Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 26 stycznia 2021 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy – Dyrektywa 2000/78/WE – Artykuł 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a) i b) – „Pojęcie dyskryminacji" – Dyskryminacja bezpośrednia – Dyskryminacja pośrednia – Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność – Odmienne traktowanie w ramach grupy pracowników niepełnosprawnych – Przyznanie dodatku do wynagrodzenia pracownikom niepełnosprawnym, którzy przedłożyli orzeczenie potwierdzające niepełnosprawność po dacie wybranej przez pracodawcę – Wykluczenie pracowników niepełnosprawnych, którzy przedłożyli orzeczenie przed tą datą

W sprawie C-16/19

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Sąd Okręgowy w Krakowie (Polska) postanowieniem z dnia 27 listopada 2018 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 2 stycznia 2019 r., w postępowaniu:

VL

przeciwko

Szpitalowi Klinicznemu im. dra J. Babińskiego Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w Krakowie,

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes, R. Silva de Lapuerta, wiceprezes, A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan i M. Ilešič, prezesi izb, E. Juhász, T. von Danwitz (sprawozdawca), S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos i N. Jääskinen, sędziowie,

rzecznik generalny: G. Pitruzzella,

sekretarz: M. Aleksejev, kierownik wydziału,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 10 marca 2020 r.,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu VL – M. Podskalna i A.M. Niżankowska-Horodecka, adwokaci,

– w imieniu Szpitala Klinicznego im. dra J. Babińskiego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Krakowie – A. Salamon, radca prawny,

* Język postępowania: polski.

– w imieniu rządu polskiego – B. Majczyna, A. Siwek-Ślusarek i D. Lutostańska, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu rządu portugalskiego – A. Pimenta, J. Marques i P. Barros da Costa, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu Komisji Europejskiej – A. Szmytkowska i C. Valero, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 18 czerwca 2020 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16 – wyd. spec. w jęz. polskim: rozdz. 5, t. 4, s. 79).

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach postępowania toczącego się pomiędzy VL a Szpitalem Klinicznym im. dra J. Babińskiego Samodzielnym Publicznym Zakładem Opieki Zdrowotnej w Krakowie (Polska) w przedmiocie wypłaty dodatku do wynagrodzenia.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Zgodnie z motywami 11 i 12 dyrektywy 2000/78:

„(11) Dyskryminacja ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną może być przeszkodą w realizacji celów traktatu [FUE], w szczególności w zakresie wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej, podnoszenia poziomu i jakości życia, spójności gospodarczej i społecznej, solidarności i swobodnego przepływu osób.

(12) W tym celu wszelka bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja ze względu na wyznawaną religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie regulowanym niniejszą dyrektywą powinna być w całej [Unii Europejskiej] zakazana. […]”.

4 Zgodnie z art. 1 tej dyrektywy, zatytułowanym „Cel”:

„Celem niniejszej dyrektywy jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania”.

5 Artykuł 2 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Pojęcie dyskryminacji”, stanowi:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

a) dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiejkolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;

b) dyskryminacja pośrednia występuje, w przypadku gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że:
   (i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem [zasługującym na ochronę] celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, lub
   (ii) jeżeli w przypadku osób w określony sposób niepełnosprawnych pracodawca lub każda osoba, do której odnosi się niniejsza dyrektywa, jest zobowiązany, na mocy przepisów krajowych, podejmować właściwe środki zgodnie z zasadami określonymi w art. 5, w celu zlikwidowania niedogodności spowodowanych tym przepisem, kryterium lub praktyką.

[…]

5. Niniejsza dyrektywa nie narusza środków przewidzianych przepisami krajowymi, które w społeczeństwie demokratycznym są niezbędne dla zapewnienia bezpieczeństwa publicznego, utrzymania porządku i zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, ochrony zdrowia i ochrony praw i wolności innych osób”.

6 Artykuł 3 tejże dyrektywy, zatytułowany „Zakres”, stanowi:

„1. W granicach kompetencji [Unii] niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:

[…]

c) warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania [rozwiązywania stosunku pracy] i wynagradzania;

[…]

4. Państwa członkowskie mogą ustalić, że niniejsza dyrektywa w kwestii dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność lub wiek nie znajduje zastosowania wobec sił zbrojnych”.

