

Anonymizovaná verze

Překlad

C-16/19 - 1

Věc C-16/19

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce

Datum doručení:

2. ledna 2019

Předkládající soud:

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

Datum předkládacího rozhodnutí:

27. listopadu 2018

Žalobkyně/Odvolatelka:

VL

Žalovaná/Odpůrkyně:

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

[OMISSIS]

Odůvodnění rozhodnutí ze dne 27. listopadu 2018

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce

Předkládající soud

Sąd Okręgowy w Krakowie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Krajový soud v Krakově, VII. Oddělení pro pracovní právo a záležitosti sociálního zabezpečení)

Účastnice původního řízení

Žalobkyně: VL

[OMISSIS]

Žalovaná: Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (Klinická nemocnice Dr. J. Babińskiego Nezávislé veřejné centrum zdravotní péče v Krakově; dále jen „nemocnice“)

[OMISSIS]

Předmět sporu v původním řízení a relevantní skutkové okolnosti

- 1 Řízení ve věci se týká návrhu na zaplacení mzdového příplatku vypláceného měsíčně zaměstnancům s osvědčením o zdravotním postižení a na zaplacení náhrady za porušení zásady rovného zacházení v zaměstnání. Žalobkyně má za to, že vyplacení měsíčního mzdového příplatku pouze zaměstnancům, kteří získali osvědčení o zdravotním postižení po 1. září 2014, a nepřiznání tohoto příplatku žalobkyni, protože získala osvědčení o zdravotním postižení před tímto datem, představuje diskriminaci, pokud je o platové podmínky.
- 2 Žalobkyně VL byla v nemocnici zaměstnána jako psychologka nejprve od 21. listopadu 2011¹ do 30. září 2011 a pak od 3. října 2011 do 30. září 2016. Dne 8. prosince 2011 bylo ve prospěch žalobkyně vydáno rozhodnutí o středně těžkém trvalém zdravotním postižení. Toto rozhodnutí žalobkyně zaslala zaměstnavateli dne 21. prosince 2011.
- 3 Žalovaná byla povinna odvádět měsíčně Państwowemu Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Státní fond pro rehabilitaci zdravotně postižených, dále jen „PFRON“) platby, jejichž výše závisela na koeficientu vycházejícímu z počtu zaměstnaných osob se zdravotním postižením. Ředitel žalované nemocnice přijal rozhodnutí přiznat a vyplatit měsíční příplatek zaměstnancům, kteří předloží zaměstnavateli rozhodnutí o stupni zdravotního postižení po schůzce se zaměstnanci, která se konala v druhé polovině roku 2013. Tento příplatek byl přiznán pouze osobám, které předložily osvědčení o zdravotním postižení po datu schůzky, a to bez ohledu na to, zda bylo dané rozhodnutí v jejich prospěch vydáno po datu schůzky v roce 2013 nebo před tímto datem, ale do té doby ho nepředložily zaměstnavateli. Cílem tohoto jednání zaměstnavatele bylo snížit příspěvky do fondu PFRON. Příplatek byl individuálně přiznán konkrétním zaměstnancům na základě jednostranného rozhodnutí ředitele žalované. Byl vyplácen 13 zaměstnancům - pouze těm, kteří osvědčení o zdravotním postižení předložili poté, co se ředitel žalované nemocnice setkal se zaměstnanci. Příplatek nebyl vyplácen 16 osobám, které získaly osvědčení o zdravotním postižení a předložily ho zaměstnavateli před uvedenou schůzkou – mezi tyto osoby patří také žalobkyně.
- 4 Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie IV, Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Okresní soud Krakov - Nowa Huta v Krakově, VII.

¹ Pozn. překl.: zde je evidentní chyba v datu počátku zaměstnání.

Oddělení pro pracovní právo a záležitosti sociálního zabezpečení), který věc projednával v prvním stupni, rozsudkem ze dne 5. prosince 2017 žalobu zamítl.

