

Geanonimiseerde versie

Vertaling

C-16/19 - 1

Zaak C-16/19

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

2 januari 2019

Verwijzende rechter:

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

Datum van de verwijzingsbeslissing:

27 november 2018

Verzoekende partij:

VL

Verwerende partij:

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

[Or. 1] [OMISSIS]

Motivering van de beschikking van 27 november 2018

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Verwijzende rechter

Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (rechter in tweede aanleg Krakau, Polen, 7e kamer voor arbeid en sociale zekerheid)

Partijen in het hoofdgeding

Verzoekende partij: VL

[OMISSIS]

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

[OMISSIS]

Voorwerp van het hoofdgeding en relevante feiten

De zaak heeft betrekking op een vordering tot betaling van een maandelijkse toeslag op het arbeidsloon voor werknemers met een verklaring van handicap en de betaling van een schadeloosstelling voor schending van het beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep. Volgens verzoekster vormt de betaling van een maandelijkse toeslag op het arbeidsloon aan enkel die werknemers die hun verklaring van handicap na 1 september 2014 hebben verkregen en de niet-toekenning van die toeslag aan verzoekster omdat zij haar verklaring omtrent de graad van handicap vóór die datum heeft verkregen, een geval van discriminatie op het vlak van de loonvoorwaarden.

- 1 Verzoekster (VL) was als psycholoog in dienst bij het Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej (ziekenhuis J. Babiński, een zelfstandige openbare inrichting voor gezondheidszorg) in Krakau van 21 november 2011 tot en met 30 september 2011 en vervolgens van 3 oktober 2011 tot en met 30 september 2016. Op 8 december 2011 heeft VL een verklaring verkregen omtrent een permanente handicap van gematigde graad (de middelste van de drie categorieën). Deze verklaring heeft zij op 21 december 2011 aan haar werkgever overgelegd [Or. 2].

Verweerder was gehouden maandelijks bij te dragen aan de Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (staatsfonds voor de rehabilitatie van gehandicapten; hierna: „PFRON”). De hoogte van de bijdrage was afhankelijk van een factor gebaseerd op het aantal gehandicapte werknemers. De directeur van het verwerende ziekenhuis heeft besloten een maandelijkse toeslag toe te kennen en uit te keren aan die werknemers die hun werkgever na de datum van een vergadering met de werknemers, die in de tweede helft van 2013 heeft plaatsgevonden, een verklaring omtrent de graad van handicap zouden overleggen. Deze toeslag werd enkel toegekend aan personen die de verklaring omtrent de graad van handicap na de vergadering overlegden, ongeacht of zij deze verklaring na de datum van de vergadering in 2013 hadden verkregen of ervoor maar de verklaring voordien niet aan hun werkgever hadden overgelegd. Met deze handelwijze beoogde de werkgever de bijdrage aan de PFRON te verlagen. De toeslag werd individueel toegekend aan bepaalde werknemers bij een eenzijdig besluit van de directeur van het verwerende ziekenhuis. Zij werd uitgekeerd aan 13 werknemers: enkel aan degenen die de handicapsverklaring na de vergadering van de directeur van het verwerende ziekenhuis met de werknemers hadden overgelegd. De toeslag werd niet betaald aan 16 personen die de verklaring omtrent de graad van handicap vóór de vergadering hadden verkregen en aan hun werkgever hadden overgelegd. Onder hen was ook verzoekster.

