

Anonimizētā versija

Tulkojums

C-16/19 - 1

Lieta C-16/19

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu

Iesniegšanas datums:

2019. gada 2. janvāris

Iesniedzējtiesa:

Sąd Okręgowy w Krakowie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych [Krakovas apgabaltiesas VII darba un sociālā nodrošinājuma lietu nodaļa] (Polija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2018. gada 27. novembris

Prasītāja:

VL

Atbildētāja:

Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej (Krakova)

[oriģ. 1. lpp.] [..]

2018. gada 27. novembra lēmuma pamatojums

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu

Iesniedzējtiesa

Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

Pamatlietas puses

Prasītāja: VL

[..]

Atbildētāja: *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakovā*

[..]

Pamatlietas strīda priekšmets un būtiski faktiskie apstākļi

- 1 Pamatlietas tiesvedība ir par pieprasījumu izmaksāt algas piemaksu, kas tiek ik mēnesi tiek izmaksāts tiem darbiniekiem, kuriem ir izziņa par invaliditāti, kā arī izmaksāt atlīdzību par vienlīdzīgas attieksmes principa nodarbinātības jomā pārkāpšanu. Prasītājas ieskatā ikmēneša algas piemaksas izmaksāšana tikai tiem darbiniekiem, kuri ir saņēmuši izziņu par invaliditāti pēc 2014. gada 1. septembra, un tās neizmaksāšana prasītājam, tādēļ ka tā izziņu par invaliditātes pakāpi ir ieguvusi pirms minētā datuma, ir diskriminācija atalgojuma jomā.
- 2 Prasītāja VL bija nodarbināta psihologa amatā *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakładzie Opieki Zdrowotnej Krakovā*, kur strādāja no 2011. gada 21. novembra līdz 2011. gada 30. septembrim un pēc tam no 2011. gada 3. oktobra līdz 2016. gada 30. septembrim. 2011. gada 8. decembrī VL saņēma izziņu par pastāvīgu mērenās pakāpes invaliditāti. Prasītāja iesniedza šo izziņu darba devējam 2011. gada 21. decembrī. [oriģ. 2. lpp.]
- 3 Atbildētājam bija jāveic ikmēneša iemaksas *Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych* (Valsts invalīdu rehabilitācijas fonds; turpmāk tekstā – “PFRON”), kuru apmērs bija atkarīgs no rādītāja, kas balstījās uz nodarbinātu darbinieku ar invaliditāti skaitu. Atbildētājas slimnīcas direktors pieņēma lēmumu par ikmēneša algas piemaksas piešķiršanu un izmaksāšanu tiem darbiniekiem, kuri ir iesnieguši darba devējam izziņu par invaliditātes pakāpi pēc tikšanās ar darbiniekiem, kura notika 2013. gada otrajā pusē. Minētā algas piemaksa tika piešķirta tikai tām personām, kuras bija iesniegušas izziņu par invaliditātes pakāpi pēc tikšanās datuma, neatkarīgi no tā, vai šīs personas bija saņēmušas šo izziņu pēc 2013. gada tikšanās datuma vai pirms minētā datuma, bet nebija vēl to iesniegušas darba devējam. Šādas darba devēja darbības mērķis bija samazināt iemaksas PFRON. Algas piemaksa tika piešķirta konkrēti noteiktiem darbiniekiem, pamatojoties uz atbildētājas puses direktora vienpersonisko lēmumu. Tā tika izmaksāta 13 darbiniekiem – tikai tiem, kuri bija iesnieguši izziņu par invaliditāti pēc atbildētājas slimnīcas direktora tikšanās ar darbiniekiem. Algas piemaksa netika izmaksāta 16 personām, kuras bija saņēmušas izziņu par invaliditātes pakāpi un iesniedza to darba devējam pirms minētās tikšanās – šo cilvēku vidū bija arī prasītāja.
- 4 *Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych* [Kraļovas Novas Hutās rajona tiesas IV Darba un sociālā nodrošinājuma nodaļa] ar 2017. gada 5. decembra spriedumu noraidīja prasību.