- 5 Pokud jde o návrh na zaplacení mzdového příplatku, soud uvedl, že podle článku 9, čl. 29 § 1 bodu 3 a článků 77¹-78 kodeksu pracy (zákoník práce), jsou odměna za práci a další benefity spojené s prací stanoveny v pracovní smlouvě, mzdovém řádu, kolektivní smlouvě nebo kolektivním ujednání na základě zákona. Žalobkyně nemá nárok na zaplacení mzdového příplatku ve výši 250 PLN měsíčně (celkem 6 000 PLN), jelikož nárok na tento příplatek nebyl stanoven v žádném interním podnikovém aktu, které by zavazoval žalovaného zaměstnavatele, a ani nevyplývá ze znění pracovní smlouvy. Takový příplatek jí nebyl ani přiznán rozhodnutím zaměstnavatele.
- 6 Pokud jde o návrh na náhradu škody z důvodu diskriminace, tento soud s odkazem na článek 18^{3a} zákoníku práce konstatoval, že diskriminaci představuje odlišování situací zaměstnanců na základě některého ze zakázaných kritérií uvedených v tomto ustanovení. S odkazem na judikaturu Sądu Najwyższego (Nejvyšší soud) [OMISSIS] soud prvního stupně uvedl, že mezi zakázaná kritéria stanovená v článku 18^{3a} zákoníku práce patří taxativně stanovená kritéria související s prací a další kritéria, která jsou stanovena demonstrativně. Kromě zakázaných kritérií uvedených v tomto ustanovení nesmí zaměstnavatel odlišovat situace zaměstnanců s ohledem na jiná zakázaná kritéria, přičemž těmito kritérii musí být osobní znaky zaměstnanců, které mají společenský význam.
- 7 Soud prvního stupně uvedl, že odlišování zaměstnanců se netýkalo podmínek odměňování za práci nebo jakéhokoliv benefitu souvisejícího s plněním povinností zaměstnanců; vyplácený benefit nesouvisel se způsobem, jakým byla práce vykonávána, a nepředstavoval odměnu za práci.
- 8 Soud konstatoval, že kritérium pro odlišení zaměstnanců bylo datum předání osvědčení o zdravotním postižení zaměstnavateli, takže pro odlišení zdravotně postižených osob pro účely přiznání příplatku se nepoužilo žádné jiné kritérium, které by bylo zakázaným kritériem uvedeným v článku 18^{3a} zákoníku práce. Zaměstnavatel zejména neodlišoval zaměstnance s ohledem na zdravotní postižení, protože takové odlišování nastává, když se situace zaměstnanců se zdravotním postižením liší od situace zaměstnanců bez zdravotního postižení z hlediska konkrétních pracovních podmínek.
- 9 Žalobkyně v rámci odvolání zpochybnila výše uvedený rozsudek a tvrdila, že zaměstnavatel přiznal mzdový příplatek skupině zaměstnanců, kteří sdíleli společný znak, jakým je zdravotní postižení, ale za předpokladu, že po určitém datu předložili osvědčení o zdravotním postižení, čímž vyloučil možnost vyplácet příplatek zaměstnancům, kteří předložili takové rozhodnutí dříve, a zároveň se přičinil o snížení výše příspěvků, které musel zaměstnavatel platit do fondu PFRON.

- 10 Žalobkyně rovněž tvrdila, podle bodu 12 odůvodnění směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79, dále jen „směrnice 2000/78“), by měla být zakázána jakákoli diskriminace osob se zdravotním postižením v zaměstnání, přičemž podle článku 2 této směrnice platí, že zajištěním rovného zacházení se rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace. Podle žalobkyně žalovaná použila svévolné a neopodstatněné kritérium data předložení rozhodnutí o stupni zdravotního postižení jako rozhodující pro přiznání mzdového příplatku, které mělo ve vztahu k žalobkyni diskriminační charakter a neodůvodněně odlišovalo její situaci od situace jiných osob se zdravotním postižením zaměstnaných v žalované nemocnici, a v konečném důsledku vedlo k porušení zásady zákazu diskriminace. Žalobkyně požádala soud druhého stupně, aby předložil Soudnímu dvoru Evropské unie žádost o rozhodnutí o předběžné otázce.

Předmět a právní základ předběžné otázky

- 11 Výklad článku 2 směrnice 2000/78.
12 Článek 267 Smlouvy o fungování Evropské unie.

Právní předpisy a judikatura Evropské unie

- 13 Bod 12 odůvodnění a čl. 2 odst. 1 a 2 směrnice 2000/78.
14 Rozsudky Soudního dvora Evropské unie: ze dne 11. července 2006, C-13/05 (ECLI:EU:C:2006:456); ze dne 11. dubna 2013, C-335/11 a C-337/11 (ECLI:EU:C:2013:222); ze dne 18. ledna 2018, C-270/16 (ECLI:EU:C:2018:17).

