



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (голям състав)

26 януари 2021 година *

„Преюдициално запитване — Социална политика — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Директива 2000/78/ЕО — Член 2, параграф 1 и параграф 2, букви а) и б) — „Понятие за дискриминация“ — Пряка дискриминация — Непряка дискриминация — Дискриминация, основана на увреждане — Различно третиране в рамките на група работници и служители с увреждания — Отпускане на добавка към заплатата на работниците и служителите с увреждания, които след избрана от работодателя дата са представили удостоверение за признаване на увреждане — Изключване на работниците и служителите с увреждания, представили удостоверението си преди тази дата“

По дело C-16/19

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Sąd Okręgowy w Krakowie (Окръжен съд Краков, Полша) с акт от 27 ноември 2018 г., постъпил в Съда на 2 януари 2019 г., в рамките на производство по дело

VL

срещу

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

СЪДЪТ (голям състав),

състоящ се от К. Lenaerts, председател, R. Silva de Lapuerta, заместник-председател, A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan и M. Ilešič, председатели на състави, E. Juhász, T. von Danwitz (докладчик), S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos и N. Jääskinen, съдии,

генерален адвокат: G. Pitruzzella,

секретар: M. Aleksejev, началник на отдел,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 10 март 2020 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за VL, от M. Podskalna и A. M. Niżankowska-Horodecka, adwokaci,
- за Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, от A. Salamon, radca prawny,

* Език на производството: полски.

- за полското правителство, от В. Majczyna, А. Siwek-Ślusarek и D. Lutostańska, в качеството на представители,
- за португалското правителство, от А. Pimenta, J. Marques и P. Barros da Costa, в качеството на представители,
- за Европейската комисия, от А. Szmytkowska и С. Valero, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 18 юни 2020 г.,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 2 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между VL и Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (Клинична болница „Д-р Ж. Бабински“, самостоятелен обществен център по здравеопазване, Краков, Полша) за изплащане на добавка към заплатата.

Правна уредба

Правото на Съюза

- 3 Съображения 11 и 12 от Директива 2000/78 гласят:
 - „(11) Дискриминацията, която се основава на религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация[,] може да възпрепятства постигането целите на Договора за [функционирането на ЕС], по-специално, достигането на високо ниво на заетост и социална закрила, повишаване на жизнения стандарт и качеството на живота, икономическата и социална сплотеност и солидарност, свободното движение на хора.
 - (12) С тази цел, всяка пряка или непряка дискриминация, основаваща се на религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, що се отнася до сферите, обхванати от настоящата директива, следва да бъдат забранени в [Европейския съюз]. [...]“.
- 4 Съгласно член 1 от тази директива, озаглавен „Цел“:

„Целта на настоящата директива е да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа [н]а равно третиране“.

5 Член 2 от посочената директива, озаглавен „Понятие за дискриминация“, гласи:

„1. За целите на настоящата директива, „принципът [н]а равно третиране“ означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа[...] на който и да е от признаците, посочени в член 1.

2. За целите на параграф 1:

- а) проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа [на] един от признаците, упоменати в член 1;
- б) проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпорежба, критерий или практика биха поставили лицата [с] определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, о[с]вен ако:
 - i) тази разпорежба, критерий или практика е обективно оправдана от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими, или
 - ii) що се отнася до лица с определени увреждания, работодателят или всяко лице или организация, до които настоящата директива се отнася, са задължени според националното законодателство, да предприемат подходящи мерки в съответствие с принципите, съдържащи се в член 5, за да се премахнат вредите, произтичащи от такава разпорежба, критерий или практика.

[...]

5. Настоящата директива не засяга мерките, регламентирани от национален закон, които в демократичното общество са необходими за обществената сигурност, под[д]ържането на обществения ред и предотвратяването на престъпни деяния, защитата на здравето, правата и свободите на другите“.

6 В член 3 от същата директива, озаглавен „Приложно поле“, се предвижда следното:

„1. В границите на сферите на компетентност, поверени на [Съюза], настоящата директива се прилага към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, във връзка с:

[...]

- в) условия за наемане и условия на труд, включително условията за уволнение и заплащане;

[...]