Prawo polskie

7 Artykuł 11^3 kodeksu pracy, w brzmieniu znajdującym zastosowanie do okoliczności sporu w postępowaniu głównym, stanowi:

„Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.”

8 Zgodnie z art. 18^{3a} tego kodeksu:

„§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

[…]”.

9 Artykuł 18^{3b} wspomnianego kodeksu stanowi:

„§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2–4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,

2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

3) […]

– chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

[…]”.

10 Artykuł 2a ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. nr 123, poz. 776) w brzmieniu mającym zastosowanie do stanu faktycznego w postępowaniu głównym (zwanej dalej „ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r.”) stanowi:

„Osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność. […]”.

11 Artykuł 21 tej ustawy stanowi:

„1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy jest obowiązany […] dokonywać miesięcznych wpłat na [Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)], w wysokości kwoty stanowiącej iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych.

2. Z wpłat, o których mowa w ust. 1, zwolnieni są pracodawcy, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 6%.

[…]".

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

12 VL była zatrudniona przez szpital, którego dotyczy sprawa w postępowaniu głównym, na stanowisku psychologa, ostatnio w okresie od dnia 3 października 2011 r. do dnia 30 września 2016 r. W dniu 8 grudnia 2011 r. uzyskała ona orzeczenie potwierdzające trwałą niepełnosprawność w stopniu umiarkowanym, które przekazała pracodawcy w dniu 21 grudnia 2011 r.

13 W drugiej połowie 2013 r. dyrektor szpitala, którego dotyczy sprawa w postępowaniu głównym, po spotkaniu z personelem podjął decyzję o przyznaniu miesięcznego dodatku do wynagrodzenia w wysokości 250 PLN (złotych polskich) (około 60 EUR) tym pracownikom, którzy przedłożą mu po tym spotkaniu orzeczenie potwierdzające niepełnosprawność.

14 Celem takiego działania było obniżenie wysokości składek szpitala, którego dotyczy sprawa w postępowaniu głównym na rzecz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (zwanego dalej „PFRON").

15 Na podstawie tej decyzji dodatek do wynagrodzenia został przyznany indywidualnie 13 pracownikom, którzy przedłożyli orzeczenia potwierdzające niepełnosprawność po tym spotkaniu. Natomiast 16 pracowników, którzy przekazali pracodawcy orzeczenia potwierdzające niepełnosprawność przed wspomnianym spotkaniem, w tym VL, nie skorzystało z tego dodatku.

16 VL wytoczyła przeciwko pracodawcy do Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Polska) powództwo, w którym twierdziła, że była ofiarą dyskryminacji w zakresie warunków wynagradzania.

17 Ponieważ sąd ten oddalił powództwo, VL wniosła apelację do sądu odsyłającego – Sądu Okręgowego w Krakowie (Polska).

18 W apelacji VL podnosi, że pracodawca przyznał dodatek do wynagrodzenia grupie pracowników, którzy posiadali wspólną cechę, jaką jest niepełnosprawność, ale pod warunkiem przedłożenia przez nich orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność po dacie wybranej przez pracodawcę, co spowodowało wykluczenie z kręgu osób uprawnionych do tego dodatku do wynagrodzenia pracowników, którzy przedłożyli takie orzeczenie przed tą datą. VL uważa, że taka praktyka, mająca na celu zachęcenie niepełnosprawnych pracowników, którzy jeszcze nie przekazali orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, do uczynienia tego po to, aby obniżyć wysokość składek szpitala, którego dotyczy sprawa w postępowaniu głównym, na PFRON, jest sprzeczna z dyrektywą 2000/78, która zakazuje wszelkiej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.

19 W tym względzie sąd odsyłający stawia sobie pytanie, czy dyskryminacja pośrednia w rozumieniu art. 2 dyrektywy 2000/78 może wystąpić, w sytuacji gdy pracodawca dokonuje rozróżnienia w ramach samej grupy pracowników wyróżnionych z uwagi na tę samą cechę chronioną, w tym przypadku niepełnosprawność, przy czym rozpatrywani pracownicy niepełnosprawni nie są traktowani mniej przychylnie w stosunku do pracowników niebędących osobami niepełnosprawnymi.

