

Anonymisierte Fassung

Übersetzung

C-16/19 – 1

Rechtssache C-16/19

Vorabentscheidungsersuchen

Eingangsdatum:

2. Januar 2019

Vorlegendes Gericht:

Sąd Okręgowy w Krakowie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Bezirksgericht Krakau, VII. Abteilung für Arbeits- und Sozialversicherungssachen, Polen)

Datum der Vorlageentscheidung:

27. November 2018

Klägerin und Berufungsklägerin:

VL

Beklagter und Berufungsbeklagter:

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

... [nicht übersetzt]

Begründung des Beschlusses vom 27. November 2018

Vorabentscheidungsersuchen

Vorlegendes Gericht

Sąd Okręgowy w Krakowie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

Parteien des Ausgangsverfahrens

Klägerin und Berufungsklägerin: VL

... [nicht übersetzt]

Beklagter und Berufungsbeklagter: Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie

... [nicht übersetzt]

Gegenstand des Ausgangsverfahrens und wesentliche Tatsachen

- 1 Das gegenständliche Verfahren betrifft eine Forderung auf Zahlung eines monatlichen Zuschlags zum Arbeitsentgelt für Arbeitnehmer, denen ein Bescheid über eine Behinderung erteilt wurde, sowie auf Zahlung von Schadensersatz wegen eines Verstoßes gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung in der Beschäftigung. Nach Ansicht der Klägerin stellt es eine Diskriminierung bezüglich der Entgeltbedingungen dar, dass der monatliche Zuschlag zum Arbeitsentgelt nur an Arbeitnehmer ausgezahlt wird, denen ein Bescheid über den Grad der Behinderung nach dem 1. September 2014 erteilt wurde, während er der Klägerin deshalb nicht gewährt wird, weil ihr der Bescheid über den Grad der Behinderung vor diesem Datum erteilt wurde.
- 2 Die Klägerin VL war in dem auch der Ausbildung dienenden Krankenhaus „Dr. J. Babiński“ – einer selbständigen öffentlichen Einrichtung des Gesundheitswesens – in Krakau vom 21. November 2011 bis zum 30. September 2011 und anschließend vom 3. Oktober 2011 bis zum 30. September 2016 als Psychologin angestellt. Am 8. Dezember 2011 wurde VL ein Bescheid über eine dauerhafte Behinderung mäßigen Grades erteilt. Diesen Bescheid übermittelte sie dem Arbeitgeber am 21. Dezember 2011. [Or. 2]
- 3 Der Beklagte war verpflichtet, monatlich Beiträge an den Staatsfonds für die Rehabilitation Behinderter (Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, PFRON) zu zahlen. Die Höhe dieser Beiträge war von einem sich aus der Anzahl beschäftigter Arbeitnehmer mit Behinderung ergebenden

Faktor abhängig. Der Direktor des beklagten Krankenhauses entschied, Arbeitnehmern, die dem Arbeitgeber nach dem Treffen mit den Arbeitnehmern, das in der zweiten Hälfte des Jahres 2013 stattfand, einen Bescheid über den Grad der Behinderung vorlegen, einen monatlichen Zuschlag zu gewähren und auszuzahlen. Dieser Zuschlag wurde nur Personen gewährt, die nach dem Treffen einen Bescheid über den Grad der Behinderung vorgelegt haben, unabhängig davon, ob ihnen dieser Bescheid nach dem Treffen im Jahr 2013 ausgestellt wurde oder davor ergangen und dem Arbeitgeber bis zu diesem Zeitpunkt nicht vorgelegt worden war. Ziel dieses Vorgehens des Arbeitgebers war es, niedrigere Beiträge an den PFRON zahlen zu müssen. Der Zuschlag wurde aufgrund einer einseitigen Entscheidung des Direktors des Beklagten individuell bestimmten Arbeitnehmern gewährt. Er wurde an 13 Arbeitnehmer ausgezahlt – ausschließlich an die, die nach dem Treffen des Direktors des beklagten Krankenhauses mit den Arbeitnehmern einen Bescheid über eine Behinderung vorgelegt hatten. Der Zuschlag wurde an 16 Personen, die vor dem Treffen einen Bescheid über den Grad der Behinderung erlangt und dem Arbeitgeber vorgelegt hatten, darunter auch die Klägerin, nicht ausgezahlt.