4. Държавите членки могат да регламентират, че настоящата директива дотолкова, доколкото се отнася до дискриминация, основаваща се на увреждане и възраст[,] не се прилага към въоръжените сили“.

Полското право

- 7 Член 11³ от Kodeks pracy (Кодекс на труда), в приложимата му към фактите в главното производство редакция, гласи:

„В областта на заетостта не се допуска никаква пряка или непряка дискриминация, по-специално с оглед на пол, възраст, увреждане, раса, религия, народност, политически убеждения, синдикална принадлежност, етнически произход, вероизповедание, сексуална ориентация, както и с оглед на това дали заетостта е срочна или безсрочна, или работното време е пълно или непълно“.

- 8 Съгласно член 18^{3a} от този кодекс:

„§ 1. На работниците и служителите се осигурява равно третиране по отношение на възникването и прекратяването на трудовото правоотношение, условията за наемане, повишаването и достъпа до обучение с цел повишаване на професионалната квалификация, по-специално без оглед на пол, възраст, увреждане, раса, религия, народност, политически убеждения, синдикална принадлежност, етнически произход, вероизповедание, сексуална ориентация, както и без оглед на това дали заетостта е срочна или безсрочна, или работното време е пълно или непълно.

§ 2. Равно третиране в областта на заетостта означава недопускане на каквато и да било пряка или непряка дискриминация въз основа на признаците, посочени в параграф 1.

§ 3. Пряка дискриминация има, когато съответният работник или служител въз основа на един или няколко от признаците, посочени в параграф 1, е бил, е или би бил третиран в сравнимо положение по-неблагоприятно от останалите работници и служители.

§ 4. Непряка дискриминация има, когато в резултат на привидно неутрални разпоредби, приложени критерии или взети мерки възниква или би могло да възникне неблагоприятно несъответствие или особено неблагоприятно положение — що се отнася до възникването и прекратяването на трудовото правоотношение, условията за наемане, повишаването и достъпа до обучение с цел повишаване на професионалната квалификация — засягащо всички или голям брой работници и служители, които спадат към група, оформена въз основа на един или няколко от признаците, посочени в параграф 1, освен ако тези разпоредби, критерии или мерки не са обективно обосновани със законосъобразната цел, която трябва да се постигне, а средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.

[...]“.

- 9 В член 18^{3b} от същия кодекс се предвижда следното:

„§ 1. За нарушение на принципа на равно третиране в областта на заетостта, при съблюдаване на условията на параграфи 2—4, се счита извършването от работодателя на разграничаване на положението на работника или служителя въз основа на един или няколко от признаците, посочени в член 18^{3a}, параграф 1, в резултат на което по-специално се стига до:

- 1) отказ трудовото правоотношение да възникне или да бъде прекратено,
- 2) неблагоприятно определяне на трудовото възнаграждение или на други условия на заетост или пък неповишаване или неосигуряване на други престации, свързани с работата,
- 3) [...]

— освен ако работодателят не докаже, че се е ръководил от обективни съображения.

[...]“.

- 10 Член 2а, параграф 1 от Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Закон за професионалната и социалната рехабилитация и заетостта на лицата с увреждания), от 27 август 1997 г. (Dz. U. № 123, позиция 776), в приложимата му към фактите в главното производство редакция, наричан по-нататък „Законът от 27 август 1997 г.“, гласи:

„Лице с увреждане се счита за част от работната сила с увреждания от датата, на която представи на работодателя удостоверение за признаване на увреждане. [...]“.

- 11 Съгласно член 21 от този закон:

„1. Работодател, който наема на работа 25 или повече работници и служители в еквивалента на пълно работно време, е длъжен, [...] да плаща месечни вноски в [Държавен фонд за рехабилитация на лицата с увреждания (PFRON)] в размер на 40,65 % от средната работна заплата, умножени по броя на работниците и служителите, равен на разликата между броя на работниците и служителите, който осигурява спазването на индекса на заетост от 6 % на лицата с увреждания, и действителния брой на наетите лица с увреждания.

2. Работодателите, които наемат на работа най-малко 6 % работници и служители с увреждания, се освобождават от вноските, посочени в параграф 1.

[...]“.

