

# Anonymiseret version

Oversættelse

C-16/19 – 1

## Sag C-16/19

### Anmodning om præjudiciel afgørelse

#### Dato for indlevering:

2. januar 2019

#### Forelæggende ret:

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

#### Afgørelse af:

27. november 2018

#### Sagsøger og appellat:

VL

#### Sagsøgt og indstævnt:

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

[udelades]

### Begrundelse for afgørelsen af 27. november 2018

#### Anmodning om præjudiciel afgørelse

#### Forelæggende ret

Sąd Okręgowy w Krakowie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (den regionale domstol i Krakow, 7. afdeling for arbejdsretlige sager og sager om social sikring)

#### Parter i hovedsagen

Sagsøger og appellat: VL

[udelades]

DA

Sagsøgt og indstævnt: Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie

[udelades]

### Hovedsagens genstand og de relevante faktiske omstændigheder

- 1 Den foreliggende sag vedrører et krav om betaling af et månedligt tillæg til lønnen for arbejdstagere, som har fået tildelt en afgørelse om et handicap, samt om betaling af erstatning på grund af overtrædelse af princippet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse. Efter sagsøgerens opfattelse udgør det en forskelsbehandling med hensyn til lønvilkårene, at det månedlige løntillæg kun udbetales til arbejdstagere, som fik tildelt en afgørelse om handicapgraden efter den 1. september 2014, mens det ikke gives til sagsøgeren, idet hun fik tildelt afgørelsen om handicapgraden før denne dato.
- 2 Sagsøgeren VL var ansat som psykolog på sygehuset »Dr. J. Babiński« – en selvstændig offentlig institution under sundhedsvæsenet, som også varetager uddannelse – i Krakow fra den 21. november 2011 til den 30. september 2011 og efterfølgende fra den 3. oktober 2011 til den 30. september 2016. Den 8. december 2011 blev VL tildelt en afgørelse om et varigt handicap af moderat grad. Denne afgørelse fremsendte hun til arbejdsgiveren den 21. december 2011. **[Org. s. 2]**
- 3 Sagsøgte var forpligtet til at betale månedlige bidrag til Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (den statslige fond for rehabilitering af handicappede, herefter »PFRON«). Disse bidrags størrelse afhang af en faktor, som blev fastsat på grundlag af antallet af ansatte arbejdstagere med handicap. Direktøren for det sagsøgte sygehus besluttede at tildele og udbetale et månedligt løntillæg til arbejdstagere, som efter et møde med arbejdstagerne, der fandt sted i anden halvdel af 2013, forelagde arbejdsgiveren en afgørelse om handicapgraden. Dette tillæg blev kun ydet til personer, som efter mødet forelagde en afgørelse om handicapgraden, uafhængigt af, om denne afgørelse var blevet udstedt efter mødet i 2013 eller var blevet udstedt før dette tidspunkt og ikke var blevet forelagt arbejdsgiveren frem til dette tidspunkt. Målet med denne fremgangsmåde fra arbejdsgiverens side var at skulle betale lavere bidrag til PFRON. Tillægget blev givet individuelt til bestemte arbejdstagere på grundlag af en ensidig beslutning fra sagsøgtes direktør. Det blev udbetalt til 13 arbejdstagere, nemlig udelukkende dem, som efter mødet mellem direktøren for det sagsøgte sygehus og arbejdstagerne havde forelagt en afgørelse om et handicap. Tillægget blev ikke udbetalt til 16 personer, herunder sagsøgeren, som forud for mødet havde opnået en afgørelse om handicapgraden og forelagt denne for arbejdsgiveren.
- 4 Ved dom af 5. december 2017 forkastede Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (retten i første

instans i Krakow, Nowa Huta, 4. afdeling for arbejdsretlige sager og sager om social sikring), som behandlede sagen i første instans, søgsmålet.

