



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (veliko vijeće)

26. siječnja 2021. *

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja – Direktiva 2000/78/EZ – Članak 2. stavak 1. i stavak 2. točke (a) i (b) – ‚Pojam diskriminacije‘ – Izravna diskriminacija – Neizravna diskriminacija – Diskriminacija na temelju invaliditeta – Različito postupanje unutar skupine radnika s invaliditetom – Dodjela dodatka na plaću radnicima s invaliditetom koji su, nakon datuma koji je odredio poslodavac, dostavili odluke o priznavanju invaliditeta – Isključenje radnika s invaliditetom koji su svoje odluke dostavili prije tog datuma”

U predmetu C-16/19,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Sąd Okręgowy w Krakowie (Okružni sud u Krakovu, Poljska), odlukom od 27. studenoga 2018., koju je Sud zaprimio 2. siječnja 2019., u postupku

VL

protiv

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

SUD (veliko vijeće),

u sastavu: K. Lenaerts, predsjednik, R. Silva de Lapuerta, potpredsjednica, A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan i M. Ilešič, predsjednici vijeća, E. Juhász, T. von Danwitz (izvjestitelj), S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos i N. Jääskinen, suci,

nezavisni odvjetnik: G. Pitruzzella,

tajnik: M. Aleksejev, načelnik odjela,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 10. ožujka 2020.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za osobu VL, M. Podskalna i A. M. Nizankowska-Horodecka, *adwokaci*,
- za Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, A. Salamon, *radca prawny*,
- za poljsku vladu, B. Majczyna, A. Siwek-Ślusarek i D. Lutostańska, u svojstvu agenata,

* Jezik postupka: poljski

- za portugalsku vladu, A. Pimenta, J. Marques i P. Barros da Costa, u svojstvu agenata,
- za Europsku komisiju, A. Szmytkowska i C. Valero, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 18. lipnja 2020.,

donosi sljedeću

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 2. Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL 2000., L 303, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69.).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između osobe VL i Szpitala Klinicznog im. dr. J. Babińskiego, Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (Klinička bolnica dr. J. Babińskog u Krakovu, samostalna javna zdravstvena ustanova u Krakovu, Poljska), povodom isplate dodatka na plaću.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Uvodne izjave 11. i 12. Direktive 2000/78 glase:

„(11) Diskriminacija na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja može ugroziti ostvarivanje ciljeva postavljenih Ugovorom o EZ-u, a posebice postizanje visoke razine zaposlenosti i socijalne zaštite, podizanje životnog standarda i kvalitete života, gospodarsku i društvenu koheziju i solidarnost te slobodno kretanje osoba.

(12) Stoga bi, na cijelom području Zajednice, svaka izravna ili neizravna diskriminacija na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja, u pogledu područja koja obuhvaća ova Direktiva, trebala biti zabranjena na cijelom području [Europske unije]. [...]”

- 4 U skladu s člankom 1. te direktive, naslovljenim „Svrha”:

„Svrha ove Direktive je utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja, kako bi se u državama članicama ostvarila primjena načela jednakog postupanja.”

- 5 Članak 2. navedene direktive, naslovljen „Pojam diskriminacije”, određuje:

„1. Za potrebe ove Direktive ‚načelo jednakog postupanja’ znači nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju bilo kojeg od razloga iz članka 1.

2. Za potrebe stavka 1.:

- (a) smatra se da se radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi ili je došlo do takvog postupanja ili je moglo doći do takvog postupanja u sličnim situacijama, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1.;

- (b) smatra se da se radi o neizravnoj diskriminaciji u slučaju kada kakva naizgled neutralna odredba, mjerilo ili postupanje dovede u neravnopravan položaj osobe određene vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja, u usporedbi s ostalim osobama, osim u sljedećim slučajevima:
- i. ako su ta odredba, mjerilo ili postupanje objektivno opravdani legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primjerena i nužna; ili
 - ii. ako je, u pogledu osoba s invaliditetom, poslodavac ili bilo koja osoba ili organizacija na koju se ova Direktiva primjenjuje, dužna u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, poduzeti odgovarajuće mjere u skladu s načelima iz članka 5., kako bi se uklonili nedostaci koje uzrokuje takva odredba, mjerilo ili postupanje.

[...]

5. Ova Direktiva ne utječe na mjere koje proizlaze iz nacionalnog zakonodavstva, a koje su u demokratskom društvu potrebne zbog očuvanja javne sigurnosti, održanja javnog reda i prevencije kaznenih djela, radi zaštite zdravlja te zaštite prava i sloboda drugih ljudi.”

- 6 Članak 3. iste direktive, naslovljen „Područje primjene”, određuje:

„1. U granicama nadležnosti prenesenih na [Uniju], ova se Direktiva primjenjuje na sve osobe, bilo u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, u odnosu na:

[...]

