Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2021. gada 26. janvārī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā – Direktīva 2000/78/EK – 2. panta 1. punkts un 2. punkta a) un b) apakšpunkts – "Diskriminācijas jēdziens" – Tieša diskriminācija – Netieša diskriminācija – Diskriminācija invaliditātes dēļ – Atšķirīga attieksme darba ņēmēju ar invaliditāti grupā – Algas piemaksas piešķiršana darba ņēmējiem ar invaliditāti, kuri pēc darba devēja noteiktā datuma ir iesnieguši invaliditātes atzīšanas izziņu – Tādu darba ņēmēju ar invaliditāti izslēgšana, kuri ir iesnieguši izziņu pirms šī datuma

Lietā C-16/19

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Sąd Okręgowy w Krakowie* (Krakovas apgabaltiesa, Polija) iesniedza ar 2018. gada 27. novembra lēmumu, kas Tiesā reģistrēts 2019. gada 2. janvārī, tiesvedībā

VL

pret

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

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], priekšsēdētāja vietniece R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], palātu priekšsēdētāji A. Prehala [*A. Prechal*], M. Vilars [*M. Vilaras*], J. Regans [*E. Regan*] un M. Ilešičs [*M. Ilešič*], tiesneši E. Juhāss [*E. Juhász*], T. fon Danvics [*T. von Danwitz*] (referents), S. Rodins [*S. Rodin*], F. Biltšens [*F. Biltgen*], K. Jirimēe [*K. Jürimäe*], K. Likurgs [*C. Lycourgos*] un N. Jēskinens [*N. Jääskinen*],

ģenerāladvokāts: Dž. Pitrucella [*G. Pitruzzella*],

sekretārs: M. Aleksejevs [*M. Aleksejev*], nodaļas vadītājs,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2020. gada 10. marta tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

– VL vārdā – *M. Podskalna* un *A. M. Niżankowska-Horodecka*, *adwokaci*,

– *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie* vārdā – *A. Salamon*, *radca prawny*,

* Tiesvedības valoda – poļu.

– Polijas valdības vārdā – *B. Majczyna*, kā arī *A. Siwek-Ślusarek* un *D. Lutostańska*, pārstāvji,

– Portugāles valdības vārdā – *A. Pimenta*, *J. Marques* un *P. Barros da Costa*, pārstāvji,

– Eiropas Komisijas vārdā – *A. Szmytkowska* un *C. Valero*, pārstāves,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2020. gada 18. jūnija tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 2. pantu Padomes Direktīvā 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.).

2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp VL un *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie* (J. Babiņska klīniskās slimnīcas Autonomais sabiedrības veselības aprūpes institūts Krakovā, Polija) par algas piemaksas samaksu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 Direktīvas 2000/78 11. un 12. apsvērumā ir paredzēts:

"(11) Diskriminācija reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ var apdraudēt EK līguma mērķu sasniegšanu, jo īpaši augsta līmeņa nodarbinātības un sociālās aizsardzības sasniegšanu, dzīves līmeņa un dzīves kvalitātes paaugstināšanu, ekonomisko un sociālo kohēziju un solidaritāti, un personu brīvu pārvietošanos.

(12) Šajā nolūkā attiecībā uz šīs direktīvas aptvertajām jomām visā Kopienā būtu jāaizliedz tieša vai netieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. [..]"

4 Šīs direktīvas 1. pantā "Mērķis" ir noteikts:

"Lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ."

5 Minētās direktīvas 2. pantā "Diskriminācijas jēdziens" ir noteikts:

"1. Šajā direktīvā "vienlīdzīgas attieksmes princips" nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš 1. pantā minēts iemesls.

2. Šā panta 1. punktā:

a) uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. [pantā] minēta iemesla dēļ;

b) pieņem, ka netiešā diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, kurām ir konkrēta invaliditāte, konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu, ja vien:
   i) šis noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja vien nav pienācīgi un vajadzīgi līdzekļi šā mērķa sasniegšanai vai
   ii) attiecībā uz personām, kam ir konkrēta invaliditāte, darba devējam vai jebkurai personai vai organizācijai, uz kuru attiecas šī direktīva, saskaņā ar valsts tiesību aktiem jāveic atbilstīgi pasākumi, kas atbilst 5. pantā noteiktajiem principiem, lai novērstu trūkumus, ko paredz minētais noteikums, kritērijs vai prakse.

