



# Zbirka odločb sodne prakse

Zadeva C-16/19

VL  
proti

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

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Sąd Okręgowy w Krakowie)

**Sodba Sodišča (veliki senat) z dne 26. januarja 2021**

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Enako obravnavanje pri zaposlovanju in delu – Direktiva 2000/78/ES – Člen 2(1) in (2)(a) in (b) – ‚Koncept diskriminacije‘ – Neposredna diskriminacija – Posredna diskriminacija – Diskriminacija zaradi invalidnosti – Različno obravnavanje znotraj skupine invalidnih delavcev – Priznanje dodatka k plači invalidnim delavcem, ki so odločbo o ugotovljeni invalidnosti predložili po datumu, ki ga je izbral delodajalec – Izključitev invalidnih delavcev, ki so svojo odločbo predložili pred tem datumom“

1. *Socialna politika – Enako obravnavanje pri zaposlovanju in delu – Direktiva 2000/78 – Koncept diskriminacije – Različno obravnavanje znotraj skupine invalidnih delavcev – Vključitev*  
(Direktiva Sveta 2000/78, členi 1, 2 in 3(4))

(Glej točke od 29 do 31 in od 34 do 36.)

2. *Socialna politika – Enako obravnavanje pri zaposlovanju in delu – Direktiva 2000/78 – Prepoved diskriminacije zaradi invalidnosti – Praksa delodajalca, da dodatek k plači izplača invalidnim delavcem, ki so odločbo o ugotovljeni invalidnosti predložili po datumu, ki ga je izbral ta delodajalec – Izključitev invalidnih delavcev, ki so tako odločbo predložili pred navedenim datumom – Obstoj morebitne neposredne diskriminacije – Merilo za presojo – Zadevna praksa, ki temelji na merilu, ki je neločljivo povezano z invalidnostjo*  
(Direktiva Sveta 2000/78, člena 1 in 2)

(Glej točke od 41 do 44, od 48 do 54 in 60 ter izrek.)

3. *Socialna politika – Enako obravnavanje pri zaposlovanju in delu – Direktiva 2000/78 – Prepoved diskriminacije zaradi invalidnosti – Praksa delodajalca, da dodatek k plači izplača invalidnim delavcem, ki so odločbo o ugotovljeni invalidnosti predložili po datumu, ki ga je izbral ta delodajalec – Izključitev invalidnih delavcev, ki so tako odločbo predložili pred navedenim datumom – Obstoj morebitne neposredne diskriminacije – Merila za presojo –*

*Zadevna praksa, ki v slabši položaj postavlja nekatere invalidne delavce zaradi narave njihove invalidnosti – Nesorazmerna praksa, ki ni upravičena z legitimnim ciljem (Direktiva Sveta 2000/78, člen 2)*

(Glej točke od 56 do 60 in izrek.)

## **Povzetek**

### **Praksa delodajalca, da dodatek k plači izplača le invalidnim delavcem, ki so odločbo o ugotovljeni invalidnosti predložili po datumu, ki ga je sam izbral, lahko pomeni neposredno ali posredno diskriminacijo zaradi invalidnosti.**

VL je bila od oktobra 2011 do septembra 2016 zaposlena v bolnišnici v Krakovu (Poljska). Decembra 2011 je pridobila odločbo o ugotovljeni invalidnosti, ki jo je istega meseca posredovala svojemu delodajalcu. Direktor te ustanove se je – da bi zmanjšal znesek prispevkov bolnišnice v državni sklad za rehabilitacijo invalidnih oseb – po sestanku z zaposlenimi v drugi polovici leta 2013 odločil, da bo delavcem, ki mu bodo po tem sestanku predložili odločbo o ugotovljeni invalidnosti, priznal dodatek k plači. Na podlagi te odločitve je bil dodatek k plači odobren trinajstim delavcem, ki so po tem sestanku predložili svojo odločbo, medtem ko šestnajst drugih delavcev, med njimi VL, ki so to odločbo predložili prej, tega dodatka ni prejelo.

Ker je bila tožba, ki jo je VL vložila proti svojemu delodajalcu, na prvi stopnji zavrnjena, je vložila pritožbo pri predložitvenem sodišču, Sąd Okręgowy w Krakowie (regionalno sodišče v Krakovu, Poljska). VL meni, da je praksa njenega delodajalca – zaradi katere nekateri invalidni delavci niso bili upravičeni do dodatka k plači, priznanega invalidnim delavcem, katerega izključni namen je bil zmanjšati prispevke bolnišnice s spodbuditvijo invalidnih delavcev, ki še niso predložili odločbe o ugotovljeni invalidnosti, da to storijo – v nasprotju s prepovedjo vsakršne neposredne ali posredne diskriminacije zaradi invalidnosti, določeno v Direktivi 2000/78.<sup>1</sup>

V teh okoliščinah se je predložitveno sodišče, ki je podvomilo o razlagi člena 2 te direktive in zlasti o tem, ali lahko pride do diskriminacije v smislu te določbe, kadar delodajalec razlikuje med delavci znotraj ene skupine z isto varovano značilnostjo, odločilo Sodišču postaviti vprašanje. Izvedeti želi, ali lahko praksa delodajalca – da od datuma, ki ga je sam določil, iz upravičenosti do dodatka k plači, ki ga plačuje invalidnim delavcem na podlagi predložitve odločbe o ugotovljeni invalidnosti, izključuje tiste invalidne delavce, ki so svojo odločbo predložili že pred navedenim datumom – pomeni diskriminacijo v smislu navedene določbe.