Спорът в главното производство и преюдициалният въпрос

- 12 VL е наета като психолог в болницата, разглеждана в главното производство, за последен път от 3 октомври 2011 г. до 30 септември 2016 г. На 8 декември 2011 г. тя получава удостоверение за признаване на увреждане, квалифицирано като трайно и умерено, което удостоверение представя на работодателя си на 21 декември 2011 г.
- 13 През втората половина на 2013 г. след проведена среща с персонала директорът на болницата, разглеждана в главното производство, решава да отпусне добавка към месечната заплата в размер на 250 PLN (полски злоти) (приблизително 60 EUR) на работниците и служителите, които след тази среща му представят удостоверение за признаване на увреждане.
- 14 С мярката се цели намаляване на размера на вноските на болницата, разглеждана в главното производство, в Държавния фонд за рехабилитация на лицата с увреждания (наричан по-нататък „PFRON“).
- 15 Въз основа на това решение добавката към заплатата се отпуска индивидуално на тринадесет работници и служители, представили своето удостоверение за признаване на увреждане след тази среща. Шестнадесет работници и служители, които са представили удостоверението си на работодателя преди въпросната среща, сред които е VL, обаче не получават добавката.
- 16 VL предявява иск срещу работодателя си пред Sąd Rejonowy dla Krakowa — Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Районен съд Краков — Нова Хута в Краков, IV-то отделение по трудови и социалноосигурителни спорове, Полша), твърдейки, че е била дискриминирана по отношение на условията за заплащане.

- 17 След като посоченият съд отхвърля иска ѝ, VL подава въззивна жалба до запитващата юрисдикция — Sąd Okręgowy w Krakowie (Окръжен съд Краков, Полша).
- 18 Във въззивната си жалба VL твърди, че нейният работодател е отпуснал добавката към заплатата на група работници и служители, притежаващи обща характеристика, а именно увреждане, но при условие да са представили своето удостоверение за признаване на увреждане след избрана от него дата, което води до изключване на работниците и служителите, представили удостоверението си преди тази дата, от възможността да получават въпросната добавка към заплатата. Според VL такава практика, чиято цел е да насърчи работниците и служителите с увреждания, които все още не са представили удостоверение за признаване на увреждане, да го направят, за да се намали размерът на вноските на болницата, разглеждана в главното производство, в PFRON, противоречи на Директива 2000/78, в която се забранява всякаква пряка или непряка дискриминация, основана на увреждане.
- 19 В това отношение запитващата юрисдикция има съмнения дали до непряка дискриминация по смисъла на член 2 от Директива 2000/78 може да се стигне, ако работодател прави разграничаване вътре в определена група работници и служители, носещи една и съща защитена характеристика, в случая увреждане, без съответните работници и служители с увреждания да са третирани по-неблагоприятно спрямо работниците и служителите, които нямат увреждане.
- 20 При това положение Sąd Okręgowy w Krakowie (Окръжен съд Краков) решава да спре производството и да отправи до Съда следния преюдициалния въпрос:

„Трябва ли член 2 от Директива [2000/78] да се тълкува в смисъл, че разграничаването на положението на отделни лица, спадащи към група, оформена предвид защитена характеристика (увреждане), е форма на нарушаване на принципа на равно третиране, ако извършеното от работодателя разграничаване вътре в групата се прави въз основа на привидно неутрален критерий, но този критерий не може да бъде обективно обоснован със законосъобразна цел, а средствата за постигане на тази цел не са подходящи и необходими?“.

По преюдициалния въпрос

- 21 С въпроса си запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 2 от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че в обхвата на „понятието за дискриминация“ по тази разпоредба може да попадне практиката на работодател, изразяваща се в изключване, считано от избрана от него дата, на възможността добавка към заплатата, изплащана на работниците и служителите с увреждания въз основа на представянето на удостоверение за признаване на увреждане, да се получава от работниците и служителите, които вече са представили на същия работодател такова удостоверение преди посочената дата.
- 22 Най-напред трябва да се припомни, че съгласно член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78 в границите на сферите на компетентност, поверени на Съюза, тази директива се прилага към всички лица от публичния и частния сектор, включително публичните органи, по-специално относно условията за наемане и условията на труд, включително условията за уволнение и заплащане.
- 23 Що се отнася до понятието „заплащане“ по смисъла на тази разпоредба, то трябва да се тълкува в широк смисъл и включва по-конкретно всички придобивки в пари или в натура, настоящи или бъдещи, при положение че същите са предоставени, включително непряко, от работодателя на работника или служителя за неговия труд, независимо дали по силата на трудов договор, законодателни разпоредби или на доброволни начала (вж. в този смисъл решение от 2 юни 2016 г., С, C-122/15, EU:C:2016:391, т. 21 и цитираната съдебна практика).

