

Anonimizuota versija

Vertimas

C-16/19 - 1

Byla C-16/19

Prašymas priimti prejudicinį sprendimą

Gavimo data:

2019 m. sausio 2 d.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:

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

Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:

2018 m. lapkričio 27 d.

Ieškovė:

VL

Atsakovė:

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

(orig. p. 1) <...>

2018 m. lapkričio 27 d. nutarties pagrindimas

Prašymas priimti prejudicinį sprendimą

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiantis teismas

Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Krokvos apygardos teismas, VII darbo ir socialinės apsaugos bylų skyrius)

Pagrindinės bylos šalys

Ieškovė: VL

<...>

Atsakovė: *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie* (Dr. J. Babinskio klinikinė ligoninė, Nepriklausomas visuomenės sveikatos priežiūros centras Krokuvoje)

<...>

Pagrindinės bylos dalykas ir esminės faktinės aplinkybės

- 1 Byloje nagrinėjamas reikalavimas sumokėti priedą prie darbo užmokesčio, kas mėnesį mokamą darbuotojams, kuriems pripažintas neįgalumas, ir kompensaciją už vienodo požiūrio principo užimtumo srityje pažeidimą. Pasak ieškovės, mėnesinio priedo prie darbo užmokesčio mokėjimas tik tiems darbuotojams, dėl kurių sprendimas dėl neįgalumo lygio pripažinimo priimtas po 2014 m. rugsėjo 1 d., ir jo nesuteikimas ieškovei todėl, kad sprendimas dėl jos neįgalumo lygio pripažinimo priimtas iki tos datos, yra su darbo užmokesčiu susijusi diskriminacija.
- 2 Ieškovė VL buvo įdarbinta kaip psichologė *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej* Krokuvoje nuo 2011 m. lapkričio 21 d. iki 2011 m. rugsėjo 30 d. ir nuo 2011 m. spalio 3 d. iki 2016 m. rugsėjo 30 d. 2011 m. gruodžio 8 d. VL pripažintas nuolatinis vidutinio lygio neįgalumas. Sprendimas dėl neįgalumo pripažinimo buvo perduotas darbdaviui 2011 m. gruodžio 21 d. (**orig. p. 2**)
- 3 Atsakovė buvo įpareigota mokėti *Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych* (Valstybinis neįgalųjų reabilitacijos fondas, toliau – PFRON) mėnesines įmokas, kurių dydis priklauso nuo rodiklio, pagrįsto įdarbintų neįgalių darbuotojų skaičiumi. Ligoninės atsakovės direktorius nusprendė skirti ir mokėti mėnesinį priedą darbuotojams, kurie darbdaviui pateiks sprendimą dėl neįgalumo lygio pripažinimo po susitikimo su darbuotojais, vykusio 2013 metų antroje pusėje. Šis priedas buvo suteikiamas tik asmenims, pateikusiems sprendimą dėl neįgalumo lygio pripažinimo po susitikimo datos, neatsižvelgiant į tai, ar toks sprendimas buvo priimtas po susitikimo 2013 metais, ar iki tos datos, tačiau iki to laiko nebuvo pateiktas darbdaviui. Šių darbdavio veiksmų tikslas buvo sumažinti PFRON įmokas. Priedas buvo suteikiamas individualiai pasirinktiems darbuotojams, remiantis vienašališku ligoninės atsakovės direktoriaus sprendimu. Jis buvo išmokėtas 13 darbuotojų – tik tiems, kurie sprendimą dėl neįgalumo pripažinimo pateikė po ligoninės atsakovės direktoriaus susitikimo su darbuotojais. Priedas nebuvo išmokėtas 16 asmenų, kurie gavo sprendimą dėl neįgalumo lygio pripažinimo ir pateikė jį darbdaviui prieš šį susitikimą, tarp jų ir ieškovei.
- 4 *Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych* (Krokvos Nowa Huta apylinkės teismas, IV darbo ir socialinės apsaugos bylų skyrius), nagrinėjęs bylą kaip pirmoji instancija, 2017 m. gruodžio 5 d. sprendimu atmetė ieškinį.