- (c) zapošljavanje i uvjete rada, uključujući otkaze i plaće;

[...]

4. Države članice mogu predvidjeti da se ova Direktiva, u pogledu diskriminacije na temelju invaliditeta ili dobi, ne primjenjuje na oružane snage.”

Poljsko pravo

- 7 Članak 11³ Kodeksa pracy (Zakonik o radu), u verziji koja se primjenjuje na činjenice iz glavnog postupka, određuje:

„Zabranjena je svaka diskriminacija, izravna ili neizravna, pri zapošljavanju, posebno na temelju spola, dobi, invaliditeta, rase, vjere, nacionalnosti, političkog uvjerenja, članstva u sindikatu, etničkog podrijetla, uvjerenja, spolne orijentacije, kao i na temelju zaposlenja na određeno ili neodređeno radno vrijeme, odnosno u punom ili nepunom radnom vremenu.”

- 8 U skladu s člankom 18^{3a} tog zakonika:

„§ 1. S radnicima se mora jednako postupati glede sklapanja i raskida ugovora o radu, uvjeta rada, promaknuća i pristupa usavršavanju s ciljem poboljšanja stručnih kvalifikacija, a posebice neovisno o spolu, dobi, invaliditetu, rasi, vjeri, državljanstvu, političkom uvjerenju, članstvu u sindikatu, etničkom podrijetlu, uvjerenju, spolnoj orijentaciji, kao i neovisno o tome je li riječ o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, odnosno u punom ili nepunom radnom vremenu.

§ 2. Jednako postupanje pri zapošljavanju znači da ne smije postojati nikakva diskriminacija, izravna ili neizravna, zbog razloga navedenih u stavku 1.

§ 3. Izravna diskriminacija postoji kada se, zbog jednog ili više razloga iz stavka 1., u usporedivoj situaciji prema radniku postupalo ili se moglo postupati manje povoljno nego prema drugim radnicima.

§ 4. Neizravna diskriminacija postoji kada, zbog naizgled neutralne odredbe, mjerila ili mjere, dođe ili bi moglo doći do nepovoljne nerazmjernosti ili posebno nepovoljnog položaja u pogledu zapošljavanja i prestanka zaposlenja, uvjeta zapošljavanja, napredovanja i pristupa usavršavanju s ciljem poboljšanja stručnih kvalifikacija, za sve ili znatan broj radnika koji pripadaju skupini koja se razlikuje zbog jednog ili više kriterija navedenih u stavku 1., osim ako su odredba, mjerilo ili mjera objektivno opravdani legitimnim ciljem koji se želi postići, a sredstva za njegovo postizanje prikladna su i nužna.

[...]”

9 Člankom 18^{3b} navedenog zakonika predviđa se:

„§ 1. Povredama načela jednakog postupanja pri zapošljavanju, podložno stavcima 2. do 4., smatra se kada poslodavac razlikuje položaj radnika zbog jednog ili više razloga navedenih u članku 18^{3a} stavku 1., pri čemu je učinak tog razlikovanja osobito:

1. odbijanje stupanja u radni odnos ili prestanak radnog odnosa,
 2. nepovoljno utvrđivanje plaće za rad ili drugih uvjeta zapošljavanja, nepromaknuće ili nepriznavanje drugih naknada povezanih s radom,
 3. [...]
- osim ako poslodavac ne dokaže da se vodio objektivnim razlozima.

[...]”

10 Člankom 2.a stavkom 1. Ustave o rehabilitaciji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Zakon o profesionalnoj i socijalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom) od 27. kolovoza 1997. (Dz.U. br. 123, akt 776.), u verziji primjenjivoj na činjenice iz glavnog postupka (u daljnjem tekstu: Zakon od 27. kolovoza 1997.), određuje se:

„Osoba s invaliditetom smatra se dijelom radne snage s invaliditetom od datuma na koji svojem poslodavcu dostavi odluku o priznavanju svojeg invaliditeta. [...]”

11 Članak 21. tog zakona glasi:

„1. Poslodavac koji zapošljava 25 ili više radnika u smislu zapošljavanja s punim radnim vremenom dužan je [...] uplatiti mjesečne doprinose [Državnom fondu za rehabilitaciju osoba s invaliditetom (PFRON)] u iznosu od 40,65 % prosječne plaće pomnoženom s brojem radnika koji odgovara razlici između broja radnika koji osiguravaju poštovanje indeksa zapošljavanja od 6 % osoba s invaliditetom i stvarnog broja zaposlenih osoba s invaliditetom.

2. Poslodavci koji zapošljavaju najmanje 6 % radnika s invaliditetom oslobođeni su od plaćanja doprinosa iz stavka 1.

[...]”