20 W tych okolicznościach Sąd Okręgowy w Krakowie postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 2 dyrektywy [2000/78] powinien być rozumiany w ten sposób, że jedną z form naruszenia zasady równego traktowania stanowi różnicowanie sytuacji poszczególnych osób należących do grupy wyróżnionej z uwagi na cechę chronioną (niepełnosprawność), jeśli dokonane przez pracodawcę zróżnicowanie wewnątrz grupy następuje w oparciu o pozornie neutralne kryterium, a kryterium to nie może być obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki podjęte do tego celu nie są właściwe i konieczne?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

21 Poprzez swoje pytanie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni art. 2 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że „pojęcie dyskryminacji”, o którym mowa w tym przepisie, może obejmować praktykę pracodawcy polegającą na wyłączeniu, począwszy od wybranej przez niego daty, z uprawnienia do dodatku do wynagrodzenia wypłacanego pracownikom niepełnosprawnym z tytułu przedłożenia orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność tych pracowników, którzy przekazali już takie orzeczenie pracodawcy przed wspomnianą datą.

22 Na wstępie należy przypomnieć, że na podstawie art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78 zakres stosowania tej dyrektywy rozciąga się, w granicach kompetencji Unii, na wszystkie osoby, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami rozwiązywania stosunku pracy i wynagradzania.

23 Pojęcie „wynagrodzenia” w rozumieniu tego przepisu należy interpretować w sposób szeroki. Obejmuje ono w szczególności wszystkie korzyści pieniężne lub świadczenia w naturze, obecne lub przyszłe, pod warunkiem że są przyznane nawet w sposób pośredni przez pracodawcę pracownikowi z racji zatrudnienia, czy to na podstawie umowy o pracę, przepisów ustawowych, czy też według uznania (zob. podobnie wyrok z dnia 2 czerwca 2016 r., C, C-122/15, EU:C:2016:391, pkt 21 i przytoczone tam orzecznictwo).

24 Wynika stąd, że należy przyjąć, iż dodatek do wynagrodzenia, taki jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, wchodzi w zakres warunków wynagrodzenia w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78.

25 W celu udzielenia odpowiedzi na pytanie prejudycjalne należy w pierwszej kolejności ustalić, czy odmienne traktowanie, które występuje w ramach grupy osób dotkniętych niepełnosprawnością, może wchodzić w zakres „pojęcia dyskryminacji”, o którym mowa w art. 2 dyrektywy 2000/78.

26 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału przy dokonywaniu wykładni przepisu prawa Unii należy uwzględniać nie tylko jego brzmienie, lecz także jego kontekst oraz cele aktu prawnego, którego jest on częścią (zob. podobnie wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo).

27 Co się tyczy, po pierwsze, brzmienia art. 2 dyrektywy 2000/78, ust. 1 tego artykułu definiuje zasadę równego traktowania do celów tej dyrektywy jako brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1 tej dyrektywy, wśród których znajduje się niepełnosprawność.

28 Zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. a) dyskryminacja bezpośrednia występuje, w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z powodu między innymi niepełnosprawności, a art. 2 ust. 2 lit. b) stanowi, że dyskryminacja pośrednia występuje, w przypadku gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób, między innymi, dotkniętych określoną niepełnosprawnością w stosunku do innych osób, z wyjątkiem przypadków określonych w ppkt (i) i (ii).

29 W tym ostatnim względzie należy zauważyć, że odnosząc się z jednej strony do dyskryminacji „z" jednej z przyczyn określonych w art. 1 dyrektywy 2000/78, a z drugiej strony do mniej przychylnego traktowania „z" jednej z tych przyczyn i posługując się wyrażeniem „innej osoby" i „innych osób", brzmienie art. 2 ust. 1 i 2 tej dyrektywy nie pozwala na stwierdzenie, że w odniesieniu do chronionej przyczyny, jaką jest niepełnosprawność, o której mowa w art. 1, przewidziany w omawianej dyrektywie zakaz dyskryminacji jest ograniczony jedynie do odmiennego traktowania osób dotkniętych niepełnosprawnością w stosunku do osób, które nie są dotknięte niepełnosprawnością. Ze wspomnianego powyżej wyrażenia „z [przyczyny]" wynika natomiast, że dyskryminacja z powodu niepełnosprawności w rozumieniu tej dyrektywy może zostać stwierdzona tylko wtedy, gdy rozpatrywanego mniej przychylnego traktowania lub szczególnej niekorzystnej sytuacji doznaje się w związku z niepełnosprawnością.

