

## Анонимизиран текст

Превод

C-16/19 - 1

Дело C-16/19

### Преюдициално запитване

**Дата на постъпване в Съда:**

2 януари 2019 г.

**Запитваща юрисдикция:**

Sąd Okręgowy w Krakowie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Полша)

**Дата на акта за преюдициално запитване:**

27 ноември 2018 г.

**Ищец:**

VL

**Ответник:**

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

[ориг. 1] [...]

**Мотиви към определението от 27 ноември 2018 г.**

### Преюдициално запитване

**Запитваща юрисдикция**

Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Окръжен съд Краков, седмо отделение по трудови и социалноосигурителни спорове)

**Страни в главното производство**

Ищец: VL

[...]

Ответник: Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (Клинична болница „Д-р Жозеф Бабински“, самостоятелен обществен център по здравеопазване, Краков

[...]

### **Предмет на спора в главното производство и релевантни факти**

- 1 Производството по делото се води по искане за заплащане на добавка към трудовото възнаграждение, изплащана ежемесечно на служителите, притежаващи удостоверение за увреждане, и за заплащане на обезщетение за нарушаване на принципа на равно третиране при полагането на труд. Според ищеца изплащането на месечна добавка към възнаграждението само на служителите, получили удостоверение за увреждане след 1 септември 2014 г. — поради което тя не се отпуска на ищеца, тъй като той е получил удостоверение за степен на увреждане преди тази дата — представлява дискриминация по отношение на условията на заплащане.
- 2 Ищецът VL е бил нает в Szpital Klinicznym im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakładzie Opieki Zdrowotnej w Krakowie на длъжност психолог от 21 ноември 2011 г. до 30 септември 2011 г.<sup>1</sup>, а след това от 3 октомври 2011 г. до 30 септември 2016 г. На 8 декември 2011 г. VL получава удостоверение за трайна умерена степен на увреждане. Ищецът представя това удостоверение на работодателя на 21 декември 2011 г. **[ориг. 2]**
- 3 Ответникът е бил длъжен да извършва месечни вноски в Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Държавен фонд за рехабилитация на лицата с увреждания, наричан по-нататък „PFRON“), чийто размер зависи от показател, определян според броя на заетите лица с увреждания. След като през втората половина на 2013 г. провежда среща със служителите, директорът на болницата ответник издава заповед за отпускане и изплащане на месечна добавка на служителите, които представят на работодателя удостоверение за степен на увреждане след датата на срещата. Добавката се отпуска само на лицата, представили удостоверение за степен на увреждане след датата на срещата, независимо дали удостоверението е получено след датата на срещата през 2013 г. или преди тази дата без да е представяно на работодателя. С тази мярка работодателят цели да намали вноските в PFRON. Добавката се отпуска индивидуално на определени служители въз основа на еднолично взето решение от директора на ответника. Тя е изплащана на 13 служители, а именно само на тези, които представят удостоверение за увреждане след срещата на директора на болницата ответник със служителите. Добавката не се изплаща на 16 лица, които са

<sup>1</sup>Бел прев: Запитващата юрисдикция е допуснала грешка в датите.

получили удостоверение за степен на увреждане и са го представили на работодателя преди тази среща и сред които е ищецът.