- 2 De Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (rechter in eerste aanleg Krakau - Nowa Huta, 4e kamer voor arbeid en sociale zekerheid), die de zaak in eerste aanleg heeft behandeld, heeft de vordering bij vonnis van 5 december 2017 afgewezen.
- 3 Met betrekking tot de vordering tot betaling van de toeslag op het arbeidsloon heeft de rechter verklaard dat het loon voor arbeid en andere uitkeringen in verband met arbeid krachtens de artikelen 9, 29, lid 1, punt 3, en de artikelen 77¹-78 van de kodeks pracy (wetboek arbeidsrecht) worden vastgesteld in de arbeidsovereenkomst, de beloningsregeling, de collectieve arbeidsovereenkomst of in een collectief akkoord op basis van de wet. Verzoekster heeft geen recht op betaling van een toeslag op haar arbeidsloon van 250 Poolse zloty (PLN) per maand (tezamen 6000 PLN), want in geen enkele interne, de verwerende werkgever bindende handeling is een dergelijk recht opgenomen en evenmin volgt het uit de inhoud van de arbeidsovereenkomst. Een dergelijke toeslag is haar ook niet bij besluit van de werkgever toegekend. **[Or. 3]**
- 4 Wat betreft de vordering tot betaling van schadeloosstelling voor discriminatie heeft deze rechter op grond van artikel 18^{3a} van de kodeks pracy overwogen dat onderscheid maken tussen medewerkers op basis van een van de ongeoorloofde maatstaven in deze bepaling, discriminatie vormt. Onder verwijzing naar de rechtspraak van de Sąd Najwyższy (hoogste rechterlijke instantie in burgerlijke en strafzaken, Polen) [OMISSIS] heeft de rechter in eerste aanleg opgemerkt dat onder de ongeoorloofde maatstaven in artikel 18^{3a} van de kodeks pracy de (uitputtend opgesomde) maatstaven kunnen worden genoemd die verband houden met arbeid en de overige maatstaven, die niet uitputtend worden opgesomd. Daarom mag een werkgever geen onderscheid maken tussen werknemers op grond van de in de bepaling genoemde ongeoorloofde maatstaven, noch op grond van andere ongeoorloofde maatstaven die betrekking hebben op maatschappelijk relevante persoonlijke kenmerken van werknemers.
- 5 De rechter in eerste aanleg heeft overwogen dat het onderscheid tussen werknemers geen betrekking had op de voorwaarden voor de beloning van arbeid of andere uitkeringen verbonden met de nakoming van arbeidsverplichtingen; de uitkering stond los van de wijze van uitvoering van de arbeid en vormde geen beloning voor die arbeid.
- 6 De rechter heeft vastgesteld dat als maatstaf voor het onderscheid tussen de werknemers de datum is gehanteerd waarop de verklaring omtrent de graad van handicap aan de werkgever is overgelegd. In de zaak is geen andere maatstaf voor het onderscheid tussen personen met een handicap bij de toekenning van de toeslag naar voren gekomen dat een in artikel 18^{3a} van de kodeks pracy genoemde ongeoorloofde maatstaf zou vormen. De werkgever heeft met name geen onderscheid gemaakt tussen werknemers op grond van handicap; een dergelijk onderscheid doet zich namelijk voor wanneer de situatie van werknemers met een handicap uit het oogpunt van bepaalde arbeidsvoorwaarden anders is dan die van werknemers zonder handicap.

- 7 In hoger beroep heeft verzoekster dit vonnis betwist met het betoog dat de werkgever de toeslag op het loon heeft toegekend aan een groep werknemers met een gemeenschappelijk kenmerk (handicap), maar onder voorwaarde dat zij hem na een bepaalde datum een verklaring omtrent de graad van handicap hadden overgelegd. Zodoende heeft hij betaling van de toeslag uitgesloten voor werknemers die al eerder een dergelijke verklaring hadden overgelegd [**Or. 4**] en bewerkstelligd dat de bijdrage van de werkgever aan de PFRON werd verlaagd.
- 8 Verzoekster heeft tevens aangevoerd dat elke discriminatie van personen met een handicap op het terrein van arbeid verboden moet zijn, zoals vermeld in overweging 12 van richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. Volgens artikel 2 van de richtlijn wordt onder gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie. Volgens verzoekster heeft verweerder zich bediend van een arbitraire en ongegronde maatstaf van de datum van overlegging van de verklaring omtrent de graad van handicap, dat beslissend is geweest voor de toekenning van de toeslag op het arbeidsloon. Deze handelwijze is jegens verzoekster discriminerend geweest en heeft op ongeoorloofde wijze onderscheid gemaakt tussen haar situatie en die van andere werknemers met een handicap in het verwerende ziekenhuis. Uiteindelijk heeft dat geleid tot schending van het non-discriminatiebeginsel. Verzoekster heeft de rechter in tweede aanleg verzocht een prejudiciële vraag te stellen aan het Hof van Justitie van de Europese Unie.

Voorwerp en rechtsgrondslag van de prejudiciële vraag

- 9 Uitlegging van artikel 2 van richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB 2000, L 303, blz. 16).
- 10 Artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.

Aangevoerde bepalingen van Unierecht en rechtspraak van de Europese Unie

- 11 Overweging 12, artikel 2, leden 1 en 2, van richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.
- 12 Arresten van 11 juli 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456; 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, en 18 januari 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17. [**Or. 5**]

Aangevoerde bepalingen van nationaal recht en nationale rechtspraak

- 13 Artikel 11³ van de ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (wet van 26 juni 1974 houdende het wetboek arbeidsrecht; hierna: „k.p.”) (geconsolideerde tekst: Dz.U. 2018, volgnr. 917, zoals gewijzigd).