30 Co się tyczy, po drugie, kontekstu, w jaki wpisuje się art. 2 dyrektywy 2000/78, inne przepisy tej dyrektywy również nie wskazują na ograniczenie takie jak to, o którym mowa w poprzednim punkcie niniejszego wyroku. O ile bowiem art. 1 i art. 3 ust. 4, a także motywy 11 i 12 wspomnianej dyrektywy odnoszą się ogólnie do dyskryminacji „ze względu na" między innymi niepełnosprawność, o tyle nie zawierają one żadnych uściśleń co do osoby lub grupy osób mogących służyć za punkt odniesienia dla oceny ewentualnego istnienia takiej dyskryminacji.

31 Po trzecie, cel realizowany przez dyrektywę 2000/78 przemawia na rzecz wykładni art. 2 ust. 1 i 2 tej dyrektywy w ten sposób, że nie ogranicza ona kręgu osób, w stosunku do których można dokonać porównania w celu ustalenia dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w rozumieniu wspomnianej dyrektywy, do osób niedotkniętych niepełnosprawnością.

32 Zgodnie bowiem z art. 1 dyrektywy 2000/78, a także jak wynika zarówno z jej tytułu i preambuły, jak i z jej treści i celu, dyrektywa ta zmierza do wyznaczenia ogólnych ram dla walki z dyskryminacją między innymi ze względu na niepełnosprawność w odniesieniu do zatrudnienia i pracy w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania poprzez zaoferowanie każdemu skutecznej ochrony przed dyskryminacją z tego między innymi powodu (zob. podobnie wyrok z dnia 23 kwietnia 2020 r., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo).

33 Dyrektywa ta konkretyzuje zatem, w regulowanej przez siebie dziedzinie, ogólną zasadę niedyskryminacji, zagwarantowaną w art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zob. podobnie wyrok z dnia 23 kwietnia 2020 r., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).

34 Tymczasem, jak Trybunał już stwierdził, dyrektywa 2000/78 ma na celu walkę z wszelkimi formami dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w odniesieniu do zatrudnienia i pracy. Ustanowiona w omawianej dyrektywie w tym obszarze zasada równego traktowania stosuje się bowiem nie do jednej kategorii określonych osób, lecz w zależności od przyczyn, o których mowa w art. 1 dyrektywy,

wymienionych w sposób wyczerpujący (zob. podobnie wyroki: z dnia 17 lipca 2008 r., Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, pkt 38, 46; a także z dnia 21 maja 2015 r., SCMD i in., C-262/14, niepublikowany, EU:C:2015:336, pkt 29).

35 O ile prawdą jest, że przypadki dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w rozumieniu dyrektywy 2000/78 są co do zasady przypadkami, w których osoby niepełnosprawne są traktowane mniej przychylnie lub stawiane są w szczególnej niekorzystnej sytuacji w porównaniu z osobami, które nie są niepełnosprawne, o tyle ochrona przyznana przez tę dyrektywę byłaby osłabiona, gdyby należało przyjąć, że sytuacja, w której taka dyskryminacja występuje w ramach grupy osób, z których wszystkie są niepełnosprawne, z definicji wymyka się ustanowionemu w dyrektywie zakazowi dyskryminacji tylko dlatego, że odmienne traktowanie występuje wśród osób niepełnosprawnych.

36 W tych okolicznościach, jak podniosły Komisja Europejska w uwagach na rozprawie, a także rządy polski i portugalski w swoich uwagach na piśmie, zasada równego traktowania ustanowiona w dyrektywie 2000/78 ma na celu ochronę pracownika niepełnosprawnego w rozumieniu tej dyrektywy przed jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na tę niepełnosprawność nie tylko w porównaniu z pracownikami, którzy nie są niepełnosprawni, lecz również w porównaniu z innymi pracownikami dotkniętymi niepełnosprawnością.

37 To właśnie wychodząc z tego ustalenia, należy w drugiej kolejności ocenić, czy praktyka pracodawcy polegająca na wyłączeniu, począwszy od wybranej przez niego daty – z kręgu osób uprawnionych do dodatku do wynagrodzenia wypłacanego niepełnosprawnym pracownikom z tytułu przedłożenia orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność – tych pracowników, którzy przekazali temu pracodawcy orzeczenie przed omawianą datą, może wchodzić w zakres „pojęcia dyskryminacji”, o którym mowa w art. 2 dyrektywy 2000/78.

