

## Versione anonimizzata

Traduzione

C-16/19 - 1

### Causa C-16/19

#### Domanda di pronuncia pregiudiziale

##### Data di deposito:

2 gennaio 2019

##### Giudice del rinvio:

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

##### Data della decisione di rinvio:

27 novembre 2018

##### Ricorrente:

VL

##### Resistente:

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

[Or.1] [OMISSIS]

#### Motivazione della decisione del 27 novembre 2018

#### Domanda di pronuncia pregiudiziale

##### Giudice del rinvio:

Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Tribunale regionale di Cracovia, VII sezione del lavoro e delle assicurazioni sociali)

##### Parti nel procedimento principale

Ricorrente:VL

[OMISSIS]

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

[OMISSIS]

### Oggetto del procedimento principale e fatti pertinenti

- 1 Il procedimento principale riguarda la richiesta di pagamento di un'integrazione della retribuzione, corrisposta mensilmente ai dipendenti in possesso del provvedimento di riconoscimento della disabilità, e la richiesta di un risarcimento del danno per violazione del principio della parità di trattamento in materia di occupazione. Secondo la ricorrente, corrispondere mensilmente un'integrazione della retribuzione esclusivamente ai dipendenti che hanno ottenuto dopo il 1° settembre 2014 il provvedimento di riconoscimento del grado di disabilità [in prosieguo: il «certificato di disabilità»], e non riconoscere tale integrazione alla ricorrente poiché ha ottenuto detto certificato prima di tale data, costituisce una discriminazione sulle condizioni retributive.
- 2 La ricorrente VL era impiegata come psicologa presso il Szpital Klinicznym im. dra J. Babińskiego Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w Krakowie (Ospedale clinico dott. J. Babiński, Istituto autonomo di gestione dell'assistenza sanitaria pubblica di Cracovia, Polonia), in una prima fase dal 21 novembre 2011 al 30 settembre 2011 e, successivamente, dal 3 ottobre 2011 al 30 settembre 2016<sup>1</sup>. In data 8 dicembre 2011 la sig.ra VL ha ottenuto il certificato di disabilità moderata permanente. La ricorrente ha presentato detto certificato al datore di lavoro il 21 dicembre 2011. [Or. 2]
- 3 La parte resistente era tenuta ad effettuare versamenti mensili al Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) [Fondo statale per la riabilitazione dei disabili (PFRON)], la cui entità dipendeva da un indicatore basato sul numero dei dipendenti disabili. Il direttore dell'ospedale resistente aveva deciso di riconoscere e di corrispondere un'integrazione mensile ai dipendenti che avessero presentato al datore di lavoro il certificato di disabilità in un momento successivo a quello della riunione con i dipendenti che si era tenuta nel secondo semestre del 2013. L'integrazione veniva riconosciuta esclusivamente a coloro che avessero presentato il certificato di disabilità dopo la data in cui si era tenuta detta riunione, indipendentemente dal fatto che avessero ottenuto detto certificato dopo la riunione del 2013 o prima di essa, ma fino a quel momento non lo avessero presentato al datore di lavoro. Lo scopo di tale decisione era quello di ridurre i contributi al PFRON. L'integrazione veniva riconosciuta individualmente a determinati dipendenti sulla base di una decisione unilaterale del direttore della parte resistente. Tale integrazione veniva corrisposta a 13 dipendenti - esclusivamente a coloro che avevano presentato il certificato di disabilità dopo la riunione del direttore dell'ospedale resistente con i dipendenti. L'integrazione non

<sup>1</sup> NdT. Evidente erronea indicazione delle date.

veniva corrisposta a 16 persone che avevano ottenuto il certificato di disabilità e che lo avevano presentato al datore di lavoro prima di detta riunione, tra le quali figurava anche la ricorrente.