[..]

5. Šī direktīva neierobežo attiecīgās valsts tiesību aktos noteiktos pasākumus, kuri demokrātiskā sabiedrībā vajadzīgi sabiedrības drošībai, sabiedriskās kārtības uzturēšanai un krimināLnoziegumu novēršanai, veselības aizsardzībai un citu personu tiesību un brīvību aizsardzībai."

6 Šīs direktīvas 3. pantā "Piemērošanas joma" ir noteikts:

"1. Nepārsniedzot [Savienības] kompetenci, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

[..]

c) nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu;

[..].

4. Dalībvalstis var paredzēt, ka šo direktīvu tiktāl, cik tā attiecas uz diskrimināciju invaliditātes un vecuma dēļ, nepiemēro bruņotajiem spēkiem."

Polijas tiesības

7 *Kodeks pracy* (Darba kodekss) 11.[3] pantā, redakcijā, kas piemērojama pamatlietas faktiem, ir noteikts:

"Jebkāda tieša vai netieša diskriminācija nodarbinātības jomā, it īpaši dzimuma, vecuma, invaliditātes, rases, reliģijas, tautības, politisku uzskatu, arodbiedrības piederības, etniskās izcelsmes, ticības, seksuālās orientācijas dēļ, kā arī atkarībā no tā, vai persona ir nodarbināta uz noteiktu vai nenoteiktu laiku un pilnas vai nepilnas slodzes apmērā, ir aizliegta."

8 Atbilstoši šā kodeksa 18.[3a] pantam:

"§ 1. Attieksmei pret darbiniekiem saistībā ar darba attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, nodarbinātības nosacījumiem, paaugstināšanu amatā un piekļuvi apmācībai ar mērķi celt profesionālās prasmes ir jābūt vienādai, it īpaši neatkarīgi no dzimuma, vecuma, invaliditātes, rases, reliģijas, tautības, politiskiem uzskatiem, arodbiedrību piederības, etniskās izcelsmes, ticības, seksuālās orientācijas, kā arī neatkarīgi no tā, vai darbinieks ir nodarbināts uz noteiktu vai nenoteiktu laiku un pilnas vai nepilnas slodzes apmērā.

§ 2. Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības jomā nozīmē, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas 1. punktā minēto iemeslu dēļ.

§ 3. Tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret darbinieku izturas vai varētu izturēties sliktāk nekā pret citiem darbiniekiem jebkura 1. punktā minētā iemesla dēļ.

§ 4. Netiešā diskriminācija notiek tad, kad šķietami neitrāla noteikuma, piemērotā kritērija vai veiktās darbības dēļ rodas vai varētu rasties nelabvēlīgas atšķirības vai īpaši nelabvēlīga situācija saistībā ar darba attiecību nodibināšanu vai izbeigšanu, nodarbinātības nosacījumiem, paaugstināšanu amatā un piekļuvi apmācībai ar mērķi celt profesionālu kvalifikāciju – visiem darbiniekiem vai lielai daļai tādu darbinieku, kas pieder pie īpašas grupas viena vai vairāku 1. punktā minēto iemeslu dēļ –, ja vien šis noteikums, kritērijs vai darbība nav objektīvi attaisnoti ar likumīgu mērķi, kurš ir jāsasniedz, ar nosacījumu, ka šā mērķa sasniegšanai izmantotie līdzekļi ir piemēroti un nepieciešami.

[..]"

9 Minētā kodeksa 18.[3b] pantā ir paredzēts:

"§ 1. Par vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpumu nodarbinātības jomā, neskarot šā panta 2.–4. punktā norādīto, tiek uzskatīta darba devēja atšķirīgā attieksme pret darbinieku viena vai vairāku 18[3a]. panta 1. punktā minēto iemeslu dēļ, ja sekas tostarp ir šādas:

1) atteikums nodibināt darba attiecības vai to izbeigšana,

2) nelabvēlīgi darba samaksas nosacījumi vai citi nodarbinātības nosacījumi, vai nepaaugstināšana amatā vai citu ar darbu saistīto priekšrocību nepiešķiršana,

3) [..]

– ja vien darba devējs nav pierādījis, ka ir balstījies uz objektīviem iemesliem.

[..]"