Vnitrostátní právní předpisy a judikatura

- 15 Článek 11³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (zákon ze dne 26. června 1974, Zákoník práce, konsolidované znění: Dziennik Ustaw z roku 2018, položka 917 ve znění pozdějších změn), stanoví:

Jakákoli přímá nebo nepřímá diskriminace v zaměstnání, zejména na základě pohlaví, věku, zdravotního postižení, rasy, náboženství, národnosti, politického přesvědčení, členství v odborových organizacích, etnického původu, vyznání, sexuální orientace, jakož i na základě zaměstnání na dobu určitou nebo neurčitou, nebo na plný či částečný úvazek - je zakázána.

- 16 Článek 18^{3a} zákoníku práce:

§ 1. Se zaměstnanci musí být zacházeno stejně, pokud jde o vznik a skončení pracovního poměru, pracovní podmínky, služební postup a přístup k odborné přípravě za účelem zvýšení odborné kvalifikace, zejména bez ohledu na pohlaví,

věk, zdravotní postižení, rasu, náboženství, národnost, členství v odborových organizacích, etnický původ, vyznání, sexuální orientaci, jakož i bez ohledu na zaměstnání na dobu určitou nebo neurčitou, nebo na plný či částečný úvazek.

§ 2. Rovné zacházení v zaměstnání znamená zákaz jakékoliv přímé nebo nepřímé diskriminace z důvodů uvedených v § 1.

§ 3 Přímá diskriminace nastane tehdy, když se zaměstnancem bylo, je nebo by mohlo být zacházeno méně příznivě než s ostatními zaměstnanci ve srovnatelné situaci na základě jednoho nebo více důvodů uvedených v § 1.

§ 4. Nepřímá diskriminace nastane tehdy, když v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, použití kritéria nebo opatření dochází nebo by mohlo dojít u všech zaměstnanců nebo u značného počtu zaměstnanců patřících ke skupině vyznačující se jedním nebo více důvody uvedenými v § 1 k nepříznivým rozdílům nebo obzvláště nepříznivé situaci, pokud jde o vznik a skončení pracovního poměru, pracovní podmínky, služební postup a přístup k odborné přípravě za účelem zvýšení odborné kvalifikace, ledaže je toto ustanovení, kritérium nebo opatření objektivně odůvodněno s ohledem na dosažení legitimního cíle a prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.

[...]

17 Článek 18^{3b} zákoníku práce:

§ 1. Za porušení zásady rovného zacházení v zaměstnání se s výhradou § 2-4 považuje situace, kdy zaměstnavatel odlišuje situaci zaměstnance na základě jednoho nebo více důvodů uvedených v čl.18^{3a} § 1, jejímž důsledkem je zejména:

- 1) odmítnutí uzavření nebo ukončení pracovního poměru,*
- 2) nepříznivé stanovení odměny za práci nebo jiných pracovních podmínek nebo opomenutí v souvislosti se služebním postupem nebo přiznáváním jiných benefitů souvisejících s prací,*

3) [...]

ledaže zaměstnavatel prokáže, že ho k tomu vedly objektivní důvody.

[...]

18 Článek 18^{3d} zákoníku práce:

Osoba, vůči níž zaměstnavatel porušil zásadu rovného zacházení v zaměstnání, má nárok na náhradu škody ve výši, která nesmí být nižší než minimální odměna za práci stanovená na základě zvláštních předpisů.