- 4 С решение от 5 декември 2017 г. Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Районен съд Краков-Нова Хута в Краков, четвърто отделение по трудови и социалноосигурителни спорове), разглеждащ делото на първа инстанция, отхвърля иска.
- 5 По отношение на искането за изплащане на добавка към възнаграждението този съд посочва, че съгласно член 9 и член 29, параграф 1, точка 3 и членове 77<sup>1</sup>—78 от Kodeks pracy (Кодекс на труда), трудовото възнаграждение и другите престации, свързани с работата, се уреждат в трудовия договор, правилника за възнагражденията, колективния трудов договор или колективно споразумение, сключено въз основа на закон. Ищецът не можел да претендира за изплащането на добавка към възнаграждението в размер на 250 злоти месечно (общо 6000 злоти), тъй като правото на тази добавка не било предвидено в нито един вътрешен за предприятието акт, обвързващ работодателя ответник, нито пък произтичал от текста на трудовия договор. Добавката не била отпусната на ищеца и със заповед на работодателя. [ориг. 3]
- 6 По отношение на искането за изплащане на обезщетение за извършена дискриминация, посоченият съд се позовава на член 18<sup>3a</sup> от Кодекса на труда и отбелязва, че дискриминация означава разграничаване на служителите въз основа на някои от забранените критерии, изброени в тази разпоредба. Първоинстанционният съд се позовава на съдебната практика на Sąd Najwyższy (Върховен съд), [...], и посочва, че сред забранените критерии по член 18<sup>3a</sup> от Кодекса на труда могат да се установят свързани с работата критерии, които са изчерпателно изброени, и други критерии, които не са изчерпателно изброени. Освен изброените в тази разпоредба критерии работодателят съответно не можел да разграничава служителите въз основа на други забранени критерии, стига да са счетени за обществено значими лични характеристики на служителите.
- 7 Първоинстанционният съд посочва, че разграничаването на служителите не засяга условията за формиране на трудовите възнаграждения или пък някаква престация, свързана с изпълнението на трудовите задължения; изплащаната престация не зависела от начина на извършване на работата и не била възнаграждение за работа.
- 8 Същият съд посочва, че критерият за разграничаване на служителите е датата, на която удостоверението за степен на увреждане е представено на работодателя, и съответно в случая не е виден никакъв друг критерий за разграничаване на увредените лица при отпускането на добавката, който да е забранен критерий по член 18<sup>3a</sup> от Кодекса на труда. Работодаелят по-специално не разграничава служителите поради наличие на увреждане, тъй

като такова разграничаване има когато положението на служителите с увреждане е различно от това на служителите без увреждане с оглед на определените условия на труд.

- 9 Ищецът обжалва посоченото решение, твърдейки че работодателят отпуска добавката към възнаграждението на група служители, притежаващи обща характеристика, а именно увреждане, но при условие да представят удостоверение за степен на увреждане след датата на срещата, като по този начин се елиминира възможността добавката да се изплаща на служителите, представили такова удостоверение по-рано, **[ориг. 4]** и се спомага за намаляване на вноската, която работодателят трябва да внася в полза на PFRON.
- 10 Ищецът посочва, че съгласно съображение 12 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите всякаква дискриминация на лица с увреждания в сферата на заетостта трябва да бъде забранена, а съгласно член 2 от Директивата осигуряването на равно третиране означава недопускане на каквато и да било форма на пряка или непряка дискриминация. Според ищеца ответникът използва произволен и необоснован критерий, а именно датата на представяне на удостоверението за степен на увреждане, като предпоставка за отпускането на добавка към възнаграждението, който подход спрямо ищеца има дискриминиращ характер и по необоснован начин разграничава неговото положение от това на други увредени лица, наети в болницата ответник, като в крайна сметка води до нарушение на принципа на недопускане на дискриминация. Ищецът иска от второинстанционния съд да отправи до Съда на Европейския съюз преюдициален въпрос.

**Предмет и правно основание за отправяне на преюдициалното запитване**

- 11 Тълкуване на член 2 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2000 г., стр.16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).
- 12 Член 267 от Договора за функционирането на Европейския съюз.

**Разпоредби от правото на Европейския съюз и съдебна практика на Европейския съюз**

- 13 Съображение 12, член 2, параграфи 1 и 2 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите.

- 14 Решения на Съда на Европейския съюз: от 11 юни 2006 г., C-13/05 (ECLI:EU:C:2006:456), от 11 април 2013 г., C-335/11 и C-337/11 (ECLI:EU:C:2013:222), и от 18 януари 2018 г., C-270/16 (ECLI:EU:C:2018:17).