Glavni postupak i prethodno pitanje

- 12 Osobu VL kao psihologa zapošljavala je bolnica iz glavnog postupka, posljednji put od 3. listopada 2011. do 30. rujna 2016. Osoba VL 8. prosinca 2011. dobila je odluku o priznavanju umjerenog stupnja trajnog invaliditeta, koju je svojem poslodavcu dostavila 21. prosinca 2011.
- 13 U drugoj polovici 2013., nakon sastanka s osobljem, ravnatelj bolnice iz glavnog postupka odlučio je radnicima koji mu nakon tog sastanka dostave odluku o priznavanju invaliditeta dodijeliti dodatak na plaću u iznosu od 250 poljskih zlota (PLN) (oko 60 eura).
- 14 Svrha te mjere bilo je smanjenje iznosa doprinosa koje bolnica iz glavnog postupka plaća Državnom fondu za rehabilitaciju osoba s invaliditetom (u daljnjem tekstu: PFRON).
- 15 Na osnovi te odluke dodatak na plaću priznat je trinaestero radnika koji su dostavili odluke o priznavanju invaliditeta nakon navedenog sastanka. Nasuprot tomu, dodatak nije dobilo šesnaestero radnika koji su odluke o invaliditetu već dostavili prije tog sastanka, među kojima je bila i osoba VL.
- 16 Osoba VL tužila je svojeg poslodavca pred Sądom Rejonowym dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Općinski sud u Krakovu – Nowa Huta, IV. odjel za radne i socijalne sporove, Poljska), navodeći da je pretrpjela diskriminaciju u vezi s određivanjem plaće.
- 17 Nakon što je taj sud odbio tužbu, osoba VL podnijela je žalbu pred sudom koji je uputio zahtjev, Sądom Okręgowym w Krakowie (Okružni sud u Krakovu, Poljska).
- 18 U svojoj žalbi osoba VL navodi da je poslodavac dodijelio dodatak na plaću skupini radnika koji su imali zajedničko obilježje, invaliditet, ali pod uvjetom da su odluke o stupnju invaliditeta dostavili nakon određenog datuma koji je on odredio, čime je isključena mogućnost plaćanja dodatka na plaću radnicima koji su takvu odluku dostavili ranije. Osoba VL smatra da je takva praksa, koja ima za cilj poticanje radnika s invaliditetom koji još nisu dostavili odluke o priznavanju invaliditeta da to učine, kako bi se smanjio iznos koji bolnica iz glavnog postupka plaća PFRON-u, protivna Direktivi 2000/78, koja zabranjuje svaku diskriminaciju, izravnu ili neizravnu, na temelju invaliditeta.
- 19 U tom pogledu, sud koji je uputio zahtjev se pita može li doći do neizravne diskriminacije u smislu članka 2. Direktive 2000/78 ako poslodavac pravi razliku unutar jedne skupine radnika koji dijele istu zaštićenu značajku, konkretno invaliditet, iako se s predmetnim radnicima s invaliditetom ne postupa manje povoljno nego s radnicima bez invaliditeta.
- 20 U tim je okolnostima Sąd Okręgowy w Krakowie (Okružni sud u Krakovu) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Trebali li članak 2. Direktive [2000/78] tumačiti na način da je jedan od oblika povrede načela jednakog postupanja razlikovanje položaja pojedinaca koji pripadaju skupini koja se razlikuje po svojoj zaštićenoj značajci (invaliditetu) ako poslodavac postupa s pojedinačnim članovima te skupine različito na temelju naizgled neutralnog kriterija, a taj se kriterij ne može objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja nisu prikladna i nužna?”