- 4 Mit Urteil vom 5. Dezember 2017 wies der Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Rayongericht Krakau – Nowa Huta, IV. Abteilung für Arbeits- und Sozialversicherungssachen), der mit der Rechtssache in erster Instanz befasst war, die Klage ab.
- 5 In Bezug auf die Forderungen auf Zahlung des Zuschlags zum Entgelt wies das Gericht darauf hin, dass gemäß Art. 9, Art. 29 § 1 Nr. 3 und den Art. 77¹-78 des kodeks pracy (Arbeitsgesetzbuch) das Arbeitsentgelt und andere mit der Arbeit verbundene Leistungen in Arbeitsverträgen, Vergütungsordnungen, Tarifverträgen oder auf das Gesetz gestützten Kollektivvereinbarungen festgelegt würden. Der Klägerin stehe kein Anspruch auf Zahlung eines Zuschlags zum Entgelt in Höhe von 250 PLN monatlich (insgesamt 6 000 PLN) zu, weil ein Anspruch auf diesen Zuschlag in keinem bei dem beklagten Arbeitgeber geltenden innerbetrieblichen Rechtsakt festgeschrieben worden sei und sich auch nicht aus dem Inhalt des Arbeitsvertrags ergebe. Ein solcher Zuschlag sei ihr auch nicht aufgrund einer Entscheidung des Arbeitgebers zuerkannt worden. **[Or. 3]**
- 6 In Bezug auf die Schadensersatzforderung wegen Diskriminierung führte das Gericht unter Bezugnahme auf Art. 18^{3a} des Arbeitsgesetzbuchs aus, dass eine Diskriminierung dann vorliege, wenn Arbeitnehmer aus einem der in dieser Vorschrift genannten unzulässigen Kriterien unterschiedlich behandelt würden. Unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Sądu Najwyższego (Oberstes Gericht) ... [nicht übersetzt] wies das erstinstanzliche Gericht darauf hin, dass unter den in Art. 18^{3a} des Arbeitsgesetzbuchs bestimmten unzulässigen Kriterien solche genannt werden könnten, die mit der Arbeit zusammenhängen und abschließend aufgezählt würden, sowie die übrigen Kriterien, die nicht abschließend aufgezählt würden. Somit dürfe ein Arbeitgeber Arbeitnehmer nicht auf der Grundlage der in der Vorschrift aufgezählten unzulässigen Kriterien und daneben auch nicht auf der Grundlage anderer unzulässiger Kriterien, die sozial

bedeutsame persönliche Eigenschaften der Arbeitnehmer betreffen müssten, ungleich behandeln.

- 7 Das erstinstanzliche Gericht wies darauf hin, dass die Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer nicht die Arbeitsentgeltbedingungen oder irgendeine mit der Ausübung der Arbeitnehmerpflichten verbundene Leistung betreffe. Die gezahlte Leistung stehe in keinen Zusammenhang mit der Art und Weise der Ausübung der Arbeit und stelle kein Arbeitsentgelt dar.
- 8 Das Gericht stellte fest, dass als Kriterium für die Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer das Datum gedient habe, an dem dem Arbeitgeber der Bescheid über den Grad der Behinderung vorgelegt worden sei. In der Rechtssache sei somit kein anderes Kriterium für eine Ungleichbehandlung behinderter Personen in Bezug auf den Zuschlag zu erkennen, das ein in Art. 18^{3a} des Arbeitsgesetzbuchs genanntes unzulässiges Kriterium darstellen würde. Insbesondere habe der Arbeitgeber Arbeitnehmer nicht aufgrund der Behinderung ungleich behandelt, denn eine solche Ungleichbehandlung liege dann vor, wenn die Situation behinderter Arbeitnehmer in Bezug auf bestimmte Beschäftigungsbedingungen eine andere sei als die nicht behinderter Arbeitnehmer.
- 9 Die Klägerin hat in der Berufung das oben genannte Urteil angegriffen und argumentiert, dass der Arbeitgeber den Zuschlag zum Entgelt einer Gruppe von Arbeitnehmern gewährt habe, die eine gemeinsame Eigenschaft aufwiesen, nämlich die Behinderung, aber unter der Bedingung, dass sie den Bescheid über den Grad der Behinderung nach einem bestimmten Datum vorgelegt hätten. Damit sei die Möglichkeit ausgeschlossen worden, dass der Zuschlag an Arbeitnehmer ausgezahlt werde, die einen solchen Bescheid früher vorgelegt hätten [Or. 4] und damit zur Herabsetzung des Beitrags, den der Arbeitgeber an den PFRON habe abführen müssen, beigetragen hätten.
- 10 Die Klägerin hat auch geltend gemacht, dass entsprechend dem zwölften Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf jede Diskriminierung von Personen mit Behinderung im Bereich der Beschäftigung untersagt sein solle, wobei gemäß Art. 2 der Richtlinie die Garantie der Gleichbehandlung dahin zu verstehen sei, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung in jeglicher Form gebe. Nach Ansicht der Klägerin hat die Beklagte ein willkürliches und nicht zu rechtfertigendes Kriterium in Form des Datums der Vorlage des Bescheids über den Grad der Behinderung angewandt, das für die Gewährung des Zuschlags zum Entgelt entscheidend gewesen sei. Dies habe in Bezug auf die Klägerin diskriminierenden Charakter gehabt, und ihre Situation sei dadurch ungerechtfertigt gegenüber anderen in dem beklagten Krankenhaus angestellten Behinderten ungleich behandelt worden, was letztlich zu einer Verletzung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung geführt habe. Die Klägerin hat beantragt,