38 O ile ostatecznie to do sądu krajowego, który jest wyłącznie właściwy do oceny okoliczności faktycznych i dokonania wykładni prawa krajowego, należy ustalenie, czy praktyka rozpatrywana w postępowaniu głównym zawiera dyskryminację zakazaną na gruncie dyrektywy 2000/78, o tyle Trybunał, do którego zwrócono się o dostarczenie sądowi krajowemu użytecznej odpowiedzi, jest właściwy do udzielenia wskazówek na podstawie akt sprawy w postępowaniu głównym, a także uwag, które zostały mu przedstawione na piśmie i ustnie, tak aby umożliwić sądowi krajowemu wydanie rozstrzygnięcia w konkretnym sporze przed nim zawisłym (zob. podobnie wyroki: z dnia 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, pkt 36; a także z dnia 6 marca 2018 r., SEGRO i Horváth, C-52/16 i C-113/16, EU:C:2018:157, pkt 79).

39 Ponadto, nawet jeśli sąd odsyłający odniósł się w swoim pytaniu do istnienia odmiennego traktowania, które miałoby opierać się na pozornie neutralnym kryterium, a mianowicie dacie przedłożenia orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, sama ta okoliczność, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, nie stoi na przeszkodzie temu, by Trybunał przekazał temu sądowi wszelkie wskazówki dotyczące wykładni, które mogą być pomocne w rozpoznaniu rozpatrywanej sprawy, niezależnie od tego, czy sąd ten odniósł się do nich w treści swoich pytań. W tym zakresie do Trybunału należy wyprowadzenie z całości informacji przedstawionych mu przez sąd krajowy, a w szczególności z uzasadnienia postanowienia odsyłającego, tych aspektów prawa Unii, które wymagają dokonania wykładni w świetle przedmiotu sporu (wyrok z dnia 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo).

40 Zgodnie z art. 2 ust. 1 w związku z art. 1 dyrektywy 2000/78, dyrektywa ta zakazuje między innymi wszelkiej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.

41 Co się tyczy po pierwsze, kwestii, czy praktyka taka jak rozpatrywana w postępowaniu głównym może stanowić bezpośrednią dyskryminację ze względu na niepełnosprawność, z przypomnianego w pkt 28 niniejszego wyroku art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 wynika, że taka dyskryminacja występuje, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji ze względu na niepełnosprawność.

42 Należy stwierdzić z jednej strony, że w celu ustalenia, czy doszło do naruszenia zasady równego traktowania, oceny wymogu związanego z porównywalnością sytuacji należy dokonywać z uwzględnieniem całościowej charakterystyki tych sytuacji (wyrok z dnia 22 stycznia 2019 r., Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).

43 Konkretniej, nie tyle wymaga się, by sytuacje były identyczne, lecz by były one porównywalne, a badanie porównywalności powinno zostać dokonane nie w sposób ogólny i abstrakcyjny, lecz w sposób szczególny i konkretny w odniesieniu do danego świadczenia (zob. podobnie wyrok z dnia 22 stycznia 2019 r., Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo).

44 Z drugiej strony nie można przyjąć, że przepis czy praktyka wprowadza odmienne traktowanie bezpośrednio ze względu na niepełnosprawność w rozumieniu przepisów art. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a) tej dyrektywy, jeśli opiera się na kryterium, które nie jest nierozerwalnie związane z niepełnosprawnością (zob. podobnie wyroki: z dnia 9 marca 2017 r., Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 18 stycznia 2018 r., Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, pkt 37).

45 W tym względzie, co się tyczy przyczyn innych niż niepełnosprawność, o których mowa w art. 1 wspomnianej dyrektywy, Trybunał orzekł, że odmienne traktowanie ze względu na stan cywilny pracowników, a nie wyraźnie na ich orientację seksualną, stanowi jednak bezpośrednią dyskryminację ze względu na orientację seksualną, ponieważ w chwili zaistnienia rozpatrywanych okoliczności faktycznych małżeństwo było zastrzeżone w danych państwach członkowskich dla osób odmiennej płci, dlatego pracownicy homoseksualni nie byli w stanie spełnić przesłanki koniecznej do uzyskania żądanej korzyści. W takiej sytuacji stan cywilny nie mógł zostać uznany za pozornie neutralne kryterium (zob. podobnie wyroki: z dnia 1 kwietnia 2008 r., Maruko, C-267/06, EU:C:2008:179, pkt 73; z dnia 10 maja 2011 r., Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, pkt 49, 52; a także z dnia 12 grudnia 2013 r., Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, pkt 41, 44, 47).