O prethodnom pitanju

- 21 Svojim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 2. Direktive 2000/78 tumačiti na način da „pojmom diskriminacije” iz te odredbe može biti obuhvaćena poslodavčeva praksa koja se sastoji od isključivanja, od datuma koji je sam odredio, mogućnosti dobivanja dodatka na plaću koji se isplaćuje radnicima s invaliditetom nakon dostave odluke o priznavanju invaliditeta za one radnike koji su tom poslodavcu već dostavili takvu odluku prije navedenog datuma.
- 22 Uvodno treba podsjetiti na to da se, u skladu sa svojim člankom 3. stavkom 1. točkom (c), Direktiva 2000/78 primjenjuje u granicama nadležnosti prenesenih na Uniju na sve osobe, bilo u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, u odnosu na zapošljavanje i uvjete rada, uključujući otkaze i plaće.
- 23 Kada je riječ o pojmu „plaće” u smislu te odredbe, treba ga tumačiti u širem smislu i on obuhvaća, među ostalim, sve povlastice u novcu ili naravi, sadašnje ili buduće, pod uvjetom da ih je poslodavac, makar i neizravno, odobrio radniku na temelju njegova zaposlenja, bilo na temelju ugovora na radu, zakonodavnih odredbi ili dobrovoljno (vidjeti u tom smislu presudu od 2. lipnja 2016., C, C-122/15, EU:C:2016:391, t. 21. i navedenu sudsku praksu).
- 24 Stoga za dodatak na plaću poput onoga iz glavnog postupka treba smatrati da je obuhvaćen pojmom plaće u smislu članka 3. stavka 1. točke (c) Direktive 2000/78.
- 25 Kako bi se dao odgovor na upućeno pitanje, najprije treba utvrditi može li razlika u postupanju koja postoji unutar skupine osoba s invaliditetom biti obuhvaćena „pojmom diskriminacije” iz članka 2. Direktive 2000/78.
- 26 U skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, prilikom tumačenja odredbe prava Unije valja voditi računa ne samo o njezinu tekstu nego i o njezinu kontekstu i ciljevima koji se nastoje postići propisima kojih je ona dio i, osobito, o kontekstu nastanka tih propisa (vidjeti u tom smislu presudu od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 44. i navedenu sudsku praksu).
- 27 Kada je, kao prvo, riječ o tekstu članka 2. Direktive 2000/78, u njegovu stavku 1. načelo jednakog postupanja za potrebe te direktive definira se kao nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju bilo kojeg od razloga iz njezina članka 1., među kojima se nalazi i invaliditet.
- 28 Navedeni članak 2. u stavku 2. točki (a) određuje kako se smatra se da se radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi zbog, među ostalim, invaliditeta, a u stavku 2. točki (b) da se, osim u slučajevima navedenima u podtočkama i. i ii. te točke, smatra da se radi o neizravnoj diskriminaciji u slučaju kada kakva naizgled neutralna odredba, mjerilo ili postupanje dovede u neravnotežan položaj osobe, među ostalim, s invaliditetom, u usporedbi s ostalim osobama.
- 29 U vezi s potonjim, treba istaknuti da tekst članka 2. stavaka 1. i 2. Direktive 2000/78 – time što se poziva, s jedne strane, na diskriminaciju „na temelju” bilo kojeg od razloga navedenih u stavku 1. navedene direktive i, s druge strane na lošije postupanje „zbog” bilo kojeg razloga te što koristi izraze „druga” osoba i „ostale” osobe – ne omogućava donošenje zaključka da je, kada je riječ o razlogu zaštite koji predstavlja invaliditet, naveden u spomenutom članku 1., zabrana diskriminacije previđena tom direktivom ograničena samo na razlike u postupanju koje postoje između osoba s invaliditetom i osoba bez invaliditeta. Nasuprot tomu, iz gore navedenog izraza „na temelju” proizlazi da se diskriminacija na temelju invaliditeta, u smislu te direktive, može utvrditi samo kada je do lošijeg postupanja ili dovođenja u neravnotežan položaj o kojem je riječ došlo zbog invaliditeta.