- 5 Nagrinėdamas reikalavimą išmokėti priedą prie darbo užmokesčio, teismas nurodė, kad pagal *Kodeks pracy* (Darbo kodeksas) 9 straipsnį, 29 straipsnio 1 dalies 3 punktą ir 77¹–78 straipsnius darbo užmokestis ir kitos su darbu susijusios išmokos yra nustatomos darbo sutartyje, darbo užmokesčio taisyklėse, kolektyvineje darbo sutartyje arba pagal teisės aktus sudarytame kolektyviniame susitarime. Ieškovė neturi teisės reikalauti mokėti 250 PLN priedą prie darbo užmokesčio per mėnesį (iš viso 6 000 PLN), nes teisė gauti tokį priedą nebuvo įtraukta į jokių darbdaviui privalomus vidaus dokumentus, taip pat nėra nustatyta darbo sutartyje. Toks priedas jai taip pat nebuvo suteiktas darbdavio sprendimu. **(orig. p. 3)**
- 6 Nagrinėdamas reikalavimą sumokėti žalos atlyginimą už diskriminaciją, remdamasis Darbo kodekso 18^{3a} straipsniu, teismas pareiškė, kad diskriminacija yra darbuotojų padėties diferencijavimas pagal bet kurį iš šioje nuostatoje išvardytų draudžiamų kriterijų. Remdamasis *Sąd Najwyższy* (Aukščiausiasis Teismas) jurisprudencija, <...>, pirmosios instancijos teismas pažymėjo, kad tarp draudžiamų kriterijų, nustatytų Darbo kodekso 18^{3a} straipsnyje, galima paminėti su darbu susijusius išsamius kriterijus ir kitus kriterijus, kurie nėra išsamiai išvardyti. Taigi, be šioje nuostatoje nurodytų draudžiamų kriterijų, darbdavys negali diferencijuoti darbuotojų padėties dėl kitų nepriimtinių kriterijų, tačiau jie turi būti susiję su socialiai svarbiomis darbuotojų asmeninėmis savybėmis.
- 7 Pirmosios instancijos teismas nurodė, kad darbuotojų diferencijavimas nebuvo susijęs su darbo užmokesčio sąlygomis ar bet kuria kita išmoka, mokama dėl darbuotojų pareigų vykdymo; mokama išmoka buvo atskirta nuo darbo atlikimo būdo ir nebuvo atlyginimas už darbą.
- 8 Teismas nustatė, kad darbuotojų diferencijavimo kriterijus buvo sprendimo dėl neįgalumo lygio pripažinimo pateikimo darbdaviui data, taigi byloje nenustatyta jokie kito neįgaliųjų asmenų diferencijavimo suteikiant priedą kriterijaus, kuris būtų Darbo kodekso 18^{3a} straipsnyje nurodytas draudžiamas kriterijus. Visų pirma darbdavys nediferencijavo darbuotojų dėl neįgalumo, nes toks diferencijavimas atsiranda tada, kai neįgalių darbuotojų padėtis skiriasi nuo negalios neturinčių darbuotojų padėties konkrečių darbo sąlygų atžvilgiu.
- 9 Ieškovė apeliaciniame skunde užginčijo minėtą sprendimą ir teigė, kad darbdavys suteikė priedą prie darbo užmokesčio darbuotojų, turinčių bendrą savybę – neįgalumą, grupei, tačiau su sąlyga, kad jie pateiks sprendimus dėl neįgalumo lygio pripažinimo po tam tikros datos, taip panaikino galimybę gauti priedą darbuotojams, kurie tokį sprendimą pateikė anksčiau, **(orig. p. 4)** ir prisidėjo prie įmokos, kurią turėjo mokėti PFRON, sumos sumažinimo.
- 10 Be to, ieškovė nurodė, kad, kaip nurodyta 2000 m. lapkričio 27 d. Direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 12 konstatuojamojoje dalyje, bet kokia neįgaliųjų diskriminacija užimtumo srityje turėtų būti draudžiama, o pagal direktyvos 2 straipsnį vienodo požiūrio užtikrinimas yra suprantamas kaip bet kokios formos

tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos nebuvimas. Pasak ieškovės, atsakovė pasinaudojo savavališku ir nepagrįstu kriterijumi, susijusiu su sprendimo dėl neįgalumo lygio pripažinimo pateikimo data, sprenddama dėl priedo prie darbo užmokesčio suteikimo; šis kriterijus diskriminavo ieškovę ir nepagrįstai diferencijavo jos padėtį kitų atsakovės ligoninėje įdarbintų neįgalių asmenų atžvilgiu, taigi pažeidė nediskriminavimo principą. Ieškovė paprašė antrosios instancijos teismo kreiptis į Europos Sąjungos Teisingumo Teismą su prašymu priimti prejudicinį sprendimą.

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą dalykas ir teisinis pagrindas

- 11 2000 m. lapkričio 27 d. Direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79) 2 straipsnio išaiškinimas.
- 12 Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 267 straipsnis.

Europos Sąjungos teisė ir jurisprudencija

- 13 2000 m. lapkričio 27 d. Direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 12 konstatuojamoji dalis, 2 straipsnio 1 ir 2 dalys
- 14 Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimai: 2006 m. liepos 11 d. Sprendimas *Chacón Navas* (C-13/05, ECLI:EU:C:2006:456); 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimas *HK Danmark* (C-335/11 ir C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222); 2018 m. sausio 18 d. Sprendimas *Ruiz Conejero* (C-270/16, ECLI:EU:C:2018:17).

(orig. p. 5) Nacionalinė teisė ir jurisprudencija

- 15 *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (1974 m. birželio 26 d. Darbo kodeksas, toliau – DK, suvestinė redakcija, *Dz. U.*, 2018, 917 poz. su pakeitimais) 11³ straipsnis:

Bet kokia tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija užimtumo srityje, ypač dėl lyties, amžiaus, negalios, rasės, religijos, tautybės, politinių įsitikinimų, narystės profesinėje sąjungoje, etninės kilmės, tikėjimo, seksualinės orientacijos, taip pat dėl darbo pagal terminuotą ar neterminuotą darbo sutartį arba visą ar ne visą darbo dieną, yra nepriimtina.

- 16 DK 18^{3a} straipsnis:

1. Darbuotojai turi būti vienodai traktuojami, kiek tai susiję su darbo sutarčių sudarymu ir nutraukimu, įdarbinimo sąlygomis, paaukštinimu ir galimybėmis mokytis siekiant pagerinti profesinę kvalifikaciją, visų pirma nepriklausomai nuo

lyties, amžiaus, negalios, rasės, religijos, tautybės, politinių įsitikinimų, narystės profesinėje sąjungoje, etninės kilmės, tikėjimo, seksualinės orientacijos, taip pat neatsižvelgiant į jų darbą pagal terminuotą ar neterminuotą darbo sutartį arba visą ar ne visą darbo dieną.

2. Vienodas požiūris užimtumo srityje reiškia, kad negali būti tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl šio straipsnio 1 dalyje nurodytų priežasčių.

3. Tiesioginė diskriminacija atsiranda, kai darbuotojas dėl vienos ar kelių 1 dalyje nurodytų priežasčių buvo, yra ar galėtų būti panašioje situacijoje vertinamas mažiau palankiai nei kiti darbuotojai.