- 5 Med hensyn til kravene om betaling af løntillægget anførte retten, at løn og andre ydelser i forbindelse med arbejdet i henhold til artikel 9, artikel 29, § 1, nr. 3, og artikel 77<sup>1</sup>-78 i kodeks pracy (arbejdsloven) fastsættes i ansættelseskontrakter, vederlagsordninger, overenskomster eller kollektive aftaler baseret på loven. Sagsøgeren har ikke krav på betaling af et løntillæg på 250 PLN månedligt (i alt 6 000 PLN), idet et krav på dette tillæg ikke er fastsat i nogen virksomhedsintern retligt bindende akt, som gælder hos den sagsøgte arbejdsgiver, og heller ikke fremgår af ansættelseskontraktens indhold. Hun var heller ikke blevet tilkendt et sådant tillæg på grundlag af en afgørelse fra arbejdsgiverens side. **[Org. s. 3]**
- 6 Med hensyn til erstatningskravet på grund af forskelsbehandling anførte retten under henvisning til arbejdslovens artikel 18<sup>3a</sup>, at der foreligger forskelsbehandling, når en arbejdstager bliver forskelsbehandlet som følge af et af de ulovlige kriterier, der er omhandlet i denne bestemmelse. Under henvisning til retspraksis fra Sąd Najwyższy (øverste domstol) [udelades] anførte retten i første instans, at der blandt de i arbejdslovens artikel 18<sup>3a</sup> fastsatte ulovlige kriterier kan nævnes sådanne, som hænger sammen med arbejde og er oplyst endeligt, samt de øvrige kriterier, der ikke er oplyst endeligt. En arbejdsgiver må således ikke forskelsbehandle en arbejdstager på grundlag af de i bestemmelsen anførte ulovlige kriterier og desuden heller ikke på grundlag af andre ulovlige kriterier, som skal vedrøre socialt relevante personlige egenskaber hos arbejdstageren.
- 7 Retten i første instans anførte, at forskelsbehandlingen af arbejdstagerne ikke vedrører lønvilkårene eller en anden ydelse, som er knyttet til udøvelsen af arbejdstagerens pligter. Den betalte ydelse har ingen sammenhæng med den måde, arbejdet udføres på, og udgør ikke løn.
- 8 Retten fastslog, at kriteriet for forskelsbehandlingen var den dato, hvor afgørelsen om handicapgraden blev forelagt for arbejdsgiveren. I sagen ses der således ikke noget andet kriterium for en forskelsbehandling af handicappede personer med hensyn til tillægget, som kan udgøre et ulovligt kriterium som omhandlet i arbejdslovens artikel 18<sup>3a</sup>. Navnlige forskelsbehandlede arbejdsgiveren ikke på grund af handicapet, idet en sådan forskelsbehandling foreligger, når situationen for handicappede arbejdstagere med hensyn til bestemte ansættelsesvilkår er en anden end for ikke-handicappede arbejdstagere.
- 9 Sagsøgeren har iværksat appel til prøvelse af den nævnte dom og har gjort gældende, at arbejdsgiveren ydede løntillægget til en gruppe af arbejdstagere, som har en fælles egenskab, nemlig handicapet, men på betingelse af, at de havde forelagt afgørelsen om handicapets grad efter en bestemt dato. Dermed udelukkede man muligheden for, at tillægget udbetales til arbejdstagere, som forelagde en sådan afgørelse tidligere **[org. s. 4]** og dermed bidrog til at reducere det beløb, som arbejdsgiveren skulle betale til PFRON.

- 10 Sagsøgeren har også gjort gældende, at det fremgår af 12. betragtning til direktiv 2000/78 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, at enhver form for forskelsbehandling på grund af handicap på beskæftigelsesområdet bør forbydes, idet princippet om ligebehandling i henhold til direktivets artikel 2 betyder, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling. Efter sagsøgerens opfattelse anvendte sagsøgte et vilkårligt og ubegrundet kriterium i form af datoen for forelæggelsen af afgørelsen om handicapgraden, som var afgørende for tildelingen af løntillægget. Dette havde karakter af forskelsbehandling med hensyn til sagsøgeren, og hendes situation blev derved ubegrundet forskelsbehandlet i forhold til de øvrige handicappede, som var ansat på sygehuset, hvilket i sidste ende førte til en tilsidesættelse af ligebehandlingsprincippet. Sagsøgeren har fremsat anmodning om, at retten i anden instans forelægger et spørgsmål til præjudiciel afgørelse for Den Europæiske Unions Domstol.

### **Genstand og retsgrundlag for forelæggelsen**

- 11 Fortolkning af artikel 2 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT 2000, L 303, s. 16).
- 12 Artikel 267, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde.

### **Anførte EU-retlige bestemmelser og EU-Domstolens retspraksis**

- 13 12. betragtning til og artikel 2, stk. 1 og 2, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.
- 14 Domstolens dom af 11. juli 2006, Chacón Navas (C-13/05, EU:C:2006:456), af 11. april 2013, HK Danmark (C-335/11 og C-337/11, EU:C:2013:222) og af 18. januar 2018, Ruiz Conejero (C-270/16, EU:C:2018:17). [**Org. s. 5**]

### **Anførte nationale bestemmelser og national retspraksis**

- 15 Artikel 11<sup>3</sup> i lov af 26. juni 1974, kodeks pracy (arbejdsloven) (konsolideret udgave, Dz. U. 2018, pos. 917, med ændringer).

