii, sporul la salariu a fost acordat unui număr de treisprezece lucrători care au predat certificatul lor după această reuniune, în timp ce alți șaisprezece lucrători, printre care VL, care îl transmisese anterior, nu au beneficiat de acesta.

Întrucât acțiunea introdusă împotriva angajatorului său a fost respinsă în primă instanță, VL a declarat apel la instanța de trimitere, Sąd Okręgowy w Krakowie (Tribunalul Regional din Cracovia). În opinia sa, practica angajatorului său, care a avut ca efect excluderea anumitor lucrători cu handicap de la beneficiul unui spor la salariu acordat lucrătorilor cu handicap și care urmărea exclusiv reducerea contribuțiilor spitalului, prin încurajarea lucrătorilor cu handicap care nu transmisese încă un certificat de încadrare în grad de handicap să procedeze în acest sens, este contrară interdicției oricărei discriminări directe sau indirecte pe motiv de handicap, prevăzută de Directiva 2000/78<sup>1</sup>.

În acest context, având îndoieli cu privire la interpretarea articolului 2 din această directivă și în special cu privire la problema dacă o discriminare, în sensul acestei dispoziții, se poate produce atunci când un angajator efectuează o distincție chiar în interiorul unui grup de lucrători care au aceeași caracteristică protejată, instanța de trimitere a decis să adreseze o întrebare Curții. Aceasta urmărește să se stabilească dacă practica unui angajator care constă în a-i exclude, începând de la o dată aleasă de acesta, de la beneficiul unui spor la salariu plătit lucrătorilor cu handicap în temeiul predării unui certificat de încadrare în grad de handicap pe cei care au predat deja certificatul lor înainte de data respectivă poate constitui o discriminare în sensul dispoziției citate anterior.

#### Aprecierea Curții

Curtea, reunită în Marea Cameră, examinează, într-o primă etapă, dacă o diferență de tratament care se produce în interiorul unui grup de persoane care suferă de un handicap poate intra sub incidența „conceptului de discriminare”, prevăzut la articolul 2 din Directiva 2000/78. În această privință, Curtea arată că textul acestui articol nu permite să se concluzioneze că, în ceea ce

---

<sup>1</sup> Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

privește acest motiv protejat, interzicerea discriminării prevăzute de această directivă ar fi limitată doar la diferențele de tratament existente între persoane care suferă de un handicap și persoane care nu suferă de un handicap. Nici contextul în care se înscrie acest articol nu conține o astfel de limitare. În ceea ce privește obiectivul urmărit de această directivă, acesta militează în favoarea unei interpretări potrivit căreia directiva menționată nu limitează cercul persoanelor în raport cu care poate fi efectuată o comparație, în vederea identificării unei discriminări pe motive de handicap, la persoanele care nu prezintă un handicap. Curtea constată de asemenea că, deși este adevărat că ipotezele de discriminare pe motive de handicap, în sensul aceleiași directive, sunt, ca regulă generală, cele în care persoanele cu handicap fac obiectul unui tratament mai puțin favorabil în raport cu persoane care nu prezintă un handicap, protecția conferită de această directivă ar fi diminuată dacă o situație în care o astfel de discriminare se produce în interiorul unui grup de persoane care prezintă toate un handicap ar fi exclusă, prin definiție, din sfera interdicției discriminării pe care o prevede. Astfel, principiul egalității de tratament consacrat de Directiva 2000/78 are vocația de a proteja un lucrător care prezintă un handicap împotriva oricărei discriminări bazate pe acesta nu numai în raport cu lucrătorii care nu prezintă un handicap, ci și în raport cu ceilalți lucrători care prezintă un handicap.

Curtea apreciază într-o a doua etapă dacă practica în litigiu poate constitui o discriminare pe motive de handicap, interzisă de Directiva 2000/78. În primul rând, Curtea arată cu privire la acest aspect că, în cazul în care un angajator tratează un lucrător într-un mod mai puțin favorabil decât alt lucrător al său într-o situație comparabilă și că rezultă, în raport cu toate împrejurările speței, că acest tratament defavorabil se produce pe baza handicapului primului lucrător, în măsura în care se întemeiază pe un criteriu indisociabil legat de acest handicap, un astfel de tratament este contrar interdicției discriminării directe enunțate la articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78. Întrucât practica în litigiu este la originea unei diferențe de tratament între două categorii de lucrători cu handicap care se află într-o situație comparabilă, revine, prin urmare, instanței de trimitere să determine dacă condiția temporală impusă de către angajator pentru a beneficia de sporul la salariu în discuție, și anume predarea certificatului de încadrare în grad de handicap după data aleasă de acesta din urmă, constituie un criteriu indisociabil legat de handicapul lucrătorilor cărora acest spor le-a fost refuzat. Curtea arată în această privință că, în speță, angajatorul nu pare să fi permis lucrătorilor cu handicap care au predat deja certificatul lor anterior acestei date să îl prezinte din nou sau să depună un nou certificat, astfel încât această practică ar fi putut să pună definitiv în imposibilitatea de a îndeplini această condiție temporală un grup clar identificat de lucrători, compus din ansamblul lucrătorilor cu handicap a căror stare de handicap era cunoscută în mod necesar de către angajator la instituirea acestei practici. Astfel, aceștia din urmă oficializaseră în prealabil această stare prin predarea unui certificat de încadrare în grad de handicap. Prin urmare, o astfel de practică poate constitui o discriminare directă atunci când este de natură să pună definitiv în imposibilitatea de a îndeplini condiția temporală menționată un grup clar identificat de lucrători, compus din ansamblul lucrătorilor cu handicap a căror stare de handicap era cunoscută în mod necesar de către angajator la instituirea acestei practici.

În al doilea rând, Curtea subliniază că, dacă instanța de trimitere ar trebui, dimpotrivă, să constate că diferența de tratament în discuție rezultă dintr-o practică aparent neutră, aceasta va trebui, pentru a determina dacă această practică constituie o discriminare indirectă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, să verifice dacă această diferență de tratament a avut ca efect dezavantajarea în special a persoanelor cu anumite handicapuri în raport cu persoane cu alte handicapuri și în special dezavantajarea anumitor lucrători cu handicap ca urmare a naturii speciale a handicapului lor, în special a caracterului evident al acestuia sau a faptului că acest handicap necesita amenajări corespunzătoare. Astfel, potrivit Curții, s-ar putea considera că în principal lucrătorii care prezintă un asemenea handicap sunt cei care au fost obligați, înainte de data aleasă de spitalul în discuție, să își oficializeze starea de sănătate în cadrul acestuia prin predarea unui certificat de încadrare în grad de handicap, în timp ce alți lucrători, care prezintă handicapuri de o natură diferită, de exemplu ca urmare a faptului că sunt mai puțin accentuate sau nu necesită imediat asemenea amenajări corespunzătoare, păstrau o opțiune de a efectua sau nu un astfel de demers. Prin urmare, o practică precum cea în cauză, deși aparent neutră, poate constitui o discriminare întemeiată indirect pe handicap atunci când determină un dezavantaj special pentru lucrătorii cu handicap în funcție de natura handicapului lor, fără a fi justificată în mod

obiectiv de un obiectiv legitim și fără ca mijloacele pentru realizarea acestui obiectiv să fie adecvate și necesare, aspecte a căror verificare intră în sarcina instanței de trimitere.

---

**MENȚIUNE:** Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Este de competența instanței naționale să soluționeze cauza conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

---

*Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.*

*[Textul integral](#) al hotărârii se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.*

*Persoana de contact pentru presă: Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 4293*