19 Rozsudky Sądu Najwyższego (Nejvyšší soud) [OMISSIS].

Důvody předložení předběžné otázky

- 20 Sąd Okręgowy w Krakowie (Krajský soud v Krakově), který projednává odvolání žalobkyně proti rozsudku Sądu Rejonowego dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie (Okresní soud Krakov - Nowa Huta v Krakově), má pochybnosti, pokud jde o výklad článku 2 směrnice 2000/78 a pokud jde o to, zda se může jednat o diskriminaci - přímou nebo nepřímou ve smyslu této směrnice - když zaměstnavatel odlišuje zaměstnance v rámci jedné skupiny, která se vyznačuje stejným chráněným znakem - v tomto případě zdravotním postižením.
- 21 Podle vnitrostátní judikatury platí, že diskriminací je objektivními důvody neospravedlněné horší zacházení s pracovníkem, které se ho osobně a ze společenského hlediska významně dotýká, a to z důvodu znaku nebo vlastnosti nesouvisejících s vykonávanou prací, například uvedených v článku 18^{3a} zákoníku práce, nebo z důvodu zaměstnání na dobu určitou nebo neurčitou, nebo na plný či částečný úvazek [OMISSIS]. Na druhé straně diskriminaci nepředstavuje nerovné zacházení z důvodů nepovažovaných za diskriminační [OMISSIS].
- 22 K diskriminaci na základě zdravotního postižení se rovněž vyjádřil Soudní dvůr Evropské unie. V rozsudku ze dne 11. července 2006 ve věci C-13/05 uvedl v bodě 48, že znevýhodněné zacházení na základě zdravotního postižení je v rozporu s ochranou stanovenou směrnicí 2000/78 pouze tehdy, pokud představuje diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 1 této směrnice. Naproti tomu Soudní dvůr ve svém rozsudku ze dne 11. dubna 2013 vydanému ve spojených věcech C-335/11 a C-337/11 v bodě 40 uvedl, že kdyby bylo připuštěno, aby se směrnice 2000/78 mohla uplatňovat v závislosti na původu zdravotního postižení, odporovalo by to samotnému cíli této směrnice a v bodě 71 zdůraznil, že zdravotně postižený pracovník, na něhož se vztahuje tato směrnice, musí být ve srovnání s pracovníkem, který zdravotně postižený není, chráněn před diskriminací. Stejný názor vyjádřil Soudní dvůr v bodě 36 rozsudku ze dne 18. ledna 2018 vydaném ve věci C-270/16.
- 23 Uvedená vnitrostátní judikatura a rozsudky Soudního dvora, jakož i doslovné znění ustanovení o diskriminaci, včetně znění bodu 12 odůvodnění a článku 2 směrnice 2000/78 neodpovídají však na otázku, zda jednou z forem diskriminace může být odlišování situací jednotlivých osob patřících ke skupině vyznačující se chráněným znakem, jakým je zdravotní postižení, pokud v této skupině zaměstnavatel odlišoval na základě zdánlivě neutrálního kritéria, a toto kritérium nemůže být objektivně odůvodněno legitimním cílem a opatření přijatá za tímto účelem nejsou přiměřená a nezbytná.
- 24 V projednávaném případě opatření přijatá žalovaným zaměstnavatelem nevedla k horšímu zacházení se zaměstnanci se zdravotním postižením ve srovnání s osobami bez zdravotního postižení. Uvedený zaměstnavatel vysvětlil, že jeho záměrem bylo snížit příspěvky do fondu PFRON tím, že vyplatí mzdový příplatek jen některým zdravotně postiženým, tímto však odlišil některé zaměstnance se zdravotním postižením od ostatních zaměstnanců se zdravotním postižením.

Takové chování nepředstavuje přímou diskriminaci, protože k té - v souladu s čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice – dochází, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1, tj. na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Sąd Okręgowy (Krajský soud) má však pochybnosti o tom, zda takové jednání nepředstavuje nepřímou diskriminaci, avšak znění ustanovení směrnice nevysvětluje, zda je nepřímá diskriminace možná v rámci skupiny zaměstnanců vyznačující se stejným chráněným znakem, jakým je například zdravotní postižení.

- 25 Je nepochybné, že odlišování zaměstnanců v oblasti odměňování za práci může být považováno za diskriminaci, pokud je učiněno na základě zakázaného kritéria. Směrnice 2000/78 nepřikazuje rovné zacházení se všemi zaměstnanci (i pokud jde o odměnu za práci), ale definuje kritéria, která nemohou odůvodnit odlišování situací zaměstnanců, což také určuje formu polských právních řešení přijatých v zákoníku práce. Podle názoru Sądu Okręgowego (Okresní soud) je třeba vyložit článek 2 směrnice s cílem zjistit, zda kritérium použité žalovanou, kterým je datum předložení rozhodnutí o stupni zdravotního pojištění zaměstnavateli, jehož splnění je podmínkou pro přiznání a vyplácení příplatku zdravotně postiženým osobám, je diskriminačním kritériem zakázaným touto směrnicí, a to navzdory skutečnosti, že k odlišování došlo pouze ve skupině zdravotně postižených, a nikoli ve srovnání s pracovníky bez zdravotního postižení. Pouze diskriminace na základě protiprávního důvodu představuje diskriminaci.

Předběžná otázka

- 26 Vzhledem k výše uvedeným pochybnostem se Sąd Okręgowy (Krajský soud) rozhodl položit Soudnímu dvoru Evropské unie následující otázku:

„Musí být článek 2 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, vykládán v tom smyslu, že jednou z forem porušení zásady rovného zacházení je odlišování situací jednotlivých osob, které patří do skupiny vyznačující se chráněným znakem (zdravotní postižení), pokud zaměstnavatel v rámci této skupiny odlišuje na základě zdánlivě neutrálního kritéria a toto kritérium nemůže být objektivně odůvodněno legitimním cílem a opatření přijatá za tímto účelem nejsou přiměřená a nezbytná?“