- 30 Što se, kao drugo, tiče konteksta u kojem se nalazi članak 2. Direktive 2000/78, ni iz drugih odredaba te direktive ne proizlazi ograničenje poput onoga iz prethodne točke ove presude. Naime, iako se u članku 1. i članku 3. stavku 4. kao i u uvodnim izjavama 11. i 12. te direktive općenito spominje diskriminacija „na temelju”, među ostalim, invaliditeta, u njima se ne preciziraju osobe ili skupine osoba koje mogu služiti za usporedbu za potrebe ocjene eventualnog postojanja takve diskriminacije.
- 31 Kao treće, cilj koji se ostvaruje Direktivom 2000/78 govori u prilog tumačenju njezina članka 2. stavaka 1. i 2. u smislu da ona ne ograničava krug osoba u odnosu na koje se može provesti usporedba kako bi se identificirala diskriminacija na temelju invaliditeta, u smislu navedene direktive, samo na osobe bez invaliditeta.
- 32 Naime, u skladu s člankom 1. Direktive 2000/78 i kao što to proizlazi iz njezina naslova, preambule te sadržaja i cilja, njezina je svrha utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju, među ostalim, invaliditeta u vezi sa „zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja”, kako bi se u državama članicama ostvarila primjena načela jednakog postupanja, pružanjem djelotvorne zaštite svakoj osobi protiv diskriminacije koja se temelji, među ostalim, na tom razlogu (vidjeti u tom smislu presudu od 23. travnja 2020., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, t. 36. i navedenu sudsku praksu).
- 33 Navedenom direktivom tako se u području na koje se ona odnosi provodi opće načelo nediskriminacije, koje je potvrđeno u članku 21. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (vidjeti u tom smislu presudu od 23. travnja 2020., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, t. 38. i navedenu sudsku praksu).
- 34 No, kako je to Sud već utvrdio, cilj je Direktive 2000/78, u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja, borba protiv svih oblika diskriminacije na temelju invaliditeta. Naime, načelo jednakog postupanja utvrđeno tom direktivom u navedenom području ne primjenjuje se na neku određenu kategoriju osoba, nego s obzirom na razloge iz njezina članka 1., koji su taksativno nabrojani (vidjeti u tom smislu presude od 17. srpnja 2008., Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, t. 38. i 46. i od 21. svibnja 2015., SCMD, C-262/14, neobjavljenu, EU:C:2015:336, t. 29.).
- 35 Iako je točno da su slučajevi diskriminacije na temelju invaliditeta, u smislu Direktive 2000/78, u pravilu takvi da se prema osobama s invaliditetom postupa lošije ili ih se dovodi u neravnopravan položaj u odnosu na osobe koje nemaju invaliditet, zaštita koju pruža ta direktiva bila bi umanjena ako bi se smatralo da situacija u kojoj do takve diskriminacije dolazi unutar skupine osoba koje sve imaju invaliditet ne potpada sama po sebi pod zabranu diskriminacije utvrđenu tom direktivom samo zato što do razlike u postupanju dolazi između osoba s invaliditetom.
- 36 U tim okolnostima, i kako to ističu i Europska komisija u svojem očitovanju na raspravi i poljska i portugalska vlada u svojim pisanim očitovanjima, načelo jednakog postupanja, utvrđeno u Direktivi 2000/78, služi za zaštitu radnika s invaliditetom, u smislu te direktive, od bilo kakve diskriminacije na temelju invaliditeta, ne samo u odnosu na radnike bez invaliditeta već i u odnosu na druge radnike s invaliditetom.
- 37 Sada je potrebno poći od tog utvrđenja kako bi se ocijenilo može li poslodavčeva praksa koja se sastoji od isključivanja, od datuma koji je sam odabrao, mogućnosti dobivanja dodatka na plaću koji se isplaćuje radnicima s invaliditetom nakon dostave oduke o priznavanju invaliditeta za one radnike koji su već dostavili tom poslodavcu takvu odluku prije navedenog datuma biti obuhvaćena „pojmom diskriminacije” iz članka 2. Direktive 2000/78.
- 38 Iako je u krajnjoj liniji nacionalni sud, koji je jedini ovlašten ocijeniti činjenice i protumačiti nacionalno pravo, taj koji ocjenjuje sadržava li praksa iz glavnog postupka diskriminaciju zabranjenu Direktivom 2000/78, Sud, koji mu treba dati korisne odgovore, ovlašten je dati upute na temelju spisa glavnog postupka kao i pisanih i usmenih očitovanja koja su mu podnesena, tako da omogući nacionalnom

sudu donošenje odluke u konkretnom predmetu koji se pred njim vodi (vidjeti u tom smislu presude od 14. ožujka 2017., *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, t. 36. i od 6. ožujka 2018., *SEGRO i Horváth*, C-52/16 i C-113/16, EU:C:2018:157, t. 79.).

