

## Anonymiserad version

Översättning

C-16/19 - 1

### Mål C-16/19

#### Begäran om förhandsavgörande

##### Datum för ingivande:

2 januari 2019

##### Hänskjutande domstol

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

##### Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

27 november 2018

##### Klagande:

VL

##### Motpart:

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

[Orig. s. 1] [utelämnas]

Skäl för beslutet av den 27 november 2018.

#### Begäran om förhandsavgörande

##### Domstol som begär förhandsavgörande:

Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Regionala domstolen i Krakow, sjunde avdelningen, mål avseende arbete och socialförsäkringar)

##### parter i det ursprungliga målet:

Klagande: VL

[Utelämnas]

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

[Utelämnas]

### **Saken i målet vid den nationella domstolen och de relevanta omständigheterna**

- 1 Saken i målet avser yrkande om betalning dels av ett tillägg till lönen, som varje månad betalas ut till anställda med funktionsnedsättning, dels av skadestånd för åsidosättande av principen om likabehandling i arbetslivet. Enligt klaganden utgör det diskriminering i fråga om lön att det månatliga tillägget endast betalas ut till arbetstagare som har fått besked om en funktionsnedsättning efter den 1 september 2014 och inte till klaganden, som fått graden av sina funktionshinder fastställd efter detta datum.
- 2 Klaganden VL var anställd som psykolog på universitetssjukhuset dr J. Babiński – en självständig offentlig sjukvårdsanläggning – i Krakow, först mellan den 21 november 2011 och den 30 september 2011 och sedan mellan den 3 oktober 2011 och den 30 september 2016. Den 8 december 2011 fick VL besked om en måttlig grad av permanent funktionsnedsättning. Detta besked vidarebefordrade hon till sin arbetsgivare den 21 december 2011. [Orig. s. 2]
- 3 Motparten var skyldig att göra månatliga bidrag till den statliga fonden för rehabilitering av funktionshindrade (Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, PFRON). Bidragens storlek berodde på en indikator som bygger på antalet anställda med funktionsnedsättning. Direktören för motparten beslutade att bevilja och utbetala ett månatligt tillägg till de arbetstagare som efter mötet mellan arbetsgivare och arbetstagare – vilket hölls under andra hälften av 2013 – lämnat in ett besked om graden av deras funktionsnedsättning till arbetsgivaren. Tillägget beviljades enbart arbetstagare som efter mötet med arbetstagarna till arbetsgivaren lämnat in ett besked om graden av funktionsnedsättning, oavsett om beskedet mottagits efter mötet år 2013, eller om det utfärdats före detta datum men först lämnades in till arbetsgivaren efter denna tidpunkt. Syftet med denna åtgärd var att inte behöva betala så höga avgifter till PFRON. Tillägget beviljades vissa individuellt utvalda anställda på grundval av ett ensidigt beslut av direktören för motparten. Tillägget betalades ut till 13 arbetstagare och uteslutande till dem som efter mötet med arbetstagarna hade lämnat in ett besked om funktionsnedsättning till direktören. Tillägget betalades inte ut till 16 personer – däribland klaganden – som före mötet med arbetstagarna hade erhållit ett besked om deras grad av funktionshinder och likaså före mötet överlämnat beskedet till arbetsgivaren.
- 4 Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – (Distriktsdomstolen för Krakow –Nowa Huta, fjärde avdelningen för arbetsmarknads- och socialförsäkringsfrågor) ogillade talan i dom av den 5 december 2017.