*Enhver forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse, direkte eller indirekte, er forbudt, navnlig på grund af køn, alder, handicap, race, religion, nationalitet, politisk overbevisning, fagforeningsmedlemskab, etnisk oprindelse, konfession samt seksuel orientering eller på grund af tidsbegrænset eller tidsubegrænset ansættelse eller hel- eller deltidsansættelse.*

- 16 Arbejdslovens artikel 18<sup>3a</sup>:

§ 1. Arbejdstagerne skal behandles ens med hensyn til indgåelse og opløsning af ansættelsesforholdet, ansættelsesvilkårene, forfremmelse samt adgang til efteruddannelse med henblik på opkvalificering, navnlig uden hensyn til køn, alder, handicap, race, religion, nationalitet, politisk overbevisning, fagforeningsmedlemskab, etnisk oprindelse, konfession samt seksuel orientering og uden hensyn til tidsbegrænset eller tidsubegrænset ansættelse eller hel- eller deltidsansættelse.

§ 2. Ligebehandling med hensyn til beskæftigelse betyder, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i § 1 anførte grunde.

§ 3. Der foreligger direkte forskelsbehandling, hvis en arbejdstager af en eller flere af de i § 1 anførte grunde behandles ringere, end andre arbejdstagere i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet.

§ 4. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis med hensyn til indgåelse og opløsning af ansættelsesforholdet, ansættelsesvilkårene, forfremmelse samt adgang til efteruddannelse med henblik på opkvalificering, vil eller kan stille alle eller et betydeligt antal arbejdstagere, som tilhører en gruppe, der er kendetegnet ved et eller flere af de i § 1 nævnte kriterier, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse [org. s. 6] eller praksis er objektivt begrundet i det tilstræbte legitime mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

[...]

17 Arbejdslovens artikel 18<sup>3b</sup>:

§ 1. Som tilsidesættelse af ligebehandlingsprincippet med hensyn til beskæftigelse betragtes, med forbehold for §§ 2-4, en arbejdsgivers forskelsbehandling af en arbejdstager af en eller flere af de i artikel 18<sup>3a</sup>, § 1, nævnte grunde, hvis følge især er:

- 1) afslag på indgåelse eller opløsning af ansættelsesforholdet
- 2) en ugunstig udformning af aflønningen eller andre ansættelsesvilkår eller forbigåelse i forbindelse med forfremmelser eller ved tildelingen af andre arbejdsrelaterede ydelser
- 3) [...]

– medmindre arbejdsgiveren beviser, at han har handlet ud fra objektive grunde.

[...]

18 Arbejdslovens artikel 18<sup>3d</sup>:

*En person, overfor hvem arbejdsgiveren har tilsidesat ligebehandlingsprincippet med hensyn til beskæftigelse, har ret til erstatning svarende til mindst et minimumsvederlag, som fastsættes ud fra særlige bestemmelser.*

19 Øverste domstols domme [...] [udelades].

### **Kort fremstilling af begrundelsen for forelæggelsen**

20 I forbindelse med bedømmelsen af den af sagsøgeren iværksatte appel til prøvelse af den ovenfor nævnte dom fra retten i første instans i Krakow, Nowa Huta, er den regionale domstol i Krakow kommet i tvivl med hensyn til fortolkningen af artikel 2 i direktiv 2000/78 og med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt der kan ske en direkte eller indirekte forskelsbehandling – som omhandlet i direktivet – i et tilfælde, hvor en arbejdsgiver forskelsbehandler arbejdstagere inden for en gruppe, der er kendetegnet ved samme beskyttede egenskab, i den foreliggende sag personer med handicap [**org. s. 7**].

21 I national retspraksis lægges det til grund, at forskelsbehandling er en ringere behandling, som ikke er begrundet i objektive hensyn, af en arbejdstager på grund af personlige og socialt væsentlige kendetegn eller egenskaber, som ikke har sammenhæng med udøvelsen af arbejdet, eksempelvis af de i arbejdslovens artikel 18<sup>3a</sup> nævnte grunde, eller på grund af tidsbegrænset eller tidsubegrænset ansættelse eller fuld- eller deltidsansættelse. [udelades]. Derimod udgør uens behandling af grunde, som ikke anses for diskriminerende, ikke forskelsbehandling [...] [udelades].

