

Versiune anonimizată

Traducere

C-16/19 - 1

Cauza C-16/19

Cerere de decizie preliminară

Data depunerii:

2 ianuarie 2019

Instanța de trimitere:

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

Data deciziei de trimitere:

27 noiembrie 2018

Reclamantă:

VL

Pârât:

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

[omissis]

Motivarea ordonanței din 27 noiembrie 2018

Cerere de decizie preliminară

Instanța de trimitere

Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych [Tribunalul Regional din Cracovia, Secția a VII-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale]

Părțile din litigiul principal

Reclamantă: VL

[omissis]

Pârât: Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie [Spitalul Clinic „Dr. J. Babiński” - Instituție Publică Independentă de Asistență Medicală din Cracovia]

[omissis]

Obiectul litigiului principal și situația de fapt relevantă

- 1 Litigiul în cauză se referă la solicitarea de plată a sporului la salariu achitat lunar angajaților care dețin un certificat de handicap și de plată a unei despăgubiri pentru încălcarea principiului egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă. Reclamanta a susținut că plata sporului lunar la salariu doar angajaților care au obținut certificatul de încadrare în grad de handicap după 1 septembrie 2014 și neacordarea acestuia către reclamantă din cauză că aceasta a primit certificatul de încadrare în grad de handicap anterior datei menționate constituie o discriminare în ceea ce privește condițiile de salarizare.
- 2 Reclamanta VL a fost încadrată în Spitalul Clinic „Dr. J. Babiński” - Instituție Publică Independentă de Asistență Medicală din Cracovia pe postul de psiholog de la 21 noiembrie 2011 și 30 septembrie 2011¹, iar apoi de la 3 octombrie 2011 la 30 septembrie 2016. În data de 8 decembrie 2011, VL a obținut certificatul de încadrare în grad de handicap mediu, permanent. A remis acest certificat angajatorului la 21 decembrie 2011. [OR 2]
- 3 Pârâtul era obligat să efectueze plăți lunare la Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) [Fondul de Stat pentru Recuperarea Persoanelor cu Handicap], la o valoare calculată în funcție de indicele bazat pe numărul angajaților cu handicap. Directorul spitalului pârât a luat decizia de a acorda și plăti sporul lunar angajaților care urmau să depună la angajator certificatul de încadrare în grad de handicap după data întâlnirii cu personalul, care a avut loc în a doua jumătate a anului 2013. Acest spor a fost acordat exclusiv persoanelor care au depus certificatul de încadrare în grad de handicap după data întâlnirii, indiferent dacă au obținut acest certificat după întâlnirea din 2013 sau înainte de această dată, dar până atunci nu îl prezentaseră angajatorului. Angajatorul a procedat astfel în scopul reducerii contribuțiilor la PFRON. Sporul a fost acordat individual anumitor angajați prin decizie unilaterală a directorului pârâtului. Acest spor a fost plătit către 13 angajați – doar celor care au prezentat angajatorului certificatul de handicap după întâlnirea directorului spitalului pârât cu angajații. Sporul nu a fost plătit unui număr de 16 persoane, care au obținut certificatul de încadrare în grad de handicap și l-au prezentat angajatorului înainte de întâlnirea menționată – printre aceste persoane s-a numărat și reclamanta.
- 4 Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych [Tribunalul Districtual Cracovia – Nowa Huta din

¹ Nota traducătorului: eroare vădită în textul original în ceea ce privește menționarea datelor.

Cracovia, Secția a IV-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale], deliberând în cauză în primă instanță, prin hotărârea din 5 decembrie 2017 a respins acțiunea.