*4. Netiesioginė diskriminacija yra tuo atveju, kai dėl iš pažiūros neutralios nuostatos, pritaikyto kriterijaus ar veiksmų atsiranda arba galėtų atsirasti nepalankios disproporcijos arba ypač nepalanki padėtis, susijusi su darbo sutarčių sudarymu ir nutraukimu, įdarbinimo sąlygomis, paaukštinimu ir galimybėmis mokytis siekiant pagerinti profesinę kvalifikaciją, paveikianti visus arba didelį skaičių darbuotojų, priklausančių grupei, išskirtai dėl vienos ar kelių 1 dalyje nurodytų priežasčių, nebent tokią nuostatą, kriterijų ar veiksmus (**orig. p. 6**) objektyviai pateisina teisėtas tikslas, kurį būtina pasiekti, o pasirinktos priemonės, siekiant šio tikslo, yra tinkamos ir būtinos.*

<...>

17 DK 18^{3b} straipsnis:

1. Atsižvelgiant į 2–4 dalis, vienodo požiūrio principo pažeidimu laikoma situacija, kai darbdavys diferencijuoja darbuotojo padėtį dėl vienos ar kelių 18^{3a} straipsnio 1 dalyje nurodytų priežasčių ir dėl to visų pirma:

1) atsisakoma sudaryti darbo sutartį arba ji nutraukiama;

2) nepalankiai nustatomas darbo užmokestis ar kitos įdarbinimo sąlygos arba nesuteikiamas paaukštinimas ar kitos su darbu susijusios išmokos;

3) <...>

– nebent darbdavys įrodo, kad vadovavosi objektyviomis priežastimis.

<...>

18 DK 18^{3d} straipsnis:

Asmuo, kurio atžvilgiu darbdavys pažeidė vienodo požiūrio principą užimtumo srityje, turi teisę į žalos atlyginimą, ne mažesnę kaip minimalų darbo užmokestį, nustatytą pagal atskiras nuostatas.

19 Aukščiausiojo Teismo sprendimai <...>

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvai

- 20 Nagrinėjant ieškovės apeliacinį skundą dėl pirmiau minėto *Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie* sprendimo, *Sąd Okręgowy w Krakowie* kilo abejonių dėl Direktyvos 2000/78/EB 2 straipsnio aiškinimo ir klausimo, ar tiesiogine arba netiesiogine diskriminacija, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą, laikoma situacija, kai darbdavys diferencijuoja darbuotojus vienos grupės, pasižyminčios ta pačia ginama savybės, šiuo atveju – neįgalumu, viduje (**orig. p. 7**).
- 21 Remiantis nacionalinė jurisdikcija, diskriminacija laikomas objektyviomis priežastimis nepateisinamas mažiau palankus požiūris į darbuotoją dėl su atliekamu darbu nesusijusių ir jam asmeniškai būdingų bei socialiniu požiūriu esminių požymių ar savybių, pavyzdžiui, išvardytų DK 18^{3a} straipsnyje, arba dėl įdarbinimo terminuotam ar neterminuotam laikotarpiui, visą ar ne visą darbo dieną <...>. Kita vertus, diskriminacija nelaikoma nelygybė dėl priežasčių, kurios nelaikomos diskriminuojančiomis <...>.
- 22 Poziciją diskriminacijos dėl neįgalumo klausimu taip pat yra pareiškęs Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2006 m. liepos 11 d. sprendimo byloje C-13/05 48 punkte jis nurodė, kad nepalankus požiūris dėl negalios prieštarauja Direktyvoje 2000/78 nurodytai apsaugai tik tiek, kiek tai yra diskriminacija šios direktyvos 2 straipsnio 1 dalies prasme. 2013 m. balandžio 11 d. sprendimo sujungtose bylose C-335/11 ir C-337/11 40 punkte Teisingumo Teismas pažymėjo, kad Direktyvos 2000/78 tikslui prieštarauja šios direktyvos taikymo srities diferencijavimas atsižvelgiant į negalios priežastį, o 71 punkte pabrėžė, kad neįgalus darbuotojas, kuriam taikoma ši direktyva, turi būti saugomas nuo bet kokios diskriminacijos, palyginti su negalios neturinčiu darbuotoju. Tokią pat nuomonę Teisingumo Teismas išreiškė 2018 m. sausio 18 d. sprendimo byloje C-270/16 36 punkte.
- 23 Nurodytoje nacionalinėje jurisdikcijoje ir Teisingumo Teismo sprendimuose, taip pat diskriminacijos klausimą reglamentuojančių nuostatų formuluotėse, įskaitant Direktyvos 2000/78/EB 12 konstatuojamosios dalies ir 2 straipsnio turinį, nėra atsakymo į klausimą, ar viena iš diskriminacijos formų gali būti darbdavio taikomas atskirų asmenų, priklausančių viena saugoma savybe, konkrečiai – negalia, pasižyminčiai grupei, padėties diferencijavimas šios grupės viduje, remiantis iš pažiūros neutraliu kriterijumi, jeigu (**orig. p. 8**) šis kriterijus negali būti objektyviai pateisintas teisėtu tikslu, o šiam tikslui pasiekti pasirinktos priemonės nėra tinkamos ir būtinos.
- 24 Nagrinėjamu atveju darbdavio veiksmai nelėmė nepalankesnio požiūrio į neįgalius darbuotojus palyginti su negalios neturinčiais darbuotojais. Tačiau grįsdamas savo veiksmus ketinimu sumažinti PFRON įmokas, išmokant priedą prie darbo užmokesčio kai kuriems neįgaliesiems darbuotojams, darbdavys diferencijavo vienus neįgalius darbuotojus kitų, taip pat neįgalių darbuotojų atžvilgiu. Toks elgesys nelaikomas tiesiogine diskriminacija, nes pagal direktyvos 2 straipsnio 2 dalies