10 1997. gada 27. augusta *ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (Likums par personu ar invaliditāti profesionālo un sociālo rehabilitāciju un nodarbinātību; *Dz. U.* Nr. 123, 776. pozīcija), redakcijā, kas ir piemērojama pamatlietas faktiem (turpmāk tekstā – "1997. gada 27. augusta likums"), 2.a panta 1. punktā ir noteikts:

"Persona ar invaliditāti tiek uzskatīta par darbaspēka ar invaliditāti daļu no dienas, kad šī persona iesniedz darba devējam izziņu par savas invaliditātes atzīšanu. [..]"

11 Saskaņā ar minētā likuma 21. pantu:

"1. Darba devējam, kurš uz pilnu slodzi nodarbina 25 vai vairāk darba ņēmēju, [..] ir jāveic ikmēneša iemaksas [Valsts invalīdu rehabilitācijas fondā (*PFRON*)] 40,65 % apmērā no vidējās darba algas, šo summu reizinot ar darba ņēmēju skaitu, kas ir vienāds ar starpību starp darba ņēmēju skaitu, kuri garantē personu ar invaliditāti 6 % nodarbinātības koeficienta ievērošanu, un nodarbināto invalīdu faktisko skaitu.

2. No 1. punktā minētajām iemaksām ir atbrīvoti darba devēji, kuri nodarbina vismaz 6 % darba ņēmēju ar invaliditāti.

[..]"

Pamatlieta un prejudiciālais jautājums

12 Persona VL pamatlietā aplūkotajā slimnīcā bija nodarbināta kā psihologs, pēdējoreiz – no 2011. gada 3. oktobra līdz 2016. gada 30. septembrim. 2011. gada 8. decembrī viņa saņēma izziņu par pastāvīgu mērenas pakāpes invaliditāti, kuru 2011. gada 21. decembrī iesniedza savam darba devējam.

13 2013. gada otrajā semestrī pēc tikšanās ar personālu pamatlietā aplūkotās slimnīcas direktors nolēma piešķirt ikmēneša algas piemaksu 250 Polijas zlotu (PLN) (aptuveni 60 euro) darbiniekiem, kuri pēc šīs tikšanās viņam iesniegs izziņu par invaliditātes atzīšanu.

14 Šī pasākuma mērķis bija samazināt pamatlietā aplūkotās slimnīcas iemaksas Valsts invalīdu rehabilitācijas fondā (turpmāk tekstā – "*PFRON* ").

15 Pamatojoties uz šo lēmumu, algas piemaksa tika individuāli piešķirta trīspadsmit darba ņēmējiem, kuri pēc šīs tikšanās bija iesnieguši izziņu par invaliditātes atzīšanu. Savukārt sešpadsmit darba ņēmēji, kuri bija iesnieguši izziņu darba devējam pirms minētās tikšanās, tostarp VL, minēto piemaksu nesaņēma.

16 VL cēla prasību pret savu darba devēju *Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych* (Krakovas Novas Hutas rajona tiesas IV darba un sociālā nodrošinājuma nodaļa, Polija), apgalvojot, ka viņa ir diskriminēta attiecībā uz atalgojuma nosacījumiem.

17 Tā kā šī tiesa viņas prasību noraidīja, VL iesniedza apelācijas sūdzību iesniedzējtiesā – *Sąd Okręgowy w Krakowie* (Krakovas apgabaltiesa, Polija).

18 Apelācijas sūdzībā VL apgalvo, ka viņas darba devējs ir piešķīris algas piemaksu darba ņēmēju grupai ar kopīgu iezīmi, proti, invaliditāti, bet ar nosacījumu, ka viņi izziņu par invaliditātes atzīšanu ir iesnieguši pēc tā izvēlētā datuma, tādēļ no šīs algas piemaksas saņemšanas tika izslēgti darba ņēmēji, kuri izziņas bija iesnieguši pirms šī datuma. VL uzskata, ka šāda prakse, kuras mērķis bija mudināt darba ņēmējus ar invaliditāti, kuri vēl nav iesnieguši izziņas par invaliditātes atzīšanu, to izdarīt, lai samazinātu pamatlietā aplūkotās slimnīcas veiktās iemaksas *PFRON*, ir pretrunā Direktīvai 2000/78, ar kuru ir aizliegta jebkāda tieša vai netieša diskriminācija invaliditātes dēļ.