- 5 Asupra solicitării de plată a unui spor la salariu, instanța a arătat că, potrivit articolului 9, articolului 29 alineatul 1 punctul 3 și articolelor 77¹-78 din codul muncii, salariul pentru munca efectuată și alte beneficii legate de munca efectuată sunt stabilite prin contractul de muncă, regulamentul de salarizare, acordul colectiv de muncă sau convenția colectivă încheiată în baza legii. Reclamanta nu are dreptul la plata unui spor la salariu de 250 de zloți lunar (în total 6000 zloți), pentru că dreptul la acest spor nu a fost consemnat în niciun act intern în vigoare al angajatorului pârât, nici nu rezultă din contractul de muncă. Acest spor nu i-a fost acordat nici prin decizie a angajatorului. **[OR 3]**
- 6 Asupra solicitării de plată a unei despăgubiri pentru discriminare, instanța menționată a apreciat, invocând articolul 18^{3a} din codul muncii, că discriminarea constă în diferențierea situației angajaților pe baza unuia dintre criteriile nepermise menționate în această dispoziție. Invocând jurisprudența Sąd Najwyższy [Curtea Supremă], [omissis], tribunalul de primă instanță a apreciat că printre criteriile nepermise menționate la articolul 18^{3a} din codul muncii se numără criterii legate de muncă, enunțate prin enumerare, precum și alte criterii, care nu sunt enunțate prin enumerare. Astfel, în afară de criteriile nepermise menționate în această dispoziție, angajatorul nu poate diferenția situația angajaților nici pe baza altor criterii nepermise, cu mențiunea că aceste criterii trebuie să reprezinte caracteristici personale ale angajaților, importante din punct de vedere social.
- 7 Tribunalul de primă instanță a arătat că diferențierea angajaților nu a privit condițiile de remunerare pentru munca efectuată, nici condițiile de acordare a unui beneficiu legat de îndeplinirea obligațiilor de serviciu. Beneficiul plătit nu a fost legat de modul de efectuare a activității și nu a reprezentat un salariu pentru munca efectuată.
- 8 Instanța a stabilit că criteriul de diferențiere a angajaților a fost data depunerii la angajator a certificatului de încadrare în grad de handicap, prin urmare, în cauză, nu a fost identificat niciun alt criteriu de diferențiere a persoanelor cu handicap în ceea ce privește acordarea sporului, care ar putea constitui un criteriu nepermis conform articolului 18^{3a} din codul muncii. În speță, angajatorul nu a diferențiat angajații pe motiv de handicap, deoarece această diferențiere se produce atunci când situația angajaților cu handicap diferă de situația angajaților fără handicap în ceea ce privește anumite condiții de încadrare și de muncă.
- 9 Reclamanta a introdus apel împotriva hotărârii sus-menționate, argumentând că angajatorul a acordat sporul la salariu unei grupe de angajați care aveau o caracteristică comună, și anume handicapul, dar cu condiția ca aceștia să depună certificatul de încadrare în grad de handicap după o anumită dată, eliminând astfel posibilitatea plății sporului către angajații care depuseseră anterior acest certificat,

[OR 4] determinând totodată astfel reducerea valorii contribuției pe care angajatorul trebuia să o rețină pentru PFRON.

- 10 Reclamanta a mai susținut că, astfel cum se arată în considerentul (12) din Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, orice discriminare a persoanelor cu handicap în ceea ce privește încadrarea în muncă trebuie interzisă, iar potrivit articolului 2 din directivă, prin garantarea egalității de tratament se înțelege absența oricărei forme de discriminare directă sau indirectă. Potrivit reclamantei, pârâtul a utilizat criteriul arbitrar și nejustificat al datei depunerii certificatului de încadrare în grad de handicap ca fiind decisiv pentru acordarea sporului la salariu, fapt care a avut un caracter discriminatoriu față de reclamantă și a diferențiat într-un mod nejustificat situația acesteia față de celelalte persoane cu handicap angajate în spitalul pârât și, în cele din urmă, a condus la încălcarea principiului nediscriminării. Reclamanta a solicitat instanței de apel să adreseze Curții de Justiție a Uniunii Europene o întrebare preliminară în acest sens.

Obiectul și temeiul juridic al trimiterii preliminare

- 11 Interpretarea articolului 2 din Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO UE 2000, L 303, p. 16[, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7]).
- 12 Articolul 267 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene.

Dispoziții și jurisprudența Uniunii Europene

- 13 Considerentul (12), articolul 2 alineatele (1) și (2) din Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.
- 14 Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene: Hotărârea din 11 iulie 2006, C-13/05 (ECLI:EU:C:2006:456), Hotărârea din 11 aprilie 2013, C-335/11 și C-337/11 (ECLI:EU:C:2013:222), Hotărârea din 18 ianuarie 2018, C-270/16 (ECLI:EU:C:2018:17).

[OR 5] Dispoziții și jurisprudența internă

- 15 Articolul 11³ din Legea din 26 iunie 1974 - Codul muncii (text consolidat: Dz. U. [Jurnalul Oficial] din 2018, poziția 917, cu modificările ulterioare), denumit în continuare k.p.:

Orice discriminare directă sau indirectă în ceea ce privește încadrarea în muncă, bazată pe motive de sex, vârstă, handicap, rasă, apartenență religioasă,

naŃionalitate, convingeri politice, apartenenŃă la un sindicat, origine etnică, confesiune, orientare sexuală, precum Źi bazată pe tipul încadrării în muncă, pe durată determinată sau nedeterminată ori cu normă întreagă sau cu fracŃiune de normă, este interzisă.