dass das Gericht zweiter Instanz dem Gerichtshof der Europäischen Union eine Frage zur Vorabentscheidung vorlegt.

Gegenstand und Rechtsgrundlage der Vorlage

- 11 Auslegung von Art. 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. 2000, L 303, S. 16).
- 12 Art. 267 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union.

Vorschriften und Rechtsprechung der Europäischen Union

- 13 Zwölfter Erwägungsgrund, Art. 2 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.
- 14 Urteile des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 11. Juli 2006, Chacón Navas (C-13/05, EU:C:2006:456); vom 11. April 2013, HK Danmark (C-335/11 und C-337/11, EU:C:2013:222); vom 18. Januar 2018, Ruiz Conejero (C-270/16, EU:C:2018:17). [Or. 5]

Nationale Vorschriften und Rechtsprechung

- 15 Art. 11³ des Gesetzes vom 26. Juni 1974, Arbeitsgesetzbuch (kodeks pracy) (konsolidierte Fassung, Dz. U. 2018, Pos. 917, mit Änderungen).

Jede Diskriminierung in der Beschäftigung, unmittelbar oder mittelbar, ist unzulässig, insbesondere aus Gründen des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der Rasse, der Religion, der Nationalität, der politischen Überzeugung, einer Gewerkschaftszugehörigkeit, der ethnischen Herkunft, der Konfession sowie der sexuellen Ausrichtung oder wegen der Beschäftigung auf beschränkte oder unbeschränkte Zeit oder in Voll- oder in Teilzeit.

- 16 Art. 18^{3a} des Arbeitsgesetzbuchs:

§ 1. Die Arbeitnehmer sind im Bereich der Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses, der Beschäftigungsbedingungen, der Beförderung sowie des Zugangs zur Weiterbildung zwecks Steigerung der beruflichen Qualifikationen gleich zu behandeln, insbesondere ungeachtet des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der Rasse, der Religion, der Nationalität, der politischen Überzeugung, einer Gewerkschaftszugehörigkeit, der ethnischen Herkunft, der Konfession sowie der sexuellen Ausrichtung und ungeachtet der Beschäftigung auf beschränkte oder unbeschränkte Zeit oder in Voll- oder in Teilzeit.

§ 2. Die Gleichbehandlung in der Beschäftigung bedeutet, dass keine Diskriminierung auf irgendeine Weise, unmittelbar oder mittelbar, aus den in § 1 genannten Gründen erfolgt.

§ 3. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer aus einem oder mehreren der in § 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation gegenüber anderen Arbeitnehmern weniger günstig behandelt wurde, wird oder werden könnte.

§ 4. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn infolge einer Bestimmung, eines angewandten Kriteriums oder einer vorgenommenen Handlung, die scheinbar neutral sind, ein ungünstiges Missverhältnis oder eine besonders ungünstige Lage im Bereich der Begründung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses, der Beschäftigungsbedingungen, der Beförderung sowie des Zugangs zur Weiterbildung zwecks Steigerung der beruflichen Qualifikationen eintritt oder eintreten könnte, das bzw. die alle oder eine bedeutende Zahl von Arbeitnehmern betrifft, die zu einer Gruppe gehören, die durch eines oder mehrere der in § 1 genannten Kriterien gekennzeichnet ist, es sei denn, die Bestimmung, das Kriterium [Or. 6] oder die Handlung ist im Hinblick auf das angestrebte rechtmäßige Ziel objektiv gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich.