2

- 5 Med avseende på kravet på betalning av lönetillägget, hänvisade denna domstol till artiklarna 9, 29.1.3 och 77–78 i Kodeks pracy (arbetslagen), enligt vilka lönen för arbete och andra arbetsrelaterade förmåner ska fastställas i anställningsavtalet, löneöverenskommelser, kollektivavtal eller lagstadgade kollektiva överenskommelser. Klaganden har inte rätt till tilläggsförmånen om 250 PLN per månad (totalt 6 000 PLN), eftersom rätten till tillägget inte föreskrivs i någon handling som gäller internt hos motparten och följer inte heller av innehållet i anställningsavtalet. Klaganden har inte heller rätt till något sådant tillägga mot bakgrund av något beslut från arbetsgivaren. [**Orig. s. 3**]
- 6 Vad gäller yrkandet om betalning av skadestånd för diskriminering fann domstolen, med hänvisning till artikel 18<sup>3a</sup> i arbetslagen, att diskriminering föreligger när en arbetstagare behandlas annorlunda mot bakgrund av något av de förbjudna kriterierna i denna bestämmelse. Med hänvisning till rättspraxis från Sąd Najwyższy (Högsta domstolen), [utelämnas] fann domstolen i första instans att de förbjudna kriterierna i artikel 18<sup>3a</sup> i arbetslagen inbegriper kriterier med anknytning till arbetsmarknaden och som anges i en uttömmande förteckning, och andra kriterier som anges i en icke uttömmande förteckning. En arbetsgivare har alltså inte rätt att göra särbehandla arbetstagaren vare sig på grund av de i bestämmelsen uppräknade uttömmande förbjudna kriterierna eller på grund av de icke uttömmande förbjudna kriterierna som avser betydande personliga egenskaper hos arbetstagaren.
- 7 Domstolen i första instans påpekade att särbehandlingen mellan arbetstagarna inte avsåg lönevillkor eller någon annan förmån i förhållande till genomförandet av arbetstagarens uppgifter. Den utbetalda förmånen har inte något som helst samband med utförandet av arbetet och utgör inte någon lön.
- 8 Denna domstol konstaterade att kriteriet för att särbehandla arbetstagarna var den dag då arbetsgivaren meddelades om graden av funktionshinder. I målet har det således inte framkommit något annat kriterium för särbehandling av personer med funktionshinder vad gäller lönetillägget, som skulle kunna utgöra ett förbjudet kriterium enligt artikel 18<sup>3a</sup> i arbetslagen. I synnerhet har arbetsgivaren inte särbehandlat arbetstagarna på grund av funktionshinder, eftersom en sådan särbehandling uppstår när situationen för arbetstagare med funktionshinder är annorlunda när det gäller anställningsvillkor än för arbetstagare utan funktionshinder.
- 9 Klaganden har överklagat den ovannämnda domen och gjort gällande att arbetsgivaren har beviljat ett lönetillägg till arbetstagare som har gemensamt att de är funktionshindrade, men endast under förutsättning att efter ett visst datum har kunnat visa upp ett besked om graden av deras funktionshinder. Därmed har det inte varit möjligt för de arbetstagare att få detta tillägg, som lämnat in ett sådant besked tidigare [**Orig. s. 4**] och som således har bidragit till att minska det bidrag som arbetsgivaren ska betala till PFRON.

- 10 Sökanden har även gjort gällande att, såsom anges i skäl 12 i direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet, all diskriminering av personer med funktionsnedsättning i sysselsättning ska förbjudas, varvid det av artikel 2 i det direktivet följer att garantin för likabehandling ligger i att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering. Enligt klaganden har motparten satt upp ett villkorat och omotiverat kriterium, i form av ett datum för när beskedet om graden av funktionshinder ska lämnas in till arbetsgivaren, för att bli beviljad lönetillägget. I förhållande till klaganden har detta villkor varit diskriminerande och klaganden har därmed behandlats olika i förhållande till andra anställda med funktionshinder på motpartens sjukhus, vilket i slutändan innebär ett åsidosättande av icke-diskrimineringsprincipen. Klaganden har begärt att Sąd Okręgowy ska hänskjuta en begäran om förhandsavgörande till Europeiska unionens domstol.

### **Föremål och rättslig grund för begäran om förhandsavgörande**

- 11 Tolkning av artikel 11 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2000, s. 16).
- 12 Artikel 267 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

### **Unionsrätten och rättspraxis från EU-domstolen**

- 13 Skäl 12, artikel 2.1 och 2.2 i direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet.
- 14 Dom av den 11 juli 2006, C-13/05, ECLI:EU:C:2006:456, dom av den 11 april 2013, C-335/11 och C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222, och dom av den 18 januari 2018, C-270/16, ECLI:EU:C:2018:17.