- 4 Con decisione del 5 dicembre 2017, il Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Tribunale circondariale di Cracovia - Nowa Huta in Cracovia, sezione del lavoro e delle assicurazioni sociali, Polonia), ha respinto il ricorso.
- 5 In merito alla domanda di pagamento dell'integrazione della retribuzione, il giudice ha evidenziato che in base agli articoli 9, 29, paragrafo 1, punto 3, e agli articoli da 77<sup>1</sup> a 78 del kodeks pracy (codice del lavoro), la retribuzione lavorativa e le altre prestazioni ad essa connesse sono definite dal contratto di lavoro, dai regolamenti interni sulle retribuzioni, dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali stipulati in base alla legge. Alla ricorrente non spetta il diritto al pagamento dell'integrazione della retribuzione di 250 zloty polacchi (PLN) mensili (per un totale di PLN 6 000) poiché il diritto a tale integrazione non è stato ufficializzato in nessun atto aziendale interno vigente nell'ospedale resistente e non risulta dal testo del contratto di lavoro individuale. Tale integrazione non è stata riconosciuta alla ricorrente nemmeno con la decisione del datore di lavoro. [Or.3]
- 6 In merito alla domanda di risarcimento del danno per discriminazione, il giudice di primo grado ha rilevato, richiamando l'articolo 18<sup>3a</sup> del kodeks pracy (codice del lavoro), che la discriminazione consiste nella differenziazione delle situazioni dei lavoratori basata su uno qualsiasi dei criteri illegittimi elencati in tale disposizione. Facendo riferimento alla giurisprudenza del Sąd Najwyższy (Corte Suprema, Polonia), [OMISSIS], il giudice di primo grado ha rilevato che tra i criteri illegittimi definiti nell'articolo 18<sup>3a</sup> del kodeks pracy (codice del lavoro), è possibile individuarne taluni connessi all'attività lavorativa tassativamente elencati e altri non tassativamente elencati. Pertanto, è vietato al datore di lavoro differenziare le situazioni dei lavoratori, oltre che sulla base dei criteri illegittimi elencati nella disposizione in esame, anche in ragione di altri criteri illegittimi, che riguardino caratteristiche personali socialmente rilevanti dei lavoratori.
- 7 Secondo il giudice di primo grado, la differenziazione dei dipendenti, [nel caso in esame], non concerneva le condizioni di retribuzione o una qualsiasi delle prestazioni connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa; l'integrazione corrisposta era indipendente dalle modalità di svolgimento del lavoro e non ne costituiva la remunerazione.
- 8 Il giudice ha stabilito che il criterio di differenziazione dei dipendenti era la data di presentazione al datore di lavoro del certificato di disabilità e, pertanto, per quanto riguarda il riconoscimento dell'integrazione non era emerso, nella fattispecie, nessun altro criterio di differenziazione delle persone disabili che potesse costituire un criterio illegittimo di cui all'articolo 18<sup>3a</sup> del kodeks pracy (codice del lavoro). In particolare, il datore di lavoro non ha differenziato i

dipendenti a causa dell'handicap dal momento che tale differenziazione si verifica quando, sotto il profilo delle condizioni di lavoro, la situazione dei lavoratori disabili è diversa rispetto a quella dei lavoratori non disabili.

- 9 In sede di appello, la ricorrente ha contestato la suddetta decisione sostenendo che il datore di lavoro aveva riconosciuto l'integrazione della retribuzione a un gruppo di dipendenti che avevano una caratteristica comune qual è l'handicap, ma solo a condizione che il certificato di disabilità fosse stato presentato dopo una certa data, escludendo, in tal modo, la possibilità che l'integrazione venisse pagata a quei dipendenti che avevano presentato detto certificato prima di tale data, [Or. 4] contribuendo così alla riduzione dei contributi che il datore di lavoro era tenuto a versare in favore del PFRON.
- 10 La ricorrente sosteneva altresì che come indicato nel considerando 12 della direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, qualsiasi discriminazione basata su handicap in materia di occupazione dovrebbe essere proibita mentre, ai sensi dell'articolo 2 della direttiva, per parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta. Secondo la ricorrente, la parte resistente avrebbe utilizzato l'arbitrario e ingiustificato criterio della data di presentazione del certificato di disabilità come decisivo per il riconoscimento dell'integrazione della retribuzione e tale fatto avrebbe assunto nei confronti della ricorrente carattere discriminatorio e senza giustificazione avrebbe differenziato la sua situazione rispetto a quella di altre persone disabili dipendenti dell'ospedale resistente e, in definitiva, avrebbe portato alla violazione del principio di non discriminazione. La ricorrente ha chiesto al giudice di secondo grado di sollevare la questione pregiudiziale dinanzi alla Corte di Giustizia dell'Unione europea.

#### **Oggetto e fondamento giuridico del rinvio pregiudiziale**

- 11 L'interpretazione dell'articolo 2 della direttiva 2000/78/CE, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU 2000, L 303, pag. 16)
- 12 Articolo 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

#### **Disposizioni di diritto e giurisprudenza dell'Unione**

- 13 Considerando 12 e articolo 2, paragrafi 1 e 2, della direttiva 2000/78/CE, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
- 14 Sentenze della Corte di giustizia dell'Unione europea dell'11 luglio 2006, Chacón Navas, C-13/05 (EU:C:2006:456); dell'11 aprile 2013, HK Danmark, C-335/11 e

C-337/11 (EU:C:2013:222); del 18 gennaio 2018, Ruiz Conejero, C-270/16 (EU:C:2018:17).