- 24 Следователно добавка към заплатата, като разглежданата в главното производство добавка, трябва да се счита за част от условията за заплащане по смисъла на член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78.
- 25 За да се отговори на преюдициалния въпрос, най-напред трябва да се определи дали различно третиране, извършвано вътре в група засегнати от увреждане лица, може да попадне в обхвата на „понятието за дискриминация“ по член 2 от Директива 2000/78.
- 26 Съгласно постоянната практика на Съда, за да се тълкува определена разпоредба от правото на Съюза, трябва да се вземе предвид не само нейният текст, но и контекстът ѝ, както и целите, преследвани от правната уредба, от която тя е част (вж. в този смисъл решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 44 и цитираната съдебна практика).
- 27 На първо място, що се отнася до текста на член 2 от Директива 2000/78, в параграф 1 от същия член принципът на равно третиране е дефиниран за целите на тази директива като отсъствие на всякаква пряка или непряка дискриминация въз основа на който и да е от признаците, посочени в член 1 от същата директива, сред които е увреждането.
- 28 В параграф 2, буква а) от посочения член 2 се предвижда, че проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-неблагоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа по-специално на увреждане, а в параграф 2, буква б) от същия член се предвижда, че извън хипотезите по буква б), точки i) и ii) проява на непряка дискриминация има, когато привидно неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили в неблагоприятно положение едни лица, по-специално с определено увреждане, спрямо други лица.
- 29 Що се отнася до последния аспект, следва да се отбележи, че отбелязвайки, от една страна, дискриминацията „въз основа на“ който и да е от признаците, посочени в член 1 от Директива 2000/78, и от друга страна, по-неблагоприятно третиране „въз основа на“ един от тези признаци, и употребявайки изразите „друго“ лице и „други лица“, формулировката на член 2, параграфи 1 и 2 от тази директива не позволява да се заключи, че що се отнася до защитения признак, какъвто е увреждането, посочен в същия член 1, предвидената в тази директива забрана на дискриминацията се отнася само за съществуващите различия в третирането между лица, засегнати от увреждане, и лица, които не са засегнати от увреждане. От израза „въз основа на“ обаче следва, че дискриминация, основана на увреждане, по смисъла на тази директива може да бъде установена само когато до съответното по-неблагоприятно третиране или неблагоприятно положение се е стигнало поради увреждането.
- 30 На второ място, що се отнася до контекста, в който се вписва член 2 от Директива 2000/78, от другите разпоредби от тази директива също не следва да е налице ограничаване като посоченото в предходната точка от настоящото решение. Всъщност, макар в член 1 и член 3, параграф 4, както и в съображения 11 и 12 от посочената директива да се отбелязва общо дискриминацията „въз основа на“ по-специално увреждането, те не съдържат никакво уточнение за лицето или за групата лица, които могат да служат за сравнителен елемент, за да се прецени евентуалното наличие на такава дискриминация.
- 31 На трето място, преследваната с Директива 2000/78 цел подкрепя тълкуване на член 2, параграфи 1 и 2 от нея в смисъл, че тя не ограничава кръга на лицата, спрямо които може да се извърши сравняване с цел да се установи основана на увреждане дискриминация по смисъла на посочената директива, до лицата, които нямат увреждане.
- 32 Всъщност съгласно член 1 от Директива 2000/78, а и видно както от заглавието и преамбюла, така и от съдържанието и целта ѝ, тя е предназначена да установи обща рамка за борба с дискриминацията, основана по-специално на увреждане, в областта на „заетостта и

професиите“, с оглед на прилагането в държавите членки на принципа на равно третиране, като предоставя на всяко лице ефикасна защита срещу дискриминацията, основана по-специално на този признак (вж. в този смисъл решение от 23 април 2020 г., *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*, C-507/18, EU:C:2020:289, т. 36 и цитираната съдебна практика).