### **[Orig. s. 5] Anförda nationella bestämmelser**

- 15 Artikel 11<sup>3</sup> i Kodeks pracy (arbetslagen) av den 26 juni 1974 (konsoliderad text: Dz. U. 2018, pos. 917), har följande lydelse:

*All direkt eller indirekt diskriminering i arbetslivet är förbjuden, framför allt på grund av kön, ålder, funktionshinder, ras, religion, politisk tillhörighet, nationalitet, etniskt ursprung, facklig tillhörighet, övertygelse, sexuell läggning eller av visstidsanställning eller tillsvidareanställning på heltid eller deltid.*

- 16 Artikel 18<sup>3a</sup> i arbetslagen har följande lydelse:

*1. Arbetstagare ska behandlas lika med avseende på ingående och uppsägning av anställningsavtal och anställningsförhållanden, främjande och tillgång till utbildning för att förbättra yrkesmässiga kvalifikationer, i synnerhet vad gäller*

*kön, ålder, funktionshinder, ras, religion, politisk tillhörighet, nationalitet, etniskt ursprung, facklig tillhörighet, övertygelse, sexuell läggning eller av anställning för en tidsbegränsad period eller tills vidare eller på heltid eller deltid.*

*2. Likabehandling i arbetslivet, innebär att det inte får förekomma någon som helst diskriminering, direkt eller indirekt, på någon av de grunder som anges i punkt 1.*

*3. Direkt diskriminering föreligger när en arbetstagare på en eller flera av de grunder som anges i punkt 1 behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.*

*4. Indirekt diskriminering föreligger när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller särskilt ogynnsamt läge uppstår eller kan uppstå med avseende på ingående och uppsägning av anställningsavtal, arbetsvillkor och tillgång till utbildning för att förbättra yrkesmässiga kvalifikationer i förhållande till alla eller ett stort antal arbetstagare som tillhör en viss grupp, av ett eller flera skäl som anges i punkt 1, om inte [Orig. s. 6] bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.*

...

17 Artikel 18<sup>3b</sup> i arbetslagen har följande lydelse:

*1. Åsidosättande av likabehandlingsprincipen ska, med undantag för vad som föreskrivs i punkterna 2–4, anses föreligga när arbetsgivaren särbehandlar en anställd på någon av de grunder som anges i artikel 18<sup>3a</sup>.1, och särskilt följande:*

- 1) vägran att ingå eller avsluta ett anställningsförhållande,*
- 2) ogynnsam fastställd lön eller andra anställningsvillkor eller ickebeaktande vid befordran eller beviljande av andra arbetsrelaterade förmåner,*
- 3) ...*

*– såvida inte arbetsgivaren bevisar att han har handlat utifrån objektiva kriterier.”*

...

18 Artikel 18<sup>3d</sup> i arbetslagen har följande lydelse:

*Den person mot vilken arbetsgivaren har åsidosatt principen om likabehandling i arbetslivet har rätt till skadestånd om minst den minimilön som fastställts på grundval av separata bestämmelser.*