a punktą tiesioginė diskriminacija atsiranda, kai su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu, dėl bet kurios priežasties, nurodytos 1 straipsnyje, tai yra dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos. *Sąd Okręgowy* galimybė tokius veiksmus laikyti netiesiogine diskriminacija kelia abejonių, o minėtose direktyvos nuostatuose nepaaiškina, ar netiesioginė diskriminacija įmanoma darbuotojų, turinčių tą patį saugomą požymį, kaip, pavyzdžiui, neįgalumas, grupės viduje.

- 25 Žinoma, darbuotojų diferencijavimas darbo užmokesčio srityje gali būti laikomas diskriminacija, jei yra taikomas remiantis draudžiamais kriterijais. Direktyvoje 2000/78/EB nėra reikalavimo dėl vienodo požiūrio principo taikymo visiems darbuotojams (įskaitant darbo užmokesčio klausimu), tačiau apibrėžiami kriterijai, kurie negali pateisinti darbuotojų padėties diferencijavimo; tai taip pat lemia Lenkijos teisinio reglamentavimo, įtvirtinto Darbo kodekse, turinį. *Sąd Okręgowy* nuomone, būtina išaiškinti direktyvos 2 straipsnį, kad būtų galima nustatyti, ar atsakovės taikytas sprendimo dėl neįgalumo lygio pripažinimo pateikimo darbdaviui datos kriterijus, lemiantis priedo neįgaliems asmenims suteikimą ir mokėjimą, yra šia direktyva draudžiamas diskriminacinis kriterijus, nors diferencijavimas buvo taikomas tik neįgalųjų asmenų grupėje, o ne (**orig. p. 9**) lyginant su negalios neturinčiais darbuotojais. Diskriminacija laikomas tik diferencijavimas uždraustu pagrindu.

Prejudicinis klausimas

- 26 Dėl pirmiau minėtų abejonių *Sąd Okręgowy* nusprendė pateikti Europos Sąjungos Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar 2000 m. lapkričio 27 d. Direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 2 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad viena iš vienodo požiūrio principo pažeidimo formų yra darbdavio taikomas atskirų asmenų, priklausančių viena saugoma savybe (neįgalumu) pasižyminčiai grupei, padėties diferencijavimas šios grupės viduje, remiantis iš pažiūros neutraliu kriterijumi, jeigu šis kriterijus negali būti objektyviai pateisintas teisėtu tikslu, o šiam tikslui pasiekti pasirinktos priemonės nėra tinkamos ir būtinos?“