- 5 Daļā par prasījumu izmaksāt algas piemaksu tiesa norādīja, ka saskaņā ar *Kodeks pracy* (Darba kodekss) 9. pantu, 29. panta 1. punkta 3. apakšpunktu un 77.¹-78. pantu darba samaksa un citi ar darbu saistītie maksājumi tiek noteikti, pamatojoties uz darba līgumu, atalgošanas noteikumiem, darba koplīgumu un ģenerālvienošanos, kura ir balstīta uz likumu. Prasītājam neesot tiesību pieprasīt algas piemaksu 250 PLN apmērā mēnesī (kopā 6000 PLN), jo tiesības uz šo piemaksu netika paredzētas nevienā no uzņēmuma iekšējiem aktiem, kurš būtu saistošs atbildētājam darba devējam, kā arī tās neizriet no darba līguma satura. Tāpat šāda algas piemaksa netika piešķirta prasītājam ar darba devēja lēmumu. [oriģ. 3. lpp.]
- 6 Daļā par prasījumu izmaksāt atlīdzību par diskrimināciju tiesa, atsaucoties uz Darba kodeksa 18.^{3a} pantu, norādīja, ka diskriminācija ir tāda atšķirīga attieksme pret darbinieku situāciju, kura ir balstīta uz jebkuru no šajā tiesību normā minētajiem nepieļaujamajiem kritērijiem. Atsaucoties uz *Sąd Najwyższy* (Augstākā tiesa) judikatūru, [..], pirmās instances tiesa norādīja, ka no Darba kodeksa 18.^{3a} pantā norādītajiem nepieļaujamajiem kritērijiem var minēt ar darbu saistītos izsmeloši uzskaitītos kritērijus, kā arī citus kritērijus, kas nav uzskaitīti izsmeloši. Tādējādi papildus tiesību normā norādītajiem nepieļaujamajiem kritērijiem darba devējs nedrīkst izrādīt atšķirīgu attieksmi pret darbiniekiem pēc citiem nepieļaujamajiem kritērijiem, ievērojot, ka tiem ir jābūt darbinieku personīgajām īpašībām, kas ir sociāli nozīmīgas.
- 7 Pirmās instances tiesa norādīja, ka atšķirīga attieksme pret darbiniekiem neattiecās uz darba samaksas vai jebkāda cita ar darba pienākumiem saistīta maksājuma nosacījumiem; izmaksātais maksājums nebija saistīts ar darba izpildes veidu un tas neveidoja darba samaksu.
- 8 Tiesa konstatēja, ka kritērijs, pēc kura tika izrādīta atšķirīga attieksme pret darbiniekiem, bija datums, kad darba devējam tika iesniegta izziņa par invaliditātes pakāpi, un tādējādi lietā nebija konstatējams nekāds cits kritērijs, pēc kura tiktu izrādīta atšķirīga attieksme pret invalīdiem attiecībā uz piešķirto piemaksu, tāds, kas būtu atzīstams par Darba kodeksa 18.^{3a} pantā minēto nepieļaujamo kritēriju. Darba devējs it īpaši neizrādīja atšķirīgu attieksmi pret darbiniekiem saistībā ar invaliditāti, jo šāda atšķirīgā attieksme ir tad, ja darbinieku ar invaliditāti situācija atšķiras no darbinieku bez invaliditātes situācijas, ņemot vērā konkrētus nodarbinātības nosacījumus.
- 9 Apelācijas sūdzībā prasītāja pārsūdzēja iepriekš minēto spriedumu, norādot, ka darba devējs piešķīra algas piemaksu tādu darbinieku grupai, kuriem bija kopīga iezīme, proti, invaliditāte, bet tikai ar nosacījumu, ka izziņa par invaliditātes pakāpi tika iesniegta pēc konkrēta datuma, tādējādi liedzot iespēju saņemt algas piemaksu darbiniekiem, kuri bija iesnieguši šādu izziņu agrāk, [oriģ. 4. lpp.], lai līdz ar to samazinātu iemaksas, kuras darba devējam bija jāiemaksā *PFRON*.
- 10 Tāpat prasītāja norādīja, ka atbilstoši Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei

pret nodarbinātību un profesiju, 12. apsvērumā norādītajam ir jāaizliedz jebkāda diskriminācija invaliditātes dēļ, ievērojot, ka saskaņā ar minētās direktīvas 2. pantu vienlīdzīgas attieksmes principa nodrošināšana nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas. Prasītājas skatījumā atbildētāja patvaļīgi un nepamatoti izmantoja izziņas par invaliditātes pakāpi iesniegšanas datumu kā kritēriju, kurš nosaka algas piemaksas piešķiršanu, un tam bija diskriminējošs raksturs pret prasītāju un nepamatoti radīja atšķirīgu attieksmi pret tās situāciju salīdzinājumā ar pārējām personām ar invaliditāti, kas strādāja atbildētāja slimnīcā, un galu galā noveda pie nediskriminācijas principa pārkāpuma. Prasītāja lūdza otrās instances tiesu vērsties Eiropas Savienības Tiesā ar prejudiciālo jautājumu.

Prejudiciālā nolēmuma priekšmets un juridiskais pamats

- 11 Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.) 2. panta interpretācija.
- 12 Līguma par Eiropas Savienības darbību 267. pants.

Eiropas Savienības tiesību akti un judikatūra

- 13 Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 12. apsvēruma, 2. panta 1. un 2. punkts.
- 14 Eiropas Savienības Tiesas spriedumi: 2006. gada 11. jūlijs, C-13/05 (ECLI:EU:C:2006:456); 2013. gada 11. aprīlis, C-335/11 un C-337/11 (ECLI:EU:C:2013:222); 2018. gada 18. janvāris, C-270/16 (ECLI:EU:C:2018:17).

[oriģ. 5. lpp.] Valsts tiesību akti un judikatūra

- 15 1974. gada 26. gada *Ustawa – Kodeks pracy* (Likums par Darba kodeksu) (konsolidētais teksts: *Dziennik Ustaw* [Polijas oficiālais vēstnesis], 2018. gads, 917. poz., ar grozījumiem; turpmāk tekstā – “Darba kodekss”), 11.³ pants:

Jebkāda tieša vai netieša diskriminācija nodarbinātības jomā, it īpaši dzimuma, vecuma, invaliditātes, rases, reliģijas, tautības, politisku uzskatu, arodbiedrības piederības, etniskas izcelsmes, ticības, seksuālās orientācijas dēļ, kā arī atkarībā no tā, vai persona ir nodarbināta uz noteiktu vai nenotieku laiku un pilnas vai nepilnas slodzes apmērā, ir aizliegta.

- 16 Darba kodeksa 18.^{3a} panta ir noteikts:

1. punkts. Attieksmei pret darbiniekiem saistībā ar darba attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, nodarbinātības nosacījumiem, paaugstināšanu amatā un piekļūvi

apmācībai ar mērķi celt profesionālas prasmes, ir jābūt vienādai, it īpaši neatkarīgi no dzimuma, vecuma, invaliditātes, rases, reliģijas, tautības, politiskiem uzskatiem, arodbiedrību piederības, etniskas izcelsmes, ticības, seksuālās orientācijas, kā arī neatkarīgi no to, vai darbinieks ir nodarbināts uz noteiktu vai nenoteiktu laiku un pilnas vai nepilnas slodzes apmērā.

2. punkts. Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības jomā nozīmē, kas nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas 1. punktā minēto iemeslu dēļ.

3. punkts. Tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret darbinieku izturas, ir izturējušies vai varētu izturēties sliktāk nekā pret citiem darbiniekiem jebkura 1. punktā minētā iemesla dēļ.

4. punkts. Netiešā diskriminācija notiek tad, kad šķietami neitrālā noteikuma, piemērotā kritērijā vai veiktās darbības dēļ rodas vai varētu rasties nelabvēlīgas disproporcijas vai īpaši nelabvēlīga situācija saistībā ar darba attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, nodarbinātības nosacījumiem, paaugstināšanu amatā un piekļuvi apmācībai ar mērķi celt profesionālu kvalifikāciju – visiem darbiniekiem vai liela daudzuma tādu darbinieku grupai, kas pieder īpašai grupai viena no 1. punktā minēto iemeslu dēļ, ja vien šis noteikums, kritērijs vai darbība [oriģ. 6. lpp.] nav objektīvi attaisnoti ar likumīgu mērķi, kurš ir jāsasniedz, ar nosacījumu, ka šā mērķa sasniegšanai izmantotie līdzekļi ir piemēroti un nepieciešami.