46 Trybunał orzekł również, że odmienne traktowanie pracowników ze względu na uprawnienie do nabycia świadczeń emerytalnych a nie wyraźnie ze względu na wiek, w okolicznościach przyznawania odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy, stanowi dyskryminację bezpośrednią w zakresie, w jakim to uprawnienie, jako że jest uzależnione od warunku osiągnięcia minimalnego wieku, opiera się na kryterium nierozerwalnie związanym z wiekiem (wyrok z dnia 12 października 2010 r., Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, pkt 23, 24).

47 Idąc tym samym tokiem myślenia, Trybunał orzekł, że przepis krajowy, który zezwala pracodawcy na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikami, którzy nabyli prawo do emerytury, stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć, ponieważ prawo do takiej emerytury przysługuje kobietom w wieku niższym niż wiek, w którym prawo to nabywają mężczyźni (zob. podobnie wyrok z dnia 18 listopada 2010 r., Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, pkt 46).

48 Wynika z tego, że gdy pracodawca traktuje pracownika mniej przychylnie niż traktuje, traktował lub traktowałby innego pracownika w porównywalnej sytuacji, a w świetle wszystkich istotnych okoliczności sprawy okazuje się, że przyczyną tego nieprzychylnego traktowania jest niepełnosprawność tego pierwszego pracownika, ponieważ traktowanie to opiera się na kryterium nierozerwalnie związanym z niepełnosprawnością, takie traktowanie jest sprzeczne z zakazem bezpośredniej dyskryminacji, ustanowionym w art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78.

49 W niniejszej sprawie bezsporne jest przede wszystkim, że praktyka rozpatrywana w postępowaniu głównym leży u podstaw odmiennego traktowania, ponieważ niepełnosprawni pracownicy, którzy przedłożyli szpitalowi, którego dotyczy sprawa w postępowaniu głównym orzeczenie potwierdzające niepełnosprawność przed datą spotkania opisanego w pkt 13 niniejszego wyroku, w tym VL, byli traktowani w sposób mniej przychylny niż pracownicy niepełnosprawni, którzy w tym dniu nie przedłożyli jeszcze orzeczenia, ponieważ tylko ci ostatni mieli możliwość skorzystania z zaproponowanego przez pracodawcę dodatku do wynagrodzenia w zamian za dostarczenie, począwszy od tej daty, orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność. Z przedłożonych Trybunałowi akt sprawy wynika bowiem, że pracodawca prawdopodobnie nie pozostawił pracownikom niepełnosprawnym, którzy już mu przekazali orzeczenie, możliwości ponownego przedstawienia orzeczenia lub przedłożenia nowego orzeczenia w celu skorzystania z takiego dodatku.

50 Następnie należy zauważyć, że w świetle celu tego dodatku do wynagrodzenia, który został ustanowiony po to, by obniżyć wysokość odprowadzanych do PFRON składek przez szpital, którego dotyczy sprawa w postępowaniu głównym, poprzez zachęcanie, jak wynika z przedłożonych Trybunałowi akt sprawy, tych z pracowników niepełnosprawnych już zatrudnionych przez szpital, którzy nie przekazali jeszcze orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, do jego przekazania, te dwie kategorie pracowników niepełnosprawnych znajdowały się w porównywalnej sytuacji. Jak bowiem zauważył zasadniczo rzecznik generalny w pkt 84 opinii, pracownicy ci byli już zatrudnieni w szpitalu, którego dotyczy sprawa w postępowaniu głównym, w chwili gdy tenże szpital zdecydował się na ustanowienie takiego dodatku do wynagrodzenia, a zatem wszyscy przyczynili się do oszczędności, o które starał się ten pracodawca, niezależnie od dnia przekazania orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność.

51 Wreszcie, zadaniem sądu odsyłającego jest ustalenie, w świetle wszystkich istotnych okoliczności sprawy, a w szczególności ustawodawstwa krajowego, którego wykładnia należy do wyłącznej kompetencji tego sądu, czy warunek czasowy nałożony przez pracodawcę na korzystanie z dodatku do wynagrodzenia rozpatrywanego w postępowaniu głównym, a mianowicie przedłożenie orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność po wybranym przez pracodawcę dniu, stanowi kryterium nierozerwalnie związane z niepełnosprawnością pracowników, którym odmówiono tego dodatku. W takim przypadku należałoby stwierdzić bezpośrednią dyskryminację ze względu na tę niepełnosprawność.