- 39 Uostalom, činjenica da sud koji je uputio zahtjev u svojem pitanju navodi postojanje razlike u postupanju koja se temelji na naizgled neutralnom kriteriju, odnosno datumu dostave odluke o priznavanju invaliditeta, prema ustaljenoj sudskoj praksi ne sprečava Sud da mu pruži sve elemente tumačenja koji mogu biti korisni za rješavanje predmeta koji se pred njim vodi, bez obzira na to je li se nacionalni sud u tekstu svojeg pitanja na njih pozvao. U tom je smislu na Sudu da iz svih podataka koje je dostavio nacionalni sud, a posebno iz obrazloženja odluke kojom se upućuje prethodno pitanje, izvuče one dijelove prava Unije koje je potrebno tumačiti imajući u vidu predmet spora (presuda od 14. ožujka 2017., *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, t. 33. i navedena sudska praksa).
- 40 U skladu sa svojim člankom 2. stavkom 1., u vezi s člankom 1., Direktiva 2000/78 zabranjuje, posebice, bilo kakvu izravnu ili neizravnu diskriminaciju na temelju invaliditeta.
- 41 Što se tiče, kao prvo, pitanja može li praksa poput one iz glavnog postupka predstavljati izravnu diskriminaciju na temelju invaliditeta, iz članka 2. stavka 2. točke (a) Direktive 2000/78, kako je to navedeno u točki 28. ove presude, proizlazi da takva diskriminacija postoji kada se s jednom osobom lošije postupa nego s drugom, ili se s njom lošije postupalo ili bi se postupalo u usporedivoj situaciji, na temelju invaliditeta.
- 42 Treba istaknuti, s jedne strane, da zahtjev usporedivosti situacija radi utvrđivanja postojanja povrede načela jednakog postupanja treba ocjenjivati s obzirom na sve elemente koji te situacije karakteriziraju (presuda od 22. siječnja 2019., *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, t. 42. i navedena sudska praksa).
- 43 Preciznije, ne traži se da su situacije istovjetne, nego samo da su usporedive, pri čemu se ispitivanje te usporedivosti ne smije provesti općenito i apstraktno, nego posebno i konkretno s obzirom na posao o kojem je riječ (vidjeti u tom smislu presudu od 22. siječnja 2019., *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, t. 43. i navedenu sudsku praksu).
- 44 S druge strane, ne može se smatrati da se nekom odredbom ili praksom uspostavlja različito postupanje koje se izravno temelji na invaliditetu u smislu članka 1. Direktive 2000/78, u vezi s njezinim člankom 2. stavkom 2. točkom (a), ako se ona temelji na kriteriju koji nije neodvojivo povezan s invaliditetom (vidjeti u tom smislu presude od 9. ožujka 2017., *Milkova*, C-406/15, EU:C:2017:198, t. 42. i navedenu sudsku praksu i od 18. siječnja 2018., *Ruiz Conejero*, C-270/16, EU:C:2018:17, t. 37.).
- 45 U tom pogledu, kada je riječ o razlozima različitim od invaliditeta, navedenima u članku 1. spomenute direktive, Sud je presudio da različito postupanje na temelju bračnog stanja radnika, a ne izričito njihove spolne orijentacije, i dalje predstavlja izravnu diskriminaciju, budući da – s obzirom na to da su brak u vrijeme kada su se dogodile razmatrane činjenice u dotičnim državama članicama mogle sklopiti samo osobe različitog spola – homoseksualni radnici nisu mogli ispuniti potreban uvjet za dobivanje povlastice koju zahtijevaju. U takvoj se situaciji bračno stanje ne može smatrati naizgled neutralnim mjerilom (vidjeti u tom smislu presude od 1. travnja 2008., *Maruko*, C-267/06, EU:C:2008:179, t. 73.; od 10. svibnja 2011., *Römer*, C-147/08, EU:C:2011:286, t. 49. i 52. i od 12. prosinca 2013., *Hay*, C-267/12, EU:C:2013:823, t. 41., 44. i 47.).
- 46 Sud je također presudio da različito postupanje prema radnicima koje se temelji na priznavanju starosne mirovine, a ne izričito na životnoj dobi, u uvjetima dodjele posebne otpremnine predstavlja izravnu diskriminaciju jer je to priznavanje bilo povezano s minimalnom životnom dobi, tako da se ta razlika u postupanju temeljila na mjerilu koje je neodvojivo povezano sa životnom dobi (presuda od 12. listopada 2010., *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-499/08, EU:C:2010:600, t. 23. i 24.).