Elke vorm van discriminatie in arbeid en beroep, direct of indirect, in het bijzonder op grond van geslacht, leeftijd, handicap, ras, godsdienst, nationaliteit, politieke overtuiging, lidmaatschap van een vakvereniging, etnische afkomst, overtuiging, seksuele geaardheid, en ook op grond van tewerkstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd of voltijdse of deeltijdse tewerkstelling, is ontoelaatbaar.

- 14 Artikel 18^{3a} k.p.:

1. Werknemers worden met betrekking tot de aanvang en de beëindiging van de arbeidsverhouding, arbeidsvoorwaarden, bevorderingskansen en de toegang tot opleiding met het oog op voortgezette beroepsopleiding gelijk behandeld, in het bijzonder ongeacht geslacht, leeftijd, handicap, ras, godsdienst, nationaliteit, politieke overtuiging, lidmaatschap van een vakvereniging, etnische afkomst, overtuiging, seksuele geaardheid, en ook ongeacht tewerkstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd of voltijdse of deeltijdse tewerkstelling.

2. Gelijke behandeling in arbeid en beroep wil zeggen de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op grond van een van de in lid 1 genoemde gronden.

3. Directe discriminatie doet zich voor wanneer een werknemer op een of meer van de in lid 1 genoemde gronden ongunstiger werd, wordt of kan worden behandeld dan andere werknemers in een vergelijkbare situatie.

4. Indirecte discriminatie doet zich voor wanneer als gevolg van een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze een ongunstig evenwicht of een bijzonder ongunstige situatie ontstaat of kan ontstaan met betrekking tot de aanvang en de beëindiging van een arbeidsverhouding, arbeidsvoorwaarden, bevorderingskansen en de toegang tot opleiding met het oog op voortgezette beroepsopleiding jegens alle of een aanzienlijk aantal werknemers die behoren tot een onderscheiden groep op grond van een of meer van de in lid 1 genoemde gronden, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze [Or. 6] objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

[...]

- 15 Artikel 18^{3b} k.p.:

1. Onverminderd het bepaalde in de leden 2 tot en met 4 wordt als schending van het beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep beschouwd het

onderscheiden door een werkgever van de situatie van een werknemer op een of meer van de in artikel 18^{3a}, lid 1, genoemde gronden, waarvan inzonderheid het gevolg is:

- 1) *weigering van de aanvang en de beëindiging van een arbeidsverhouding,*
- 2) *ongunstige vorming van de beloning voor arbeid of andere arbeidsvoorwaarden of niet-inaanmerkingneming bij bevordering of toekenning van andere uitkeringen in verband met arbeid,*
- 3) *[...]*

- tenzij de wetgever aantoont dat de verschillende behandeling gerechtvaardigd is door objectieve overwegingen.

[...]

16 Artikel 18^{3d} k.p.:

Een persoon jegens wie de werkgever het beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep heeft geschonden, heeft recht op schadevergoeding ten belope van een bedrag dat niet lager is dan een minimumbeloning, die op basis van afzonderlijke bepalingen wordt vastgesteld.

17 Arresten van de Sąd Najwyższy [OMISSIS].

Motivering van de verwijzing

18 De Sąd Okręgowy w Krakowie heeft bij de behandeling van het hoger beroep van verzoekster tegen het hierboven beschreven vonnis van de Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie twijfels opgevat over de uitlegging van artikel 2 van richtlijn 2000/78/EG en over de kwestie of discriminatie (direct of indirect in de zin van de richtlijn) zich kan voordoen in een situatie waarin de werkgever een onderscheid maakt tussen werknemers binnen een groep **[Or. 7]** die wordt onderscheiden door eenzelfde beschermd kenmerk, in dit geval handicap.

19 In de nationale rechtspraak wordt aangenomen dat discriminatie een niet door objectieve redenen gerechtvaardigde, ongunstigere behandeling van een werknemer is op grond van kenmerken die niet met de uitvoering van de arbeid samenhangen of op grond van persoonlijke, uit maatschappelijk oogpunt wezenlijke eigenschappen, bijvoorbeeld de in artikel 18^{3a} k.p. genoemde, of ook op grond van tewerkstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd of voltijdse of deeltijdse tewerkstelling [OMISSIS]. Ongelijke behandeling op gronden die niet als discriminerend worden beschouwd, is echter geen discriminatie.