16 Articolul 18^{3a} k.p.:

1. Lucrătorii trebuie să beneficieze de egalitate de tratament în ceea ce privește începerea Źi încetarea raportului de muncă, condiŃiile de muncă, avansarea Źi accesul la forme de perfecŃionare profesională, indiferent de sex, vârstă, handicap, rasă, apartenenŃă religioasă, naŃionalitate, convingeri politice, apartenenŃă la un sindicat, origine etnică, confesiune, orientare sexuală, precum Źi indiferent de tipul încadrării în muncă, pe durată determinată sau nedeterminată ori cu normă întreagă sau cu fracŃiune de normă.

2. Prin egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă se înŃelege absenŃa oricărei discriminări, directe sau indirecte, pe baza motivelor menŃionate la alineatul 1.

3. Discriminarea directă se produce atunci când un lucrător, pe baza unuia sau unora dintre motive menŃionate la alineatul 1 a fost, este sau ar putea fi tratat într-o situaŃie asemănătoare într-un mod mai puŃin favorabil față de ceilalŃi lucrători.

*4. Discriminarea indirectă se produce atunci când o dispoziŃie, un criteriu aplicat sau o practică aparent neutră poate avea drept consecinŃă disproporŃii nefavorabile sau un dezavantaj special în ceea ce privește începerea Źi încetarea raportului de muncă, condiŃiile de muncă, avansarea Źi accesul la forme de perfecŃionare profesională față de toŃi sau un număr considerabil de lucrători care aparŃin unui grup diferenŃiat pe baza unuia sau unora dintre motivele menŃionate la alineatul 1, cu excepŃia cazului în care această dispoziŃie, acest criteriu sau această practică este **[OR 6]** obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate Źi necesare.*

[...]

17 Articolul 18^{3b} k.p.:

1. Se consideră încălcare a principiului egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă, sub rezerva alineatelor 2-4, diferenŃierea de către angajator a situaŃiei lucrătorului pe baza unuia sau unora dintre motivele menŃionate la articolul 18^{3a} alineatul 1, având ca efect, în special:

1) refuzul începerii sau încetării raportului de muncă;

2) stabilirea într-un mod nefavorabil a salariului sau a altor condiŃii de încadrare Źi muncă ori neluarea în considerare pentru avansare sau acordarea altor beneficii legate de munca efectuată;

3) [...]

- în afara situației în care angajatorul dovedește că s-a bazat pe motive obiective.

[...]

18 Articolul 18^{3d} k.p.:

Persoana față de care angajatorul a încălcat principiul egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă are dreptul la o despăgubire într-o valoare cel puțin egală cu salariul minim pentru munca efectuată, stabilit pe baza reglementărilor specifice.

19 Hotărâri ale Sąd Najwyższy [Curtea Supremă] [omissis].

Temeiurile adresării întrebării preliminare

20 Sąd Okręgowy w Krakowie [Tribunalul Regional din Cracovia], deliberând asupra apelului formulat de reclamantă împotriva hotărârii sus-menționate a Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie [Tribunalul Districtual Cracovia – Nowa Huta din Cracovia], a exprimat îndoieli cu privire la interpretarea articolului 2 din Directiva 2000/78/CE și cu privire la întrebarea dacă discriminarea – directă sau indirectă, în sensul atribuit în directivă – poate apărea în situația în care angajatorul diferențiază angajații în interiorul unui grup [OR 7] delimitat pe baza aceleiași caracteristici protejate – în acest caz, handicapul.

21 În jurisprudența națională se consideră că discriminarea constă în tratamentul mai puțin favorabil care nu este justificat prin motive obiective, bazat pe caracteristici sau specificități personale, care nu sunt legate de munca efectuată și sunt importante din punct de vedere social, de exemplu cele menționate la articolul 18^{3a} k.p. sau bazat pe tipul contractului de muncă, pe durată determinată sau nedeterminată sau cu normă întregă ori cu fracțiune de normă. [omissis]. În schimb, nu constituie discriminare inegalitatea care nu este dictată de motive considerate discriminatorii [omissis].