- 47 Slijedeći istu logiku, Sud je presudio da nacionalni propis koji poslodavcu omogućava da otpusti radnike koji su stekli pravo na mirovinu predstavlja izravnu diskriminaciju na temelju spola jer su žene pravo na takvu mirovinu stjecale u ranijoj životnoj dobi nego muškarci (vidjeti u tom smislu presudu od 18. studenoga 2010., Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, t. 46.).
- 48 Iz navedenog slijedi da, kada poslodavac prema nekom radniku postupava ili je postupao ili bi postupao lošije nego prema nekom drugom radniku u usporedivoj situaciji i ako se pokaže, s obzirom na sve relevantne činjenice postupka, da se to lošije postupanje temelji na invaliditetu prvonavedenog radnika, zato što se zasniva na mjerilu koje je neodvojivo povezano s tim invaliditetom, onda je takvo postupanje suprotno zabrani izravne diskriminacije iz članka 2. stavka 2. točke (a) Direktive 2000/78.
- 49 U konkretnom slučaju, kao prvo, nije sporno da je praksa iz glavnog postupka dovela do razlike u postupanju jer se prema radnicima s invaliditetom koji su bolnici iz glavnog postupka dostavili svoje odluke o priznavanju invaliditeta prije datuma sastanka navedenog u točki 13. ove presude, među kojima se nalazi i osoba VL, postupalo lošije nego prema radnicima s invaliditetom koji do tog datuma još nisu dostavili svoje odluke, s obzirom na to da su samo potonji imali mogućnost dobivanja dodatka na plaću koji je predložio njihov poslodavac, na način da mu nakon tog datuma dostave odluke o priznavanju invaliditeta. Naime, iz spisa kojim Sud raspolaže proizlazi kako se ne čini da je poslodavac ostavio mogućnost radnicima s invaliditetom koji su mu već dostavili svoje odluke da mu te odluke ponovno dostave ili da dostave nove odluke, kako bi ostvarili pravo na navedeni dodatak na plaću.
- 50 Potom je bitno istaknuti da se, s obzirom na svrhu tog dodatka na plaću, koji je uveden s ciljem smanjenja iznosa doprinosa bolnice iz glavnog postupka PFRON-u, na način da se – kako to proizlazi iz spisa kojim Sud raspolaže – potaknu oni radnici s invaliditetom koji su već bili zaposleni u toj bolnici i koji još nisu dostavili svoje odluke o priznavanju invaliditeta da to učine, te dvije kategorije radnika s invaliditetom nalaze u usporedivoj situaciji. Naime, kako je to u osnovi naveo nezavisni odvjetnik u točki 84. svojeg mišljenja, ti su radnici već počeli raditi u bolnici iz glavnog postupka u trenutku kada je ona odlučila uvesti takav dodatak na plaću te su svi oni pridonijeli uštedi koju nastoji ostvariti taj poslodavac, neovisno o datumu na koji su dostavili svoje odluke o priznanju invaliditeta.
- 51 Naposljetku, sud koji je uputio zahtjev obavezan je utvrditi, s obzirom na sve relevantne činjenice postupka, a osobito s obzirom na nacionalno zakonodavstvo, za čije je tumačenje isključivo nadležan, predstavlja li vremenski uvjet koji je nametnuo poslodavac kako bi bilo moguće ostvariti pravo na dodatak na plaću iz glavnog postupka, odnosno dostava odluke o priznavanju invaliditeta nakon datuma koji je potonji odredio, mjerilo neodvojivo povezano s invaliditetom radnika kojima je taj dodatak uskraćen, u kojem se slučaju mora utvrditi postojanje izravne diskriminacije koja se temelji na invaliditetu.
- 52 Među naznakama koje su posebno značajne u svrhu te ocjene nalazi se, s jedne strane, okolnost koju je istaknula osoba VL, da prema nacionalnom zakonodavstvu odluka o priznavanju invaliditeta stvara posebna prava koja radnik može isticati prema poslodavcu, a koja su izravno povezana s njegovim statusom radnika s invaliditetom.
- 53 S druge strane, s obzirom na to da poslodavac, kako se čini, radnicima s invaliditetom koji su mu već dostavili svoje odluke nije ostavio mogućnost da ih ponovno dostave ili da dostave nove odluke, praksa o kojoj je riječ u glavnom postupku, koja nije predviđena Zakonom od 27. kolovoza 1997. i za koju se ne čini da je unaprijed utvrđeno ijedno transparentno mjerilo u svrhu priznavanja predmetnog dodatka na plaću iz glavnog postupka, definitivno bi mogla onemogućiti jasno određenoj skupini radnika, koja se sastoji od svih radnika s invaliditetom čiji je invaliditet poslodavcu nužno bio poznat prilikom njezina uvođenja, da zadovolje taj vremenski uvjet. Naime, oni su svoje stanje već ranije službeno prijavili dostavom odluke o priznavanju invaliditeta.