[..]

17 Darba kodeksa 18.^{3b} pantā ir paredzēts:

1. punkts. Par vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpumu nodarbinātības jomā, ievērojot šā panta 2.–4. punktā norādīto, tiek uzskatīta darba devēja atšķirīgā attieksme pret darbinieku vienu vai vairāku 18.^{3a} panta 1. punktā minēto iemeslu dēļ, ja sekas tostarp ir šādas:

- 1) atteikums nodibināt vai izbeigt darba attiecības,
- 2) nelabvēlīgi darba samaksas nosacījumi vai citi nodarbinātības nosacījumi, vai nepaaugstināšana vai citu ar darbu saistīto priekšrocību nepiešķiršana,
- 3) [...]

- ja vien darba devējs nav pierādījis, kas tas ir vadījies no objektīviem iemesliem.

[..]

18 Darba kodeksa 18.^{3d} pantā ir noteikts:

Personai, pret kuru darba devējs ir pārkāpis vienlīdzīgas attieksmes principu nodarbinātības jomā, ir tiesības uz atlīdzību tādā apmērā, kas nav mazāks par minimālo darba algu, kura ir noteikta saskaņā ar atsevišķām tiesību normām.

19 *Sąd Najwyższy* spriedumi [..].

Prejudiciālā jautājuma ierosināšanas pamatojums

- 20 *Sąd Okręgowy w Krakowie* (Krakovas apgabaltiesa), izskatot prasītājas apelācijas sūdzību par iepriekš minēto *Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie* spriedumu, radās šaubas par Direktīvas 2000/78/EK 2. panta interpretāciju, kā arī par jautājumu, vai diskriminācija – vai nu tiešā, vai nu netiešā direktīvas izpratnē – var notikt situācijā, kad darba devējs izrāda atšķirīgu attieksmi tādu cilvēku grupas ietvaros [oriģ. 7. lpp.], uz kuriem ir attiecināma tāda pati aizsargātā iezīme – šajā gadījumā invaliditāte.
- 21 Valsts judikatūrā tiek pieņemts, ka diskriminācija ir ar objektīviem iemesliem neattaisnota nelabvēlīgāka attieksme pret darbinieku, kura pamatojas uz ar darbu nesaistītiem iemesliem vai darbinieka personīgajām un sociāli būtiskajām īpašībām, kuras ir noteiktas Darba kodeksa 18.^{3a} pantā, vai saistībā ar nodarbinātību uz noteiktu vai nenoteiktu laiku, vai pilnā vai nepilnā darba slodzē [..]. Savukārt par diskrimināciju netiek uzskatīta nevienlīdzība, kas nav balstīta uz tādiem iemesliem, kas tiek uzskatīti par diskriminējošiem [..].
- 22 Par diskrimināciju invaliditātes dēļ ir izteikusies arī Eiropas Savienības Tiesa. 2006. gada 11. jūlija sprieduma lietā C-13/05 48. punktā Tiesa norādīja, ka nelabvēlīga attieksme invaliditātes dēļ ir pretrunā ar Direktīvā 2000/78 paredzēto aizsardzību tikai tad, ja tā rada diskrimināciju šīs direktīvas 2. panta 1. punkta nozīmē. Savukārt 2013. gada 11. aprīļa sprieduma apvienotajā lietās C-335/11 un C-337/11 40. punktā Tiesa norādīja, ka direktīvas 2000/78 mērķim būtu pretēji, ja tiktu pieļauts, ka tās piemērošana ir atkarīga no invaliditātes cēloņa, savukārt 71. punktā Tiesa uzsvēra, ka darba ņēmējs ar invaliditāti, uz kuru attiecas šī direktīva, ir jāaizsargā pret diskrimināciju salīdzinājumā ar darba ņēmēju, kam tādas nav. Tādu pašu nostāju Tiesa pauda 2018. gada 18. janvāra sprieduma lietā C-270/16 36. punktā.
- 23 Iepriekš minētā valsts judikatūra un Tiesas spriedums[i], kā arī normu, kas attiecas uz diskrimināciju, tostarp Direktīvas 2000/78/EK 12. apsvēruma un 2. panta, formulējums nesniedz atbildi uz jautājumu, vai viens no diskriminācijas veidiem var būt atšķirīga attieksme pret atsevišķām personām, kas ietilpst grupā, kura tiek izcelta aizsargātās iezīmes – invaliditātes – dēļ, ja darba devējs ir izturējies atšķirīgi šīs grupas ietvaros, pamatojoties uz šķietami neitrālu kritēriju, bet [oriģ. 8. lpp.] šis kritērijs nevar būt objektīvi attaisnots ar likumīgu mērķi, un šā mērķa sasniegšanas pasākumi nav piemēroti un vajadzīgi.
- 24 Aplūkotajā lietā atbildētāja darba devēja rīcības rezultātā neradās nelabvēlīgāka attieksme pret darba ņēmējiem ar invaliditāti salīdzinājumā ar darba ņēmējiem bez tās. Izskaidrojot savu rīcību ar ieceri samazināt *PFRON* iemaksas, izmaksājot algas piemaksu tikai dažiem no darba ņēmējiem ar invaliditāti, tas tomēr izrādīja atšķirīgu attieksmi pret atsevišķiem darba ņēmējiem ar invaliditāti salīdzinot ar citiem darba ņēmējiem, kuriem arī ir invaliditāte. Šāda rīcība nav tiešā