**[Or.5] Disposizioni di diritto e giurisprudenza nazionali**

- 15 Articolo 11<sup>3</sup> della ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dziennik Ustaw z 2018 r., poz. 917 ze zmianami), [legge del 26 giugno 1974, Codice del lavoro (Gazzetta ufficiale della Repubblica di Polonia 2018, posizione 917, testo unico, con modifiche) in prosieguo: il «KP»:

*È inammissibile qualsiasi discriminazione in materia di occupazione, diretta o indiretta, in particolare, in ragione del sesso, dell'età, dell'handicap, della razza, della religione, della nazionalità, delle convinzioni politiche, dell'appartenenza sindacale, dell'origine etnica, della confessione, delle tendenze sessuali, ed anche in ragione del tipo di contratto a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale.*

- 16 Articolo 18<sup>3a</sup> del KP:

*1. I lavoratori devono essere trattati allo stesso modo per quanto riguarda la costituzione e la cessazione del rapporto di lavoro, le condizioni di lavoro, la promozione e l'accesso alla formazione professionale, senza distinzione, in particolare, di sesso, età, handicap, razza, religione, nazionalità, convinzioni politiche, appartenenza sindacale, origine etnica, confessione, tendenze sessuali, ed anche indipendentemente dal tipo di contratto a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale.*

*2. Per parità di trattamento in materia di occupazione si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, basata su uno dei motivi di cui al paragrafo 1.*

*3. Sussiste discriminazione diretta quando, per uno dei motivi di cui al paragrafo 1, un lavoratore è o potrebbe essere trattato meno favorevolmente di altri lavoratori in una situazione analoga.*

*4. Sussiste discriminazione indiretta quando a seguito di una disposizione, di un criterio applicato o di un'azione intrapresa apparentemente neutrali si verificano o si potrebbero verificare disparità sfavorevoli o situazioni particolarmente sfavorevoli per quanto riguarda la costituzione o la cessazione del rapporto di lavoro, le condizioni di lavoro, le promozioni, l'accesso alla formazione professionale, rispetto a tutti o ad una parte significativa di lavoratori appartenenti ad un gruppo che si contraddistingue per uno o più motivi di cui al paragrafo 1, salvo che la disposizione, il criterio o l'azione [Or.6] siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.*

(...)

17 Articolo 18<sup>3b</sup> del KP:

*1. Per violazione del principio della parità di trattamento in materia di occupazione, fatte salve le disposizioni di cui ai paragrafi da 2 a 4, si intende una differenziazione operata dal datore di lavoro della situazione del lavoratore per uno o più motivi di cui all'articolo 18<sup>3a</sup>, paragrafo 1, che produca come effetto, in particolare:*

- 1) il rifiuto della costituzione o della cessazione del rapporto di lavoro;*
- 2) la determinazione sfavorevole della retribuzione o delle altre condizioni di lavoro oppure l'esclusione dalla promozione o da altre prestazioni legate al lavoro,*
- 3) (...)*

*- salvo che il datore di lavoro dimostri di aver agito per giustificati motivi.*

*(...)*

18 Articolo 18<sup>3d</sup> del KP:

*Colui che ha subito da parte del datore di lavoro una violazione del principio della parità di trattamento in materia di occupazione ha diritto al risarcimento per un importo non inferiore alla retribuzione minima, stabilita in base alle norme speciali.*

19 Decisioni del Sąd Najwyższy (Corte Suprema, Polonia) [OMISSIS].

**Fondamento del rinvio pregiudiziale**

20 Il Sąd Okręgowy w Krakowie (Tribunale regionale di Cracovia, Polonia), in sede di valutazione dell'appello della ricorrente contro la summenzionata decisione del Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie (Tribunale circondariale di Cracovia - Nowa Huta in Cracovia, Polonia), nutre dubbi in merito all'interpretazione dell'articolo 2 della direttiva 2000/78/CE, e in merito a se la discriminazione - diretta o indiretta di cui alla direttiva - possa ricorrere nella situazione in cui il datore di lavoro operi una differenziazione dei dipendenti all'interno di un gruppo [Or.7] contraddistinto da una caratteristica protetta - nella fattispecie, l'handicap.

21 Secondo la giurisprudenza nazionale per discriminazione si intende un trattamento sfavorevole del lavoratore non giustificato da motivi oggettivi, operato in base a caratteristiche o qualità personali non connesse con il lavoro svolto e socialmente rilevanti, elencate a titolo esemplificativo nell'articolo 18<sup>3a</sup> del KP, oppure operato in base al tipo di contratto a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale [OMISSIS]. Non costituisce, invece, una discriminazione la disparità di trattamento non dettata da motivi considerati come discriminatori [OMISSIS].