- 54 U slučaju da sud koji je uputio zahtjev zaključi da postoji izravna diskriminacija, ona se može opravdati jedino nekim od razloga iz članka 2. stavka 5. Direktive 2000/78 (vidjeti u tom smislu presudu od 12. prosinca 2013., Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, t. 45.).
- 55 Kada je, kao drugo, riječ pitanju predstavlja li praksa poput one iz glavnog postupka neizravnu diskriminaciju u smislu članka 2. stavka 2. točke (b) Direktive 2000/78, iz sudske prakse Suda proizlazi da takva diskriminacija može proizići iz mjere kojom se, iako je formulirana na neutralan način, to jest iako upućuje na druge kriterije koji nisu u vezi sa zaštićenom značajkom, osobe te značajke stavljaju u posebno nepovoljan položaj (vidjeti u tom smislu presude od 16. srpnja 2015., CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, t. 94. i od 9. ožujka 2017., Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, t. 43. i navedenu sudsku praksu).
- 56 U ovom predmetu, ako bi sud koji je uputio zahtjev u konačnici morao utvrditi da različito postupanje o kojem je riječ u glavnom postupku proizlazi iz naizgled neutralne prakse, on bi još morao provjeriti je li ta razlika u postupanju za učinak imala stavljanje osoba s određenim invaliditetom u posebno nepovoljan položaj u odnosu na osobe s drugim invaliditetima. Naime, Direktiva 2000/78 odnosi se na invaliditet općenito te stoga, bez razlike ili ograničenja, na sve invaliditete u smislu te direktive (vidjeti u tom smislu presudu od 1. prosinca 2016., Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, t. 42. i navedenu sudsku praksu).
- 57 Taj će sud osobito morati istražiti je li praksa koju je uvela bolnica iz glavnog postupka, uvjetujući pravo na dodatak na plaću dostavom odluke o priznavanju invaliditeta nakon određenog datuma koji je sama odredila, za učinak imala stavljanje u nepovoljniji položaj određenih radnika s invaliditetom zbog posebne naravi njihova invaliditeta, osobito zbog njegove vidljivosti ili zbog toga što je taj invaliditet zahtijevao razumne prilagodbe, kao što su to prilagođeno mjesto ili vrijeme rada.
- 58 Naime, uz pridržaj provjera suda koji je uputio zahtjev, moglo bi se smatrati da su uglavnom radnici s takvim invaliditetom u praksi bili obvezni prije datuma koji je ona odredila bolnici iz glavnog postupka službeno prijaviti svoj status dostavom odluke o priznavanju invaliditeta, dok su drugi radnici koji su imali invaliditete druge naravi, primjerice zbog toga što su lakši ili neposredno ne zahtijevaju razumne prilagodbe poput onih navedenih u prethodnoj točki, zadržali izbor da to učine ili ne učine.
- 59 U skladu s člankom 2. stavkom 2. točkom (b) podtočkom i. Direktive 2000/78, različito postupanje koje stvarno dovodi u neravnopravan položaj osobe s vidljivim invaliditetom ili s takvim koji zahtijeva razumne prilagodbe ipak ne predstavlja neizravnu diskriminaciju ako je objektivno opravdano legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna. U ovom slučaju čini se da iz svrhe prakse iz glavnog postupka, koja se sastoji od ostvarivanja ušteda, proizlazi da nisu ispunjeni uvjeti potrebni za takvo opravdanje, što je, ovisno o okolnostima, dužan provjeriti sud koji je uputio zahtjev.
- 60 S obzirom na sve prethodno navedeno, na upućeno pitanje valja odgovoriti da članak 2. Direktive 2000/78 treba tumačiti na način da:
- poslodavčeva praksa koja se sastoji od toga da radnicima s invaliditetom koji su dostavili svoje odluke o priznavanju invaliditeta nakon datuma koji je odredio taj poslodavac isplaćuje dodatak na plaću, a ne i radnicima s invaliditetom koji su te odluke dostavili prije navedenog datuma, može predstavljati izravnu diskriminaciju ako se pokaže da se temelji na mjerilu koje je neodvojivo povezano s invaliditetom, zato što može jednu jasno identificiranu skupinu radnika – koja se sastoji od svih radnika s invaliditetom za čiji je invaliditet poslodavac nužno morao znati prilikom uvođenja te prakse – definitivno onemogućiti u ispunjavanju navedenog vremenskog uvjeta;

- navedena praksa, iako naizgled neutralna, može predstavljati neizravnu diskriminaciju na temelju invaliditeta, ako se pokaže da dovodi u neravnopravan položaj radnike s invaliditetom ovisno o naravi njihova invaliditeta, a osobito njegovoj vidljivosti ili tome što zahtijeva razumne prilagodbe uvjeta rada, ako nije objektivno opravdana legitimnim ciljem i ako sredstva za njegovo postizanje nisu primjerena i nužna.

Troškovi

- 61 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (veliko vijeće) odlučuje:

Članak 2. Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja treba tumačiti na način da:

- **poslodavčeva praksa koja se sastoji od toga da radnicima s invaliditetom koji su dostavili svoje odluke o priznavanju invaliditeta nakon datuma koji je odredio taj poslodavac isplaćuje dodatak na plaću, a ne i radnicima s invaliditetom koji su te odluke dostavili prije navedenog datuma, može predstavljati izravnu diskriminaciju ako se pokaže da se temelji na mjerilu koje je neodvojivo povezano s invaliditetom, zato što može jednu jasno identificiranu skupinu radnika – koja se sastoji od svih radnika s invaliditetom za čiji je invaliditet poslodavac nužno morao znati prilikom uvođenja te prakse – definitivno onemogućiti u ispunjavanju navedenog vremenskog uvjeta;**
- navedena praksa, iako naizgled neutralna, može predstavljati neizravnu diskriminaciju na temelju invaliditeta, ako se pokaže da dovodi u neravnopravan položaj radnike s invaliditetom ovisno o naravi njihova invaliditeta, a osobito njegovoj vidljivosti ili tome što zahtijeva razumne prilagodbe uvjeta rada, ako nije objektivno opravdana legitimnim ciljem i ako sredstva za njegovo postizanje nisu primjerena i nužna.

Potpisi