- 33 По този начин в обхванатата от посочената директива област се дава конкретен израз на общия принцип на недопускане на дискриминация, закрепен понастоящем в член 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз (вж. в този смисъл решение от 23 април 2020 г., *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*, C-507/18, EU:C:2020:289, т. 38 и цитираната съдебна практика).
- 34 Както Съдът впрочем вече е констатирал, Директива 2000/78 има за цел, що се отнася до заетостта и професиите, да се бори срещу всички форми на дискриминация, основани на увреждане. Всъщност утвърденият от споменатата директива принцип на равно третиране в тази област се прилага не към определена категория лица, а в зависимост от изчерпателно изброените признаци по член 1 от нея (вж. в този смисъл решения от 17 юли 2008 г., *Coleman*, C-303/06, EU:C:2008:415, т. 38 и 46 и от 21 май 2015 г., *SCMD*, C-262/14, непубликувано, EU:C:2015:336, т. 29).
- 35 Макар хипотезите на дискриминация, основана на увреждане, по смисъла на Директива 2000/78 по принцип наистина да са онези, в които лица с увреждания са обект на по-неблагоприятно третиране или са поставени в неблагоприятно положение спрямо лица, които нямат увреждане, предоставената с тази директива защита би се оказала отслабена, ако се приеме, че положение, в което такава дискриминация се извършва вътре в група от лица, всичките от които са с увреждане, по дефиниция не попада в обхвата на предвидената в нея забрана на дискриминацията само поради това че различното третиране се извършва между лица с увреждания.
- 36 При това положение — както твърдят и Европейската комисия в нейното становище в съдебното заседание, а също полското и португалското правителство в писмените им становища — принципът на равно третиране, заложен в Директива 2000/78, е предназначен да защити работник или служител с увреждане по смисъла на тази директива срещу всякаква дискриминация, основана на увреждането, не само спрямо работниците и служителите, които нямат увреждане, но и спрямо другите работници и служители с увреждане.
- 37 След това, изхождайки именно от тази констатация, трябва да се прецени дали в обхвата на „понятието за дискриминация“ по член 2 от Директива 2000/78 може да попадне практиката на работодател, изразяваща се в изключване, считано от избрана от него дата, на възможността добавка към заплатата, изплащана на работниците и служителите с увреждания въз основа на представянето на удостоверение за признаване на увреждане, да се получава от работниците и служителите, които вече са представили на същия работодател такова удостоверение преди посочената дата.
- 38 Макар в крайна сметка националната юрисдикция, която е единствено компетентна да прецени фактите и да тълкува националното законодателство, да трябва да определи дали практиката, разглеждана в главното производство, съдържа забранена с Директива 2000/78 дискриминация, Съдът, от който се изисква да предостави полезни отговори на националния съд, е компетентен въз основа на материалите по делото в главното производство и на представените пред него писмени и устни становища да даде насоки, позволяващи на тази юрисдикция да се произнесе в конкретния спор, с който е сезирана (вж. в този смисъл решения от 14 март 2017 г., *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, т. 36 и от 6 март 2018 г., *SEGRO и Horváth*, C-52/16 и C-113/16, EU:C:2018:157, т. 79).