- 22 In materia di discriminazione fondata sull'handicap si è pronunciata anche la Corte di Giustizia dell'Unione europea. Con sentenza dell'11 luglio 2006, emessa nella causa C-13/05, la Corte ha dichiarato al punto 48 che un trattamento sfavorevole basato sull'handicap va contro la tutela prevista dalla direttiva 2000/78 unicamente nei limiti in cui costituisca una discriminazione ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, di quest'ultima. Nella sentenza dell'11 aprile 2013, emessa nelle cause riunite C-335/11 e C-337/11, la Corte ha invece rilevato al punto 40 che è in contrasto con la finalità stessa della direttiva 2000/78 ammettere che essa possa applicarsi in funzione della causa dell'handicap e al punto 71 ha sottolineato che il lavoratore disabile che rientri nella tutela offerta da detta direttiva deve essere protetto contro ogni discriminazione rispetto ad un lavoratore che non vi rientri. La Corte ha ribadito tale orientamento al punto 36 della sentenza del 18 gennaio 2018, emessa nella causa C-270/16.
- 23 La giurisprudenza nazionale e le sentenze della Corte sopra citate, come anche il tenore letterale delle disposizioni concernenti la discriminazione, compreso il testo del considerando 12 e l'articolo 2 della direttiva 2000/78/CE, non forniscono una risposta alla questione se possa considerarsi forma di discriminazione una differenziazione di situazioni delle singole persone appartenenti ad un gruppo contraddistinto da una caratteristica protetta, qual è l'handicap, qualora la differenziazione operata dal datore di lavoro sia avvenuta all'interno di tale gruppo in base a un criterio apparentemente neutrale [Or. 8] e detto criterio non possa essere oggettivamente giustificato da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento non siano appropriati e necessari.
- 24 Nel caso in esame, le azioni intraprese dal datore di lavoro resistente non hanno prodotto un trattamento sfavorevole dei dipendenti con disabilità rispetto a quelli non disabili. Giustificando il proprio operato con l'intenzione di ridurre i contributi al PFRON, attraverso il pagamento dell'integrazione ad alcuni tra i disabili, [il datore di lavoro] ha effettuato, tuttavia, una differenziazione di alcuni dipendenti disabili rispetto ad altri, anch'essi disabili. Tale comportamento non costituisce una discriminazione diretta poiché essa - ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva - sussiste quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1 di detta direttiva, vale a dire la religione o le convinzioni personali, l'handicap, l'età o le tendenze sessuali, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga. I dubbi del Sąd Okręgowy (Tribunale regionale) riguardano, tuttavia, la possibilità di considerare tale azione come una discriminazione indiretta, sebbene il tenore delle disposizioni della direttiva citate non chiarisca se una discriminazione indiretta possa verificarsi all'interno di un gruppo di lavoratori contraddistinti da una stessa caratteristica protetta qual è, ad esempio, l'handicap.
- 25 Indubbiamente, una differenziazione dei lavoratori sotto il profilo della retribuzione può essere considerata discriminatoria qualora sia fondata su un criterio illegittimo. La direttiva 2000/78/CE non introduce l'obbligo della parità di trattamento di tutti i lavoratori (nemmeno in materia di retribuzione), bensì

definisce i motivi che non possono essere utilizzati al fine di giustificare una differenziazione di situazioni dei lavoratori e tale circostanza influisce anche sulle soluzioni giuridiche polacche adottate nel codice del lavoro. Secondo il Sąd Okręgowy (Tribunale regionale) è necessario interpretare l'articolo 2 della direttiva per determinare se l'applicazione da parte del resistente del criterio della data di presentazione al datore di lavoro del certificato di disabilità come condizione per il riconoscimento e il pagamento dell'integrazione alle persone con disabilità costituisca un criterio illegittimo discriminatorio, ai sensi di tale direttiva, sebbene la differenziazione sia avvenuta unicamente all'interno di un gruppo di persone con disabilità e non [Or.9] rispetto ai dipendenti non disabili. Infatti, la discriminazione si verifica solo se la differenziazione è fondata su un criterio illegittimo.

### **Questione pregiudiziale**

- 26 In considerazione dei dubbi sopra delineati, il Sąd Okręgowy (Tribunale regionale) ha deciso di sottoporre alla Corte di giustizia dell'Unione europea la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'articolo 2, della direttiva 2000/78/CE, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, debba essere interpretato nel senso che costituisce una forma di violazione del principio della parità di trattamento una differenziazione di situazioni delle singole persone appartenenti ad un gruppo contraddistinto da una caratteristica protetta (l'handicap), qualora la differenziazione operata dal datore di lavoro avvenga all'interno di tale gruppo in base a un criterio apparentemente neutrale e tale criterio non possa essere oggettivamente giustificato da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento non siano appropriati e necessari».