...

17 Art. 18^{3b} des Arbeitsgesetzbuchs:

§ 1. Als Verletzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in der Beschäftigung gilt, vorbehaltlich der §§ 2-4, eine vom Arbeitgeber vorgenommene Differenzierung der Situation des Arbeitnehmers aus einem oder mehreren der in Art. 18^{3a} § 1 genannten Gründen, die insbesondere Folgendes bewirkt:

- 1) Verweigerung der Begründung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses,
- 2) nachteilige Ausgestaltung des Arbeitsentgelts oder anderer Beschäftigungsbedingungen oder Nichtberücksichtigung bei Beförderungen oder der Gewährung anderer mit der Arbeit verbundener Leistungen,
- 3) ...

- es sei denn, der Arbeitgeber beweist, dass er sich von objektiven Gründen hat leiten lassen.

...

18 Art. 18^{3d} des Arbeitsgesetzbuchs:

Eine Person, der gegenüber der Arbeitgeber den Grundsatz der Gleichbehandlung in der Beschäftigung verletzt hat, hat Anspruch auf

Schadensersatz in Höhe von nicht weniger als einem Mindestentgelt, das aufgrund gesonderter Vorschriften festgelegt wird.

19 Urteile des Obersten Gerichts ... [nicht übersetzt].

Gründe für Vorlage der Frage zur Vorabentscheidung

20 Bei dem Bezirksgericht Krakau sind bei der Würdigung der Berufung der Klägerin gegen das oben genannte Urteil des Rayongerichts Krakau – Nowa Huta Zweifel aufgekommen bezüglich der Auslegung von Art. 2 der Richtlinie 2000/78/EG und bezüglich der Frage, ob es zu einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung – in dem in der Richtlinie genannten Sinne – in dem Fall kommen kann, dass ein Arbeitgeber Arbeitnehmer innerhalb einer sich durch die gleiche geschützte Eigenschaft, hier die Behinderung, auszeichnenden Gruppe [Or. 7] ungleich behandelt.

21 In der nationalen Rechtsprechung wird angenommen, dass eine Diskriminierung eine nicht durch objektive Gründe gerechtfertigte schlechtere Behandlung eines Arbeitnehmers wegen nicht im Zusammenhang mit der Ausübung der Arbeit stehenden persönlichen und sozial erheblichen Merkmalen oder Eigenschaften, beispielsweise aus den in Art. 18^{3a} des Arbeitsgesetzbuchs genannten Gründen, oder wegen Beschäftigung auf beschränkte oder unbeschränkte Zeit oder in Voll- oder in Teilzeit sei. ... [nicht übersetzt]. Dagegen stelle eine Ungleichbehandlung aus Gründen, die nicht als diskriminierend angesehen würden, keine Diskriminierung dar ... [nicht übersetzt].

22 Zur Frage der Diskriminierung wegen einer Behinderung hat auch der Gerichtshof der Europäischen Union Stellung bezogen. Im Urteil vom 11. Juli 2006 in der Rechtssache C-13/05 hat er in Rn. 48 darauf hingewiesen, dass eine Benachteiligung wegen einer Behinderung nur dann in den Schutzbereich der Richtlinie 2000/78 eingreift, wenn sie eine Diskriminierung im Sinne des Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie darstellt. Im Urteil vom 11. April 2013 in den verbundenen Rechtssachen C-335/11 und C-337/11 hat der Gerichtshof sodann in Rn. 40 bemerkt, dass es dem Ziel der Richtlinie 2000/78 widerspricht, für ihren Anwendungsbereich je nach Ursache der Behinderung zu differenzieren, und in Rn. 71 hervorgehoben, dass ein unter diese Richtlinie fallender behinderter Arbeitnehmer gegen jedwede Diskriminierung im Verhältnis zu einem nichtbehinderten Arbeitnehmer geschützt werden muss. Dieselbe Ansicht hat der Gerichtshof auch in Rn. 36 des Urteils vom 18. Januar 2018 in der Rechtssache C-270/16 geäußert.