52 Wśród szczególnie istotnych wskazówek dla dokonania tej oceny znajduje się, po pierwsze, podniesiona przez VL okoliczność, że zgodnie z ustawodawstwem krajowym orzeczenie potwierdzające niepełnosprawność przyznaje szczególne prawa, na które pracownik może się powoływać wobec pracodawcy i które wynikają bezpośrednio z posiadanego statusu pracownika niepełnosprawnego.

53 Po drugie, ponieważ nie wydaje się, by pracodawca pozostawił pracownikom niepełnosprawnym, którzy przedłożyli mu już orzeczenia, możliwość ponownego przedstawienia orzeczenia lub złożenia nowego orzeczenia, praktyka rozpatrywana w postępowaniu głównym, która nie została przewidziana w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. i w odniesieniu do której nie wydaje się, by jakiekolwiek przejrzyste kryterium przyznania bądź nieprzyznania spornego w sprawie w postępowaniu głównym dodatku do wynagrodzenia zostało z góry określone, mogła być w stanie definitywnie uniemożliwić spełnienie tego warunku czasowego wyraźnie określonej grupie pracowników, składającej się ze wszystkich pracowników niepełnosprawnych, o których niepełnosprawności pracodawca musiał wiedzieć w momencie wprowadzania tej praktyki. Ta grupa pracowników bowiem uprzednio oficjalnie poinformowała o swym stanie poprzez przedłożenie orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność.

54 W razie gdyby sąd odsyłający stwierdził istnienie dyskryminacji bezpośredniej, taka dyskryminacja mogłaby być uzasadniona tylko jedną z przyczyn wymienionych w art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78 (zob. podobnie wyrok z dnia 12 grudnia 2013 r., Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, pkt 45).

55 Co się tyczy po drugie, kwestii, czy praktyka taka jak rozpatrywana w postępowaniu głównym stanowi pośrednią dyskryminację w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78, z orzecznictwa Trybunału wynika, że taka dyskryminacja może wynikać z działania, które choć określone w sposób neutralny, to znaczy poprzez odniesienie do kryteriów niezwiązanych z chronioną cechą, prowadzi jednak do szczególnie niekorzystnej sytuacji osób posiadających tę cechę (zob. podobnie wyroki: z dnia 16 lipca 2015 r., CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, pkt 94; a także z dnia 9 marca 2017 r., Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo).

56 W niniejszej sprawie, jeżeli sąd odsyłający miałby ostatecznie stwierdzić, że rozpatrywane w postępowaniu głównym odmienne traktowanie wynika z pozornie neutralnej praktyki, będzie do niego jeszcze należało zbadanie, czy to odmienne traktowanie skutkowało szczególną niekorzystną sytuacją dla osób dotkniętych określoną niepełnosprawnością w stosunku do osób o innych rodzajach niepełnosprawności. Dyrektywa 2000/78 dotyczy bowiem niepełnosprawności w sposób ogólny, a tym samym, bez rozróżnienia ani ograniczeń, wszystkich rodzajów niepełnosprawności w jej rozumieniu (zob. podobnie wyrok z dnia 1 grudnia 2016 r., Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).

57 W szczególności do tego sądu będzie należało zbadanie, czy uzależniając przyznanie dodatku do wynagrodzenia od warunku, by orzeczenie potwierdzające niepełnosprawność zostało przekazane po dacie wybranej przez szpital, którego dotyczy sprawa w postępowaniu głównym, praktyka przez niego ustanowiona skutkowała niekorzystną sytuacją niektórych niepełnosprawnych pracowników ze względu na szczególny rodzaj ich niepełnosprawności, w szczególności jej widoczny charakter, czy też fakt, że niepełnosprawność ta wymagała racjonalnych usprawnień, takich jak dostosowane stanowisko lub godziny pracy.