- 39 Освен това, макар запитващата юрисдикция във въпроса си да отбелязва наличието на различно третиране, което се основавало на привидно неутрален критерий, а именно датата на представяне на удостоверение за признаване на увреждане, според постоянната съдебна практика това обстоятелство само по себе си не е пречка Съдът да ѝ предостави всички тълкувателни елементи, които могат да бъдат полезни за решаването на делото, с което тя е сезирана, независимо дали ги е засегнала в изложението на своите въпроси. В това отношение Съдът трябва да извлече от всички предоставени от националната юрисдикция данни, и по-конкретно от мотивите на акта за преюдициално запитване, тези аспекти от правото на Съюза, които се нуждаят от тълкуване предвид предмета на спора (решение от 14 март 2017 г., *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, т. 33 и цитираната съдебна практика).
- 40 Съгласно член 2, параграф 1 във връзка с член 1 от Директива 2000/78 последната по-специално забранява всякаква пряка или непряка дискриминация, основана на увреждане.
- 41 На първо място, що се отнася до това дали е възможно практика като разглежданата в главното производство да съставлява пряка дискриминация, основана на увреждане, от член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78 следва — както бе припомнено в точка 28 от настоящото решение — че такава дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-неблагоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа на увреждане.
- 42 Трябва да се припомни, от една страна, че изискването за сравнимост на ситуациите, с цел да се определи дали е налице нарушение на принципа на равно третиране, трябва да се преценява с оглед на всички характеризиращи тези ситуации елементи (решение от 22 януари 2019 г., *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, т. 42 и цитираната съдебна практика).
- 43 По-конкретно, изисква се ситуациите да са не идентични, а само сравними, като сравнимостта не трябва да се анализира общо и абстрактно, а специфично и конкретно с оглед на съответната престация (вж. в този смисъл решение от 22 януари 2019 г., *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, т. 43 и цитираната съдебна практика).
- 44 От друга страна, не може да се приеме, че разпоредба или практика въвежда различие в третирането, пряко основано на увреждането по смисъла на член 1 във връзка с член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78, щом като почива на критерий, който не е неразривно свързан с увреждането (вж. в този смисъл решения от 9 март 2017 г., *Милкова*, C-406/15, EU:C:2017:198, т. 42 и цитираната съдебна практика и от 18 януари 2018 г., *Ruiz Conejero*, C-270/16, EU:C:2018:17, т. 37).
- 45 В това отношение, що се отнася до различни от увреждането други признаци по член 1 от посочената директива, Съдът приема, че различно третиране, което не се основава изрично на сексуалната ориентация на работниците и служителите, а на семейното им положение, все пак представлява пряка дискриминация, основана на тази ориентация, тъй като работниците и служителите с хомосексуална ориентация не са могли да изпълнят необходимото условие, за да получат търсеното предимство, понеже при настъпването на разглежданите факти брак в съответните държави членки са могли да сключват само лица от различен пол. При тези обстоятелства семейното положение не е можело да се счете за привидно неутрален критерий (вж. в този смисъл решения от 1 април 2008 г., *Maruko*, C-267/06, EU:C:2008:179, т. 73, от 10 май 2011 г., *Römer*, C-147/08, EU:C:2011:286, т. 49 и 52 и от 12 декември 2013 г., *Нау*, C-267/12, EU:C:2013:823, т. 41, 44 и 47).
- 46 Съдът приема също така, че различно третиране на работници и служители, основано на възможността за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, а не изрично на възрастта, в условията за отпускане на специално обезщетение при уволнение съставлява пряка дискриминация, защото, след като предпоставка за това придобиване е достигането на

определена минимална възраст, посоченото различно третиране се основава на критерий, който е неразривно свързан с възрастта (решение от 12 октомври 2010 г., Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, т. 23 и 24).