22 Også Den Europæiske Unions Domstol har taget stilling til spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af et handicap. I dom af 11. juli 2006, C-13/05, anførte Domstolen i præmis 48, at en ufordelagtig behandling på grundlag af handicap kun er i strid med beskyttelsen i direktiv 2000/78 i det omfang, den er udtryk for forskelsbehandling som omhandlet i direktivets artikel 2, stk. 1. I dom af 11. april 2013, forenede sager C-335/11 og C-337/11, bemærkede Domstolen i præmis 40, at det ville være i strid med formålet med direktiv 2000/78 at definere dets anvendelsesområde med henvisning til årsagen til handicappet, og fremhævede i præmis 71, at en handicappet arbejdstager, som henhører under dette direktiv, skal være beskyttet mod enhver forskelsbehandling i forhold til en arbejdstager, som ikke er handicappet. Domstolen udtrykte den samme holdning i præmis 36 i dom af 18. januar 2018, C-270/16.

23 Af den ovenfor anførte nationale retspraksis og Domstolens domme samt af ordlyden af bestemmelserne vedrørende forskelsbehandling, herunder 12. betragtning til og artikel 2 i direktiv 2000/78, kan der ikke udledes et svar på spørgsmålet om, hvorvidt en differentiering af situationen for enkelte personer inden for en gruppe, der er kendetegnet ved en beskyttet egenskab, såsom handicap, også kan udgøre en form for forskelsbehandling, når den differentiering inden for denne gruppe, som arbejdsgiveren foretog, var støttet på et tilsyneladende neutralt kriterium, men [**org. s. 8**] dette kriterium ikke er objektivt

begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at nå dette mål ikke er forholdsmæssige og nødvendige.

- 24 De handlinger, som arbejdsgiveren foretog i den foreliggende sag, førte ikke til ufordelagtig behandling af handicappede arbejdstagere i forhold til ikke-handicappede arbejdstagere. Med erklæringen om at ville sænke bidragene til PFRON ved at udbetale løntillægget til nogle af de handicappede udsatte arbejdsgiveren imidlertid nogle handicappede arbejdstagere for en forskelsbehandling i forhold til andre, ligeledes handicappede arbejdstagere. En sådan praksis udgør ikke en direkte forskelsbehandling, idet en sådan – i henhold til direktivets artikel 2, stk. 2, litra a) – foreligger, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde, dvs. på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet. Den forelæggende ret er dog i tvivl med hensyn til muligheden for at anse en sådan praksis for indirekte forskelsbehandling. Det uddybes imidlertid ikke i de anførte bestemmelser i direktivet, om indirekte forskelsbehandling er mulig inden for en gruppe, som er kendetegnet ved samme beskyttede egenskab, f.eks. handicap.
- 25 En uens behandling af arbejdstagere med hensyn til betaling af løn kan uden tvivl anses for forskelsbehandling, såfremt den sker under anvendelse af et ulovligt kriterium. I direktiv 2000/78/EF er der ikke fastsat et påbud om ligebehandling af alle arbejdstagere (også med hensyn til løn), men i stedet fastsat kriterier, som ikke kan begrunde en differentiering af de ansattes situation, hvilket også er bestemmende for de polske bestemmelser i arbejdsloven. Efter den forelæggende rets opfattelse er det nødvendigt med en fortolkning af direktivets artikel 2 for at fastslå, om det af sagsøgte anvendte kriterium, nemlig datoen for forelæggelsen af en afgørelse om handicapgraden for arbejdsgiveren som betingelse for at tildele og udbetale et tillæg til handicappede personer, udgør et forbudt, forskelsbehandlende kriterium i henhold til dette direktiv, selv om der udelukkende forekom forskelsbehandling inden for en gruppe af handicappede personer og ikke i forhold til [org. s. 9] ikke-handicappede arbejdstagere. Det er nemlig kun uens behandling på grundlag af en ulovlig grund, der udgør forskelsbehandling.

### **Præjudicielt spørgsmål**

- 26 I betragtning af den ovenfor beskrevne tvivl har den forelæggende ret besluttet at forelægge Domstolen følgende spørgsmål til præjudiciel afgørelse:

»Skal artikel 2 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv fortolkes således, at en differentiering af situationen for enkelte personer, som hører til en gruppe, der er kendetegnet ved en beskyttet egenskab (handicap), udgør en form for tilsidesættelse af ligebehandlingsprincippet, når den af arbejdsgiveren foretagne differentiering inden for gruppen sker på grundlag af et

tilsyneladende neutralt kriterium, dette kriterium ikke kan begrundes objektivt med et legitimt mål, og midlerne til at nå dette mål ikke er forholdsmæssige og nødvendige?«

ARBEJDS  
DOKUMENT