22 În problema discriminării pe motiv de handicap s-a pronunțat și Curtea de Justiție a Uniunii Europene. În hotărârea din 11 iulie 2006, pronunțată în cauza C-13/05, la punctul 48 Curtea a arătat că un tratament dezavantajos pe motiv de handicap nu vine în contradicție cu protecția instituită prin Directiva 2000/78, în măsura în care nu constituie o discriminare în sensul articolului 2 alineatul (1) din această directivă. Pe de altă parte, în hotărârea din 11 aprilie 2013, pronunțată în cauzele conexe C-335/11 și C-337/11, Curtea a apreciat, la punctul 40, că este contrară scopului Directivei 2000/78 diferențierea domeniului de aplicare a directivei în funcție de cauza handicapului, iar la punctul 71 a subliniat că lucrătorul cu handicap care intră sub incidența acestei directive trebuie protejat împotriva oricărei discriminări în raport cu un lucrător care nu este afectat de un handicap .

Curtea a exprimat aceeași poziție și la punctul 36 din hotărârea din 18 ianuarie 2018, pronunțată în cauza C-270/16.

- 23 Jurisprudența națională și hotărârile Curții invocate mai sus, precum și conținutul literal al dispozițiilor referitoare la discriminare, inclusiv conținutul considerentului (12) și al articolului 2 din Directiva 2000/78/CE, nu oferă un răspuns la întrebarea dacă poate fi considerată o formă de discriminare diferențierea situației anumitor persoane care aparțin unui grup delimitat pe baza unei caracteristici protejate precum handicapul, dacă diferențierea operată de angajator s-a produs în interiorul acestui grup, pe baza unui criteriu aparent neutru și **[OR 8]** acest criteriu nu poate fi obiectiv justificat de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv nu sunt adecvate și necesare.
- 24 În speță, măsurile adoptate de angajatorul pârât nu au condus la un tratament mai puțin favorabil al angajaților cu handicap în raport cu angajații fără handicap. Justificându-și măsurile adoptate prin intenția de a reduce contribuțiile la PFRON prin plata unui spor la salariu unora dintre lucrătorii cu handicap, angajatorul a realizat însă o diferențiere între aceștia. Acest comportament nu constituie o discriminare directă, deoarece aceasta, potrivit articolului 2 alineatul (2) litera (a) din directivă, se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată o altă persoană într-o situație asemănătoare, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1, și anume pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Sąd Okręgowy [Tribunalul Regional] are însă îndoieli cu privire la posibilitatea de a considera o asemenea măsură o discriminare indirectă, cu toate acestea conținutul dispozițiilor din directivă invocate nu clarifică dacă este posibilă o discriminare indirectă în cadrul unui grup de angajați care prezintă aceeași caracteristică protejată, precum handicapul.
- 25 Fără îndoială, diferențierea între angajați în ceea ce privește remunerarea poate fi considerată o discriminare, dacă este bazată pe un criteriu nepermis. Directiva 2000/78/CE nu impune un tratament egal al tuturor angajaților (în ceea ce privește remunerarea), ci stabilește criteriile care nu pot justifica diferențierea situației angajaților, care modelează și soluțiile legale introduse în codul muncii polonez. În opinia Sąd Okręgowy [Tribunalul Regional], este necesară interpretarea articolului 2 din directivă pentru a se stabili dacă criteriul aplicat de pârât, și anume cel al datei depunerii la angajator a certificatului de încadrare în grad de handicap, pentru condiționarea acordării și plății sporului pentru persoanele cu handicap, reprezintă un criteriu de discriminare interzis de această directivă, chiar dacă diferențierea s-a produs exclusiv în cadrul grupului de persoane cu handicap, iar nu **[OR 9]** față de angajații fără handicap. Doar în acest caz diferențierea bazată pe un motiv nepermis constituie discriminare.

Întrebarea preliminară

- 26 Având în vedere îndoielile menționate mai sus, Sąd Okręgowy [Tribunalul Regional] a hotărât să adreseze Curții de Justiție a Uniunii Europene următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 2 din Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretat în sensul că una dintre formele de încălcare a principiului egalității de tratament o reprezintă diferențierea situației anumitor persoane care aparțin unui grup delimitat pe baza unei caracteristici protejate (handicapul), dacă diferențierea operată de angajator în interiorul acestui grup s-a produs pe baza unui criteriu aparent neutru, acest criteriu nu poate fi obiectiv justificat de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv nu sunt adecvate și necesare?”