- 47 В тази поредица от съображения Съдът приема, че национална правна уредба, която позволява на работодател да уволнява работници и служители, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, представлява пряка дискриминация, основана на пола, тъй като жените придобиват това право на пенсия на възраст, по-ниска от възрастта, на която то възниква за мъжете (вж. в този смисъл решение от 18 ноември 2010 г., Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, т. 46).
- 48 Следователно, ако работодател третира работник или служител по-неблагоприятно отколкото друг от неговите работници и служители е, бил е или би бил третиран в сравнима ситуация и ако с оглед на всички релевантни в случая обстоятелства се окаже, че това неблагоприятно третиране се извършва въз основа на увреждането на първия работник или служител, тъй като се основава на критерий, който е неразривно свързан с увреждането, такова третиране противоречи на забраната за пряка дискриминация по член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78.
- 49 В разглеждания случай, най-напред, е безспорно, че разглежданата в главното производство практика създава различно третиране, тъй като работниците и служителите с увреждания, които са представили в болницата, разглеждана в главното производство, своето удостоверение за признаване на увреждане преди датата на срещата, посочена в точка 13 от настоящото решение, сред които е VL, са третирани по-неблагоприятно от работниците и служителите с увреждания, които към тази дата все още не са представили своето удостоверение, тъй като само последните са имали възможност да получат добавката към заплатата, предложена от техния работодател, като му представят, считано от тази дата нататък, удостоверение за признаване на увреждане. Всъщност съгласно преписката, с която Съдът разполага, работодателят изглежда не е оставил възможност на работниците и служителите с увреждания, които вече са му представили своето удостоверение, отново да представят удостоверението си или да подадат ново, за да получават такава добавка към заплатата.
- 50 След това е важно да се отбележи, че с оглед на целта, която се преследва с въпросната добавка към заплатата — въведена за да се намали размерът на вноските на болницата, разглеждана в главното производство, в PFRON, насърчавайки, както следва от преписката, с която Съдът разполага, тези от работниците и служителите с увреждания, които вече са били назначени от болницата и все още не са представили своето удостоверение за признаване на увреждане, да го представят — тези две категории работници и служители с увреждания се намират в сравнима ситуация. Всъщност, както по-същество отбелязва генералният адвокат в точка 84 от заключението си, тези работници и служители вече са били постъпили на работа в болницата, разглеждана в главното производство, към момента, в който тя решава да въведе такава добавка към заплатата, и всички те са допринесли за постигането на търсената от този работодател икономия на средства, независимо от датата, на която са представили своето удостоверение за признаване на увреждане.
- 51 Накрая, запитващата юрисдикция трябва да определи предвид всички релевантни обстоятелства в случая, и по-специално предвид националното законодателство, за чието тълкуване само тя е компетентна, дали поставеното от работодателя времево условие, за да може разглежданата в главното производство добавка към заплатата да се получава — а именно удостоверението за признаване на увреждане да бъде представено след избрана от него дата — е критерий, който е неразривно свързан с увреждането на работниците и служителите, на които тази добавка е отказана, като в такъв случай трябва да се констатира, че е налице пряка дискриминация, основана на това увреждане.

- 52 Сред признаците, които са особено показателни при извършването на тази преценка, от една страна, е посоченото от VL обстоятелство, че по националното законодателство удостоверението за признаване на увреждане поражда специфични права, които работникът или служителят може да предяви пред работодателя и които се черпят пряко от статута му на работник или служител с увреждане.
- 53 От друга страна, тъй като работодателят, изглежда, не е оставил възможност на работниците и служителите с увреждания, които вече са му представили своето удостоверение, отново да представят удостоверението си или да подадат ново, разглежданата в главното производство практика, която не е предвидена в Закона от 27 август 1997 г. и при която не изглежда да е определян предварително какъвто и да било прозрачен критерий за отпускането или неотпускането на разглежданата в главното производство добавка към заплатата, може да е била такава, че да прави окончателно невъзможно изпълнението на това времево условие от ясно обособена група от работници и служители, формирана от всички работници и служители с увреждания, чието състояние на увреждане работодателят непременно е познавал при въвеждането на тази практика. Всъщност последните официално са удостоверили това състояние по-рано чрез представянето на удостоверение за признаване на увреждане.
- 54 Ако запитваща юрисдикция заключи, че е налице пряка дискриминация, такава дискриминация може да се обоснове само с едно от основанията по член 2, параграф 5 от Директива 2000/78 (вж. в този смисъл решение от 12 декември 2013 г., *Hay*, C-267/12, EU:C:2013:823, т. 45).
- 55 На второ място, що се отнася до това дали практика като разглежданата в главното производство съставлява непряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78, съгласно практиката на Съда такава дискриминация може да произтича от мярка, която макар да е формулирана неутрално — тоест с позоваване на критерии, несвързани със защитимия признак — все пак води до поставяне в неблагоприятно положение най-вече на лицата, притежаващи този признак (вж. в този смисъл решения от 16 юли 2015 г., *ЧЕЗ Разпределение България*, C-83/14, EU:C:2015:480, т. 94 и от 9 март 2017 г., *Милкова*, C-406/15, EU:C:2017:198, т. 43 и цитираната съдебна практика).
- 56 В разглеждания случай, ако запитващата юрисдикция в крайна сметка установи, че различното третиране, разглеждано в главното производство, се дължи на привидно неутрална практика, тя ще трябва също така да провери дали това различно третиране е довело до поставяне в неблагоприятно положение най-вече на лица с определени увреждания спрямо лица с други увреждания. Директива 2000/78 всъщност се отнася за увреждането изобщо и съответно, без разграничаване или ограничаване, за всички увреждания по смисъла на тази директива (вж. в този смисъл решение от 1 декември 2016 г., *Daouidi*, C-395/15, EU:C:2016:917, т. 42 и цитираната съдебна практика).
- 57 По-специално, запитващата юрисдикция ще трябва да провери дали след като за получаването на добавката към заплатата болницата, разглеждана в главното производство, е поставила условието удостоверението за признаване на увреждане да бъде представено след избрана от самата нея дата, въведената от тази болница практика е поставила в неблагоприятно положение някои работници и служители с увреждания поради особеното естество на тяхното увреждане, по-специално поради явния му характер или поради факта че увреждането налага подходящо приспособяване на работната среда като например съобразено работно място или работно време.
- 58 Всъщност — при условие че запитващата юрисдикция извърши съответната проверка — е възможно да се заключи, че главно именно работниците и служителите с такова увреждане на практика са се оказали длъжни преди датата, която е избрана от болницата, разглеждана в главното производство, да удостоверят официално пред нея здравословното си състояние, като представят удостоверение за признаване на увреждане, докато други работници и служители с