20 Ook het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft zich uitgesproken over de kwestie discriminatie op grond van handicap. In het arrest van 11 juli 2006, 6

Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, punt 48, heeft het geoordeeld dat een nadelige behandeling op grond van handicap slechts afbreuk doet aan de door richtlijn 2000/78 verleende bescherming voor zover zij discriminatie oplevert in de zin van artikel 2, lid 1, van deze richtlijn. Vervolgens heeft het in zijn arrest van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punt 40, opgemerkt dat het in strijd zou zijn met de doelstelling van richtlijn 2000/78 indien deze toepasselijk zou zijn afhankelijk van de oorzaak van de handicap, en in punt 71 heeft het onderstreept dat een werknemer met een handicap die onder deze richtlijn valt, moet worden beschermd tegen elke discriminatie ten opzichte van een werknemer zonder handicap. Hetzelfde standpunt heeft het Hof tot uitdrukking gebracht in punt 36 van zijn arrest van 18 januari 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17.

- 21 De hierboven aangehaalde nationale rechtspraak en arrest[en] van het Hof, alsook de letterlijke inhoud van de bepalingen over discriminatie, waaronder overweging 12 en artikel 2 van richtlijn 2000/78, bieden geen uitsluitel over de vraag of een onderscheid tussen personen binnen een groep die wordt onderscheiden door een beschermd kenmerk, namelijk handicap, een vorm van discriminatie kan zijn, als de werkgever binnen die groep een onderscheid maakt op grond van een ogenschijnlijk neutrale maatstaf, [Or. 8] deze maatstaf echter niet objectief kan worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel niet passend en noodzakelijk zijn.
- 22 In de onderhavige zaak heeft de handelwijze van de verwerende werkgever geen ongunstigere behandeling van werknemers met een handicap ten opzichte van werknemers zonder handicap bewerkstelligd. De werkgever heeft verklaard dat hij de bedoeling had de bijdrage aan de PFRON te verlagen door betaling van een toeslag op het arbeidsloon aan een deel van de werknemers met een handicap. Zodoende heeft hij echter een onderscheid gemaakt tussen een deel van de categorie werknemers met een handicap en een ander deel van deze categorie werknemers met een handicap. Een dergelijke gedraging vormt geen directe discriminatie, aangezien die zich volgens artikel 2, lid 2, onder a), van de richtlijn voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden, dat wil zeggen op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. De Sąd Okręgowy twijfelt echter over de mogelijkheid om een dergelijke handelwijze als indirecte discriminatie op te vatten. In de aangehaalde bepalingen van de richtlijn is echter niet duidelijk of indirecte discriminatie binnen een groep werknemers die wordt onderscheiden door eenzelfde beschermd kenmerk (bijvoorbeeld een handicap) mogelijk is.
- 23 Het lijkt geen twijfel dat onderscheid maken tussen werknemers op het gebied van beloning kan worden opgevat als discriminatie als het wordt gemaakt op grond van een ongeoorloofde maatstaf. Richtlijn 2000/78/EG bevat geen gebod alle werknemers gelijk te behandelen (ook met betrekking tot de beloning voor arbeid), maar formuleert maatstaven die een onderscheid tussen werknemers niet

kunnen rechtvaardigen. Deze zijn ook voor de Poolse wettelijke bepalingen in de kodeks pracy maatgevend geweest. Naar het oordeel van de Sąd Okręgowy is uitlegging van artikel 2 van de richtlijn vereist om te bepalen of de door verweerder toegepaste maatstaf van de datum van overlegging van de verklaring omtrent de graad van handicap aan de werkgever als voorwaarde voor de toekenning en betaling van een toeslag voor personen met een handicap, een door deze richtlijn verboden discriminerende maatstaf is, hoewel louter een onderscheid is gemaakt binnen de groep van personen met een handicap en niet [Or. 9] ten opzichte van werknemers zonder handicap. Enkel een onderscheid op grond van een ongeoorloofde grond vormt immers discriminatie.

Prejudiciële vraag

- 24 Gelet op de hierboven omschreven twijfels heeft de Sąd Okręgowy beslist het Hof van Justitie van de Europese Unie de volgende prejudiciële vraag te stellen:

„Moet artikel 2 van richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep aldus worden opgevat dat een onderscheid tussen personen binnen een groep die wordt onderscheiden door een beschermd kenmerk (handicap) een vorm van schending van het beginsel van gelijke behandeling is, als een werkgever binnen die groep een onderscheid maakt op grond van een ogenschijnlijk neutrale maatstaf, deze maatstaf echter niet objectief kan worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel niet passend en noodzakelijk zijn?”