58 Z zastrzeżeniem dokonania przez sąd odsyłający odpowiednich ustaleń, można by bowiem przyjąć, że to głównie pracownicy z taką niepełnosprawnością byli w praktyce zobowiązani, przed datą wybraną przez szpital, którego dotyczy sprawa w postępowaniu głównym, do oficjalnego poinformowania tego szpitala o stanie zdrowia, poprzez przedłożenie orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, podczas gdy inni pracownicy dotknięci niepełnosprawnością innego rodzaju, na przykład ze względu na to, że jest mniej dotkliwa lub nie wymaga natychmiastowych racjonalnych usprawnień, takich jak omawiane w pkt 57 niniejszego wyroku, zachowali wybór co do podjęcia lub zaniechania takiego działania.

59 Zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78 odmienne traktowanie prowadzące w rzeczywistości do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób cierpiących na widoczną niepełnosprawność lub taką, która wymaga racjonalnych usprawnień, nie stanowi jednak dyskryminacji pośredniej, jeżeli jest obiektywnie uzasadnione zasługującym na ochronę celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. W niniejszej sprawie z celu rozpatrywanej w postępowaniu głównym praktyki, polegającego na poczynieniu oszczędności, wydaje się wynikać, że warunki wymagane dla takiego uzasadnienia nie zostały spełnione, czego ustalenie należy w stosownym wypadku do sądu odsyłającego.

60 W świetle całości powyższych rozważań odpowiedź na postawione pytanie brzmi tak, że wykładni art. 2 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że:

– praktyka pracodawcy polegająca na wypłacie dodatku do wynagrodzenia pracownikom niepełnosprawnym, którzy przedłożyli orzeczenie potwierdzające niepełnosprawność po wybranej przez tego pracodawcę dacie i nieuwzględniająca pracowników niepełnosprawnych, którzy przedłożyli takie orzeczenie przed tą datą, może stanowić bezpośrednią dyskryminację, jeżeli okaże się, że praktyka ta jest oparta na kryterium nierozerwalnie związanym z niepełnosprawnością, ponieważ jest ona w stanie definitywnie uniemożliwić spełnienie tego warunku czasowego wyraźnie

określonej grupie pracowników, składającej się ze wszystkich pracowników niepełnosprawnych, o których niepełnosprawności pracodawca musiał wiedzieć w momencie wprowadzania tej praktyki;

– wspomniana praktyka, jakkolwiek pozornie neutralna, może stanowić dyskryminację pośrednio ze względu na niepełnosprawność, jeżeli okaże się, że prowadzi do postawienia w szczególnej niekorzystnej sytuacji pracowników niepełnosprawnych w zależności od rodzaju ich niepełnosprawności, w szczególności jej widocznego charakteru czy też powodowanej przez nią konieczności wprowadzenia racjonalnych usprawnień warunków pracy, w sytuacji gdy praktyka taka nie jest obiektywnie uzasadniona zasługującym na ochronę celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu nie są właściwe i konieczne.

W przedmiocie kosztów

61 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (wielka izba) orzeka, co następuje:

Wykładni art. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że:

– **praktyka pracodawcy polegająca na wypłacie dodatku do wynagrodzenia pracownikom niepełnosprawnym, którzy przedłożyli orzeczenie potwierdzające niepełnosprawność po wybranej przez tego pracodawcę dacie i nieuwzględniająca pracowników niepełnosprawnych, którzy przedłożyli takie orzeczenie przed tą datą, może stanowić bezpośrednią dyskryminację, jeżeli okaże się, że praktyka ta jest oparta na kryterium nierozerwalnie związanym z niepełnosprawnością, ponieważ jest ona w stanie definitywnie uniemożliwić spełnienie tego warunku czasowego wyraźnie określonej grupie pracowników, składającej się ze wszystkich pracowników niepełnosprawnych, o których niepełnosprawności pracodawca musiał wiedzieć w momencie wprowadzania tej praktyki;**

– **wspomniana praktyka, jakkolwiek pozornie neutralna, może stanowić dyskryminację pośrednio ze względu na niepełnosprawność, jeżeli okaże się, że prowadzi do postawienia w szczególnej niekorzystnej sytuacji pracowników niepełnosprawnych w zależności od rodzaju ich niepełnosprawności, w szczególności jej widocznego charakteru czy też powodowanej przez nią konieczności wprowadzenia racjonalnych usprawnień warunków pracy, w sytuacji gdy praktyka taka nie jest obiektywnie uzasadniona zasługującym na ochronę celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu nie są właściwe i konieczne.**

Podpisy