23 Aus der oben angeführten nationalen Rechtsprechung und den Urteilen des Gerichtshofs wie auch aus dem Wortlaut der die Diskriminierung regelnden Vorschriften, darunter des zwölften Erwägungsgrundes und des Art. 2 der Richtlinie 2000/78, ergibt sich keine Antwort auf die Frage, ob die Differenzierung der Situation einzelner Personen innerhalb einer sich durch eine geschützte Eigenschaft, wie die Behinderung, auszeichnenden Gruppe auch eine

Form der Diskriminierung darstellen kann, wenn die vom Arbeitgeber vorgenommene Differenzierung innerhalb dieser Gruppe auf ein scheinbar neutrales Kriterium gestützt war, dieses **[Or. 8]** Kriterium nicht durch ein rechtmäßiges Ziel objektiv gerechtfertigt werden kann und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels nicht angemessen und erforderlich sind.

- 24 Die vom beklagten Arbeitgeber in der vorliegenden Rechtssache vorgenommenen Handlungen haben nicht zur Benachteiligung behinderter Arbeitnehmer gegenüber nicht behinderten Arbeitnehmern geführt. Mit der Erklärung, er wolle die Beiträge zum PFRON dadurch senken, dass einigen der Behinderten der Zuschlag zum Entgelt ausgezahlt werde, hat er jedoch eine Ungleichbehandlung einiger behinderter Arbeitnehmer gegenüber anderen ebenfalls behinderten Arbeitnehmern vorgenommen. Eine solche Handlungsweise stellt keine unmittelbare Diskriminierung dar, weil es zu einer solchen – gemäß Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie – dann kommt, wenn eine Person wegen eines der in Art. 1 genannten Gründe, d. h. wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Beim Bezirksgericht kommen jedoch Zweifel auf bezüglich der Möglichkeit, eine solche Handlungsweise als mittelbare Diskriminierung anzusehen. Allerdings wird in den angeführten Vorschriften der Richtlinie nicht erläutert, ob innerhalb einer sich durch die gleiche geschützte Eigenschaft, wie z. B. die Behinderung, auszeichnenden Gruppe von Arbeitnehmern eine mittelbare Diskriminierung möglich ist.
- 25 Eine Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern in Bezug auf die Zahlung von Arbeitsentgelt kann zweifellos als Diskriminierung angesehen werden, wenn sie unter Anwendung eines unzulässigen Kriteriums erfolgt. In der Richtlinie 2000/78/EG wurde kein Gebot der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer (auch in Bezug auf die Zahlung von Arbeitsentgelt) geregelt, vielmehr wurden Kriterien bestimmt, mit denen eine Differenzierung der Situation der Beschäftigten nicht gerechtfertigt werden kann, was auch für den Inhalt der polnischen Regelungen im Arbeitsgesetzbuch maßgebend ist. Nach Ansicht des Bezirksgerichts muss Art. 2 der Richtlinie ausgelegt werden, um zu bestimmen, ob das vom Beklagten angewandte Kriterium des Datums der Vorlage eines Bescheids über den Grad der Behinderung an den Arbeitgeber als Voraussetzung für die Gewährung und Auszahlung eines Zuschlags an behinderte Personen ein durch diese Richtlinie verbotenes diskriminierendes Kriterium darstellt, obwohl es zu einer Ungleichbehandlung ausschließlich innerhalb einer Gruppe behinderter Personen und nicht gegenüber **[Or. 9]** nicht behinderten Arbeitnehmern kam. Nur eine Ungleichbehandlung aufgrund eines unzulässigen Grundes stellt nämlich eine Diskriminierung dar.

Vorlagefrage

- 26 Angesichts der oben genannten Zweifel hat das Bezirksgericht beschlossen, dem Gerichtshof der Europäischen Union die folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:

„Ist Art. 2 der Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf dahin auszulegen, dass eine Differenzierung der Situation einzelner Personen, die zu einer sich durch eine geschützte Eigenschaft (Behinderung) auszeichnenden Gruppe gehören, eine Form der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes darstellt, wenn die vom Arbeitgeber vorgenommene Differenzierung innerhalb der Gruppe aufgrund eines scheinbar neutralen Kriteriums erfolgt, dieses Kriterium nicht durch ein rechtmäßiges Ziel objektiv gerechtfertigt werden kann und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels nicht angemessen und erforderlich sind?“

ARBEITSDOKUMENT