19 Šajā ziņā iesniedzējtiesa jautā, vai netieša diskriminācija Direktīvas 2000/78 2. panta izpratnē var rasties tad, ja darba devējs veic nošķiršanu vienā un tajā pašā tādu darba ņēmēju grupā, kurai piemīt viena un tā pati aizsargātā iezīme, šajā gadījumā – invaliditāte – un pret attiecīgajiem darba ņēmējiem ar invaliditāti netiek īstenota nelabvēlīgāka attieksme salīdzinājumā ar darba ņēmējiem, kuriem nav invaliditātes.

20 Šajos apstākļos *Sąd Okręgowy w Krakowie* (Krakovas apgabaltiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

"Vai Direktīvas [2000/78] 2. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka viens no vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpuma veidiem ir atšķirīga attieksme pret atsevišķām personām, kas ietilpst īpašā grupā, kurai piemīt aizsargātā iezīme (invaliditāte), ja darba devēja atšķirīgā attieksme tiek izrādīta pret personām vienas grupas ietvaros, pamatojoties uz šķietami neitrālu kritēriju, bet šis kritērijs nevar būt objektīvi attaisnots ar likumīgu mērķi un šā mērķa sasniegšanai izmantotie līdzekļi nav piemēroti un nepieciešami?"

Par prejudiciālo jautājumu

21 Ar savu jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2000/78 2. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka šajā tiesību normā minētais "diskriminācijas jēdziens" var attiekties uz darba devēja praksi, kas paredz, ka no tā izvēlētā datuma algas piemaksa, ko izmaksā darba ņēmējiem ar invaliditāti saistībā ar izziņas par invaliditātes atzīšanu iesniegšanu, tiek liegta tiem darba ņēmējiem, kuri šim darba devējam jau ir iesnieguši šādu izziņu pirms minētā datuma.

22 Vispirms ir jāatgādina, ka atbilstoši Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunktam, nepārsniedzot Savienības kompetenci, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu.

23 "Atalgojuma" jēdziens šīs tiesību normas izpratnē ir jāinterpretē plaši, un tas ietver tostarp jebkuru šā brīža vai nākotnē paredzētu atlīdzību naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs, kaut arī netieši, saņem par darbu no darba devēja neatkarīgi no tā, vai tā tiek piešķirta saskaņā ar darba līgumu, tiesību aktiem vai brīvprātīgi (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2016. gada 2. jūnijs, *C*, C-122/15, EU:C:2016:391, 21. punkts un tajā minētā judikatūra).

24 Līdz ar to tāda algas piemaksa kā pamatlietā ir jāuzskata par atalgojuma nosacījumos ietilpstošu Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izpratnē.

25 Lai atbildētu uz prejudiciālo jautājumu, vispirms ir jānosaka, vai uz atšķirīgu attieksmi, kas rodas tādu personu grupā, kurām ir invaliditāte, var attiekties Direktīvas 2000/78 2. pantā minētais "diskriminācijas jēdziens".

26 Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru, interpretējot Savienības tiesību normu, ir jāņem vērā ne tikai tās teksts, bet arī tās konteksts un šo normu ietverošā tiesiskā regulējuma mērķi (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 17. aprīlis, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, 44. punkts un tajā minētā judikatūra).

27 Pirmām kārtām, saistībā ar Direktīvas 2000/78 2. panta formulējumu, šī panta 1. punktā vienlīdzīgas attieksmes princips šīs direktīvas izpratnē ir definēts tādējādi, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš no šīs direktīvas 1. pantā minētajiem iemesliem, tostarp invaliditāte.

28 Šī paša 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā ir paredzēts, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu, tostarp invaliditātes dēļ, un tās 2. punkta b) apakšpunktā ir paredzēts, ka, izņemot b) apakšpunkta i) un ii) punktos minētos gadījumus, netieša diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, tostarp tās, kurām ir konkrēta invaliditāte, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar citām personām.

29 Attiecībā uz pēdējo minēto aspektu ir jānorāda, ka, atsaucoties, pirmkārt, uz diskrimināciju, "kuras pamatā" ir viens no Direktīvas 2000/78 1. pantā minētajiem iemesliem, un, otrkārt, mazāk labvēlīgu attieksmi pret personām viena no šiem iemesliem "dēļ", un izmantojot jēdzienus "viena" persona un "cita persona", šīs direktīvas 2. panta 1. un 2. punkta formulējums neļauj secināt, ka saistībā ar aizsargāto invaliditātes iemeslu, kas noteikts 1. pantā