увреждания от различно естество — например тъй като са по-леки или за тях не е необходимо веднага подходящо приспособяване на работната среда като посоченото в предходната точка — са могли да изберат дали да предприемат такова действие.

- 59 Съгласно член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от Директива 2000/78 различно третиране, водещо фактически до поставяне в неблагоприятно положение на лицата, страдащи от увреждане, което е явно или налага подходящо приспособяване на работната среда, не може обаче да съставлява непряка дискриминация, ако е обективно оправдано от законна цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими. В разглеждания случай от целта на разглежданата в главното производство практика, а именно реализиране на икономии на средства, изглежда, следва, че необходимите условия за такова оправдаване не са изпълнени, което запитващата юрисдикция евентуално трябва да провери.
- 60 С оглед на гореизложеното, на поставения въпрос следва да се отговори, че член 2 от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че:
- практиката на работодател, изразяваща се в изплащане на добавка към заплатата на работниците и служителите с увреждания, които са представили своето удостоверение за признаване на увреждане след избрана от този работодател дата, а не на работниците и служителите с увреждания, които са представили същото удостоверение преди тази дата, може да съставлява пряка дискриминация, ако се окаже, че посочената практика се основава на неразривно свързан с увреждането критерий, тъй като тя може да прави окончателно невъзможно изпълнението на това времево условие от ясно обособена група от работници и служители, формирана от всички работници и служители с увреждания, чието състояние на увреждане работодателят непременно е познавал при въвеждането на тази практика,
 - посочената практика, макар да е привидно неутрална, може да съставлява дискриминация, непряко основана на увреждането, ако се окаже, че поставя в неблагоприятно положение работници и служители с увреждания в зависимост от естеството на тяхното увреждане, по-специално поради явния му характер или факта, че увреждането налага подходящо приспособяване на условията на труд, без да е обективно оправдана от законна цел и без средствата за постигане на тази цел да са подходящи и необходими.

По съдебните разноски

- 61 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (голям състав) реши:

Член 2 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите трябва да се тълкува в смисъл, че:

- практиката на работодател, изразяваща се в изплащане на добавка към заплатата на работниците и служителите с увреждания, които са представили своето удостоверение за признаване на увреждане след избрана от този работодател дата, а не на работниците и служителите с увреждания, които са представили същото удостоверение преди тази дата, може да съставлява пряка дискриминация, ако се окаже, че посочената практика се основава на неразривно свързан с увреждането критерий, тъй

като тя може да прави окончателно невъзможно изпълнението на това времево условие от ясно обособена група от работници и служители, формирана от всички работници и служители с увреждания, чието състояние на увреждане работодателят непременно е познавал при въвеждането на тази практика,

- **посочената практика, макар да е привидно неутрална, може да съставлява дискриминация, непряко основана на увреждането, ако се окаже, че поставя в неблагоприятно положение работници и служители с увреждания в зависимост от естеството на тяхното увреждане, по-специално поради явния му характер или факта, че увреждането налага подходящо приспособяване на условията на труд, без да е обективно оправдана от законна цел и без средствата за постигане на тази цел да са подходящи и необходими.**

Подписи