diskriminācija, jo saskaņā ar direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunktu šāda diskriminācija notiek, kad salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai varētu izturēties sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. pantā minētā iemesla dēļ, proti, reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. Tomēr *Sąd Okręgowy* šaubās par iespēju uzskatīt šādu rīcību par netiešo diskrimināciju, jo minēto direktīvas noteikumu saturs neizskaidro, vai ir iespējams, ka netiešā diskriminācija notiek tādu darbinieku grupas ietvaros, kuriem piemīt tāda pati aizsargāta iezīme, piemēram, invaliditāte.

- 25 Neapšaubāmi atšķirīgu attieksmi pret darbiniekiem atalgošanas jomā var uzskatīt par diskrimināciju, ja tas tiek darīts, pamatojoties uz nepieļaujamo kritēriju. Direktīvā 2000/78/EK nav noteikts pienākums vienlīdzīgi izturēties pret visiem darbiniekiem (arī attiecībā uz darba samaksu), taču tajā ir noteikti kritēriji, kas nedrīkst attaisnot atšķirīgu attieksmi pret darba ņēmēju situāciju, un tas savukārt nosaka Polijas tiesiskā regulējuma risinājumus Darba kodeksā. *Sąd Okręgowy* ieskatā ir nepieciešams veikt direktīvas 2. panta interpretāciju ar nolūku noskaidrot, vai atbildētāja piemērotais kritērijs, t.i. datums, kad darba devējam tika iesniegta izziņa par invaliditātes pakāpi, kā priekšnoteikums, no kura ir atkarīga alga piemaksas piešķiršana un izmaksāšana invalīdiem, ir direktīvas aizliegtais diskriminējošais kritērijs, neraugoties uz to, ka atšķirīgā attieksme tika izrādīta tikai invalīdu grupas ietvaros, nevis [oriģ. 9. lpp.] salīdzinājumā ar darba ņēmējiem bez invaliditātes. Proti, par diskrimināciju ir uzskatāma tikai atšķirīga attieksme nepieļaujamā iemesla dēļ.

Prejudiciālais jautājums

- 26 Ņemot vērā iepriekš izklāstītās šaubas, *Sąd Okręgowy* nolēma vērsties Eiropas Savienības Tiesā ar šādu prejudiciālo jautājumu:

“Vai Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 2. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka viens no vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpuma veidiem ir atšķirīga attieksme pret atsevišķām personām, kas ietilpst īpašajā grupā, kurai piemīt aizsargātā iezīme (invaliditāte), ja darba devēja atšķirīgā attieksme tiek izrādīta pret personām vienas grupas ietvaros, pamatojoties uz šķietami neitrālu kritēriju, bet šis kritērijs nevar būt objektīvi attaisnots ar likumīgu mērķi un šā mērķa sasniegšanai izmantotie līdzekļi nav piemēroti un nepieciešami?”.