19 Domar från Sąd Najwyższy [Utelämnas].

**Skäl för begäran om förhandsavgörande**

- 20 Sąd Okręgowy W Krakowie, som har att avgöra motpartens överklagande av domen från Sąd Rejonowy - Nowa Huta i Krakow –, hyser tvivel beträffande tolkningen av artikel 2 i direktiv 2000/78/EG och huruvida det utgör direkt eller indirekt diskriminering, i den mening som avses i direktivet, när arbetsgivaren särbehandlar arbetstagare inom en grupp arbetstagare som delar en skyddad [**Orig. s. 7**] egenskap, i detta fall funktionshinder.
- 21 I nationell rättspraxis antas att det föreligger diskriminering när en arbetstagare behandlas sämre, utan att detta objektivt motiveras av ett berättigat mål, på grund av en personlig eller social egenskap som inte har samband med utövandet av arbetet, till exempel på grund av de skäl som anges i artikel 18<sup>3a</sup> i arbetslagen, eller på grund av anställning för en tidsbegränsad period eller tills vidare eller på heltid eller deltid [utelämnas]. En åtskillnad av grunder som inte anses diskriminerande, utgör däremot inte diskriminering [utelämnas].
- 22 När det gäller diskriminering på grund av funktionshinder, har EU-domstolen också uttalat sig. I sin dom av den 11 juli 2006 i mål C-13/05, slog domstolen i punkt 48 fast att en missgynnande behandling på grund av funktionshinder strider mot skyddet i direktiv 2000/78 endast i den mån det utgör diskriminering i den mening som avses i artikel 2.1 i direktivet. I sin dom av den 11 april 2013 i de förenade målen C-335/11 och C-337/11, konstaterade domstolen i punkt 40 att det strider mot syftet med direktiv 2000/78 att för direktivets tillämpningsområde göra åtskillnad utifrån orsaken till funktionshindret och, i punkt 71, att en funktionshindrad arbetstagare som omfattas av detta direktiv ska nämligen skyddas mot diskriminering jämfört med arbetstagare som inte är funktionshindrade. Domstolen har uttryckt samma uppfattning i punkt 36 i dom av den 18 januari 2018 i mål C-270/16.
- 23 Varken den ovan angiven nationella rättspraxisen och EU-domstolens praxis, eller lydelsen i bestämmelserna om diskriminering, bland annat skäl 12 och artikel 2 i direktiv 2000/78/EG, ger något svar på frågan huruvida särbehandling av situationen för vissa personer inom en grupp som delar en skyddad egenskap, i detta fall funktionshinder, kan vara en form av diskriminering när särbehandlingen från arbetsgivarens sida inom gruppen sker på grundval av ett skenbart neutralt kriterium, detta kriterium [**Orig. s. 8**] inte objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål inte är lämpliga och nödvändiga.
- 24 Motpartens agerande har i förevarande fall inte missgynnat arbetstagare med funktionshinder gentemot arbetstagare utan funktionsnedsättning. Genom att i syfte att minska bidrag till PFRON betala vissa arbetstagare med funktionshinder ett tillägg till lönen, har motparten emellertid behandlat vissa arbetstagare med funktionshinder annorlunda än andra arbetstagare med funktionshinder. Detta beteende utgör inte direkt diskriminering, eftersom en sådan – i enlighet med artikel 2.2 a i direktivet – föreligger när en person behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en

jämförbar situation på någon av de grunder som anges i artikel 1, det vill säga på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Den regionala domstolen är emellertid osäker på möjligheten för att sådana åtgärder ska kunna utgöra en indirekt diskriminering. Av direktivet framgår emellertid inte huruvida det kan föreligga en indirekt diskriminering inom en grupp som delar en skyddad egenskap, i detta fall funktionshinder.

- 25 En åtskillnad mellan arbetstagare i fråga om lön kan utan tvivel betraktas som diskriminering när den sker på grundval av ett förbjudet kriterium. Direktiv 2000/78/EG innehåller inga krav på likabehandling av alla arbetstagare (inbegripet lön), utan det innehåller kriterier som inte får tjäna som grund för särbehandling av arbetstagare, vilket även gäller den polska regleringen i arbetslagen. Enligt regionsdomstolen är det nödvändigt att tolka artikel 2 i direktivet för att kunna avgöra huruvida det kriterium – datumet för att till arbetsgivaren lämna in det besked genom vilket arbetstagarens grad av funktionshinder fastställs – som motparten använt som villkor för att beviljas och erhålla ett tillägg för personer med funktionshinder är ett enligt direktivet förbjudet diskriminerande kriterium, även om särbehandlingen endast gjordes mellan personer inom en grupp av funktionshindrade personer och inte mellan funktionshindrade och [Orig. s. 9] icke funktionshindrade personer. Det är nämligen endast särbehandling på grund av en förbjuden grund som utgör diskriminering.

### Tolkningsfrågan

- 26 Mot bakgrund av de tvivel som regionsdomstolen har, har den beslutat att hänskjuta följande fråga till EU-domstolen för förhandsavgörande:

”Ska artikel 2 i direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet tolkas så, att särbehandling av situationen för vissa personer inom en grupp som delar en skyddad egenskap (funktionshinder) utgör en form av åsidosättande av likabehandlingsprincipen, när särbehandlingen från arbetsgivarens sida inom gruppen sker på grundval av ett skenbart neutralt kriterium, detta kriterium inte objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål inte är lämpliga och nödvändiga?”