### *Presoja Sodišča*

Sodišče, ki je odločalo v velikem senatu, je najprej preučilo, ali lahko različno obravnavanje, do katerega pride znotraj skupine invalidnih oseb, spada pod „koncept diskriminacije“ iz člena 2 Direktive 2000/78. V zvezi s tem je navedlo, da na podlagi besedila tega člena ni mogoče sklepati, da se v zvezi s tem varovanim razlogom prepoved diskriminacije, določena v tej direktivi, nanaša zgolj na različno obravnavanje invalidnih oseb v primerjavi z osebami, ki niso invalidi. Tudi sobesedilo, v katero se uvršča ta člen, ne vsebuje take omejitve. Cilj, ki se uresničuje s to direktivo, govori v prid razlagi, v skladu s katero navedena direktiva kroga oseb, ki jih je mogoče upoštevati pri izvedbi primerjave za ugotovitev diskriminacije zaradi invalidnosti, ne omejuje na

<sup>1</sup> Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79).

osebe brez invalidnosti. Sodišče je tudi ugotovilo, da čeprav so primeri diskriminacije zaradi invalidnosti v smislu te direktive na splošno tisti, v katerih so invalidne osebe obravnavane manj ugodno kot osebe brez invalidnosti, pa bi bilo varstvo, zagotovljeno s to direktivo, zmanjšano, če za položaj, v katerem do take diskriminacije pride v skupini oseb, ki imajo vse neko invalidnost, že po definiciji ne velja prepoved diskriminacije, ki jo ta direktiva določa. Tako je namen načela enakega obravnavanja iz Direktive 2000/78 varstvo delavca z invalidnostjo pred vsakršno diskriminacijo zaradi te invalidnosti ne le v primerjavi z delavci brez invalidnosti, ampak tudi v primerjavi z drugimi delavci z invalidnostjo.

Nato je Sodišče presojalo, ali sporna praksa lahko pomeni diskriminacijo zaradi invalidnosti, ki je z Direktivo 2000/78 prepovedana. Na prvem mestu je v zvezi s tem navedlo, da kadar delodajalec nekega delavca obravnava manj ugodno kakor drugega od svojih delavcev v primerljivem položaju in kadar se glede na vse upoštevne okoliščine primera izkaže, da se tega prvega delavca manj ugodno obravnava zaradi njegove invalidnosti – ker to manj ugodno obravnavanje temelji na merilu, ki je neločljivo povezano s to invalidnostjo – je s takšnim obravnavanjem kršena prepoved neposredne diskriminacije iz člena 2(2)(a) Direktive 2000/78. Ker je zaradi sporne prakse prišlo do različnega obravnavanja dveh kategorij invalidnih delavcev, ki sta v primerljivem položaju, mora torej predložitveno sodišče ugotoviti, ali časovni pogoj, ki ga je delodajalec določil za upravičenost do zadevnega dodatka k plači, in sicer predložitev odločbe o ugotovljeni invalidnosti po datumu, ki ga je izbral, pomeni merilo, ki je neločljivo povezano z invalidnostjo delavcev, ki jim je bil ta dodatek zavržen. Sodišče je v zvezi s tem navedlo, da se v obravnavanem primeru zdi, da delodajalec invalidnim delavcem, ki so mu svojo odločbo predložili pred tem datumom, ni dovolil, da jo ponovno predložijo ali predložijo novo, tako da bi lahko ta praksa dokončno onemogočila, da jasno opredeljena skupina delavcev, ki jo sestavljajo vsi invalidni delavci, katerih delodajalec je ob uvedbi te prakse nujno vedel za njihovo stanje invalidnosti, izpolni ta časovni pogoj. Ti delavci so namreč to stanje predhodno formalizirali s predložitvijo odločbe o ugotovljeni invalidnosti. Zato lahko taka praksa pomeni neposredno diskriminacijo, kadar lahko dokončno onemogoči, da bi jasno opredeljena skupina delavcev, katerih delodajalec je ob uvedbi te prakse nujno vedel za njihovo stanje invalidnosti, izpolnila ta časovni pogoj.

Na drugem mestu je Sodišče poudarilo, da če bo predložitveno sodišče – nasprotno – moralo ugotoviti, da zadevno različno obravnavanje izhaja iz na videz nevtralne prakse, bo moralo, da bi ugotovilo, ali ta praksa pomeni posredno diskriminacijo v smislu člena 2(2)(b) Direktive 2000/78, preveriti, ali je ta praksa osebe z nekaterimi oblikami invalidnosti postavila v slabši položaj v primerjavi z osebami z drugimi oblikami invalidnosti in, natančneje, nekatere invalidne delavce postavila v slabši položaj zaradi posebne narave njihove invalidnosti, zlasti zaradi njene očitnosti ali ker je bilo zaradi te invalidnosti treba opraviti razumne prilagoditve. Sodišče je namreč menilo, da bi bilo mogoče šteti, da so bili večinoma delavci s tako invalidnostjo zavezani, da pred datumom, ki ga je izbrala zadevna bolnišnica, pri njej formalizirajo svoje zdravstveno stanje s predložitvijo odločbe o ugotovljeni invalidnosti, medtem ko so drugi delavci z drugačno invalidnostjo, na primer zaradi lažje invalidnosti ali ker niso takoj potrebovali takih prilagoditev, lahko izbirali, ali bodo to storili ali ne. Zato praksa, kakršna je zadevna, čeprav je na videz nevtralna, lahko pomeni posredno diskriminacijo zaradi invalidnosti, če postavlja v slabši položaj invalidne delavce zaradi narave njihove invalidnosti, ne da bi bila objektivno upravičena z legitimnim ciljem in ne da bi bil način uresničevanja tega cilja primeren in nujen, kar pa mora preveriti predložitveno sodišče.