**[ориг. 5] Разпоредби от националното право и национална съдебна практика**

- 15 Член 11<sup>3</sup> от Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Закон от 26 юни 1974 г. — Кодекс на труда) (консолидиран текст: Dziennik Ustaw, 2018 г., позиция 917, изменен):

*„В областта на заетостта не се допуска никаква пряка или непряка дискриминация, по-специално с оглед на пол, възраст, увреждане, раса, религия, народност, политически убеждения, синдикална принадлежност, етнически произход, вероизповедание, сексуална ориентация, както и с оглед на това дали заетостта е срочна или безсрочна или работното време е пълно или непълно.“*

- 16 Член 18<sup>3a</sup> от Кодекса на труда:

*„§ 1. На работниците и служителите се осигурява равно третиране по отношение на възникването и прекратяването на трудовото правоотношение, условията за наемане, повишаването и достъпа до обучение с цел повишаване на професионалната квалификация, по-специално без оглед на пол, възраст, увреждане, раса, религия, народност, политически убеждения, синдикална принадлежност, етнически произход, вероизповедание, сексуална ориентация, както и без оглед на това дали заетостта е срочна или безсрочна или работното време е пълно или непълно.“*

*§ 2. Равно третиране в областта на заетостта означава недопускане на каквато и да било пряка или непряка дискриминация въз основа на признаците, посочени в параграф 1.*

*§ 3. Пряка дискриминация има, когато съответният работник или служител въз основа на един или няколко от признаците, посочени в параграф 1, е бил или би бил третиран в сравнимо положение по-неблагоприятно от останалите работници и служители.“*

*§ 4. Непряка дискриминация има, когато в резултат на привидно неутрални разпоредби, приложени критерии или взети мерки възниква или би могло да възникне неблагоприятно несъответствие или особено неблагоприятно положение — що се отнася до възникването и прекратяването на трудовото правоотношение, условията за наемане, повишаването и достъпа до обучение с цел повишаване на професионалната квалификация — засягащо всички или голям брой*

*работници и служители, които спадат към група, оформена въз основа на един или няколко от признаците, посочени в параграф 1, освен ако тези разпоредби, критерии или мерки не са [ориг. 6] обективно обосновани със законосъобразната цел, която трябва да се постигне, а средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.*

*[...]*“

17 Член 18<sup>3b</sup> от Кодекса на труда:

*„§ 1. За нарушение на принципа на равно третиране в областта на заетостта, при съблюдаване на условията на параграфи 2—4, се счита извършването от работодателя на разграничаване на положението на работника или служителя въз основа на един или няколко от признаците, посочени в член 18<sup>3a</sup>, параграф 1, в резултат на което по-специално се стига до:*

*1) отказ трудовото правоотношение да възникне или да бъде прекратено,*

*2) неблагоприятно определяне на трудовото възнаграждение или на други условия на заетост или пък неповишаване или неосигуряване на други престации, свързани с работата,*

*3) [...]*

*— освен ако работодателят не докаже, че се е ръководил от обективни съображения.“*

*[...]*“

18 Член 18<sup>3d</sup> от Кодекса на труда:

*Лицето, спрямо което работодателят е нарушил принципа на равно третиране в областта на заетостта, има право на обезщетение в размер, не по-малък от минималното трудово възнаграждение, определено въз основа на отделни разпоредби.*

19 Решения на Върховния съд [...].

### **Мотиви за отправянето на преюдициалния въпрос**

20 Sąd Okręgowy w Krakowie разглежда въззивната жалба на ищеца срещу посоченото решение на Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie и има съмнения относно тълкуването на член 2 от Директива 2000/78/ЕО и относно това дали до пряка или непряка дискриминация по смисъла на посочената директива може да се стигне, когато работодателят разграничава

служителите вътре в определена група **[ориг. 7]**, оформена въз основа на една и съща защитена характеристика — в случая, увреждане.

- 21 В националната съдебна практика се приема, че дискриминацията се изразява в по-неблагоприятно третиране на служителя, което не е обосновано с обективни причини, с оглед на характеристики или особености, които нямат връзка с извършваната работа, отнасят се лично до него и се считат за обществено значими, като примерно изброените в член 18<sup>3a</sup> от Кодекса на труда, или с оглед на това дали заетостта е срочна или безсрочна или работното време е пълно или непълно [...]. Не представлява обаче дискриминация неравнопоставеността, която не е продиктувана от признаци, считани за признаци за дискриминация [...].
- 22 Съдът на Европейския съюз също се е произнасял по проблематиката с дискриминацията, основана на увреждане. В точка 48 от решение от 11 юни 2006 г. по дело C-13/05 той посочва, че неблагоприятното третиране, основано на увреждане, противоречи на въведената с Директива 2000/78 защита само ако представлява дискриминация по смисъла на член 2, параграф 1 от същата директива. В точка 40 от решение от 11 април 2013 г. по съединени дела C-335/11 и C-337/11 Съдът на ЕС посочва, че би било в противоречие със самата цел на Директива 2000/78 приложимостта ѝ да зависи от причината за увреждането, а в точка 71 подчертава, че работниците с увреждане, по отношение на които се прилага тази директива, трябва да получат закрила, така че да не бъдат дискриминирани спрямо работниците без увреждане. Същото виждане Съдът на ЕС изразява в точка 36 от решение от 18 януари 2018 г. по дело C-270/16.
- 23 Посочените национална съдебна практика и решения на Съда на ЕС, както и буквалният прочит на разпоредбите относно дискриминацията, включително формулировката на съображение 12 и член 2 от Директива 2000/78/ЕО, не дават отговор на въпроса дали разграничаването на положението на отделни лица, спадащи към група, оформена предвид защитена характеристика, а именно увреждане, е форма на дискриминация, ако извършеното от работодателя разграничаване вътре в групата се прави по привидно неутрален критерий, **[ориг. 8]** но този критерий не може да бъде обективно обоснован със законосъобразна цел, а средствата за постигане на тази цел не са подходящи и необходими.
- 24 В разглеждания случай мерките, взети от работодателя ответник, не водят до по-неблагоприятно третиране на служителите с увреждане спрямо тези без увреждане. Обосновавайки взетите от него мерки с желанието си за намаляване на вноските в PFRON чрез изплащане на добавка към възнаграждението на някои от лицата с увреждане, работодателят същевременно разграничава едни служители с увреждане от други, които също са с увреждане. Тези действия обаче не представляват пряка дискриминация, тъй като съгласно член 2, параграф 2, буква а) от Директивата такава има, когато едно лице е, било е, или би било третирано

по-малко благоприятно от друго в сравнимо положение въз основа един от посочените в член 1 признаци, а именно религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация. Съмнения у запитващата юрисдикция обаче буди възможността такава мярка да се счете за непряка дискриминация, но от текстът на посочените разпоредби от директивата не става ясно дали тази дискриминация е възможна вътре в група служители, притежаващи една и съща защитена характеристика, като например увреждането.

- 25 Разграничаването на служителите по отношение на възнаграждението несъмнено може да се счете за дискриминация, ако е извършено въз основа на забранен критерий. С Директива 2000/78/ЕО не се въвежда задължение за равно третиране на всички служители (включително по отношение на трудовото възнаграждение), а само се определят критериите, с които не може да се обоснове разграничаване на заети лица, и това съответно определя рамката на полския правен подход, следван в Кодекса на труда. Според запитващата юрисдикция тълкуването на член 2 от Директивата е необходимо, за да се определи дали приложеният от ответника критерий — а именно датата на представяне на работодателя на удостоверението за степен на увреждане — като предпоставка, обуславяща отпускането и изплащането на добавката на увредените лица, представлява дискриминиращ критерий, забранен с тази директива, макар разграничаването да се прави вътре в групата на лицата с увреждане, а не спрямо [ориг. 9] служителите без увреждане. Всъщност дискриминация има само при разграничаване, основано на забранен критерий.

### Преюдициален въпрос

- 26 Поради изложените съмнения запитващата юрисдикция реши да отправи до Съда на Европейския съюз следния преюдициален въпрос:

„Трябва ли член 2 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите да се тълкува в смисъл, че разграничаването на положението на отделни лица, спадащи към група, оформена предвид защитена характеристика (увреждане), е форма на нарушаване на принципа на равно третиране, ако извършеното от работодателя разграничаване вътре в групата се прави въз основа на привидно неутрален критерий, но този критерий не може да бъде обективно обоснован със законосъобразна цел, а средствата за постигане на тази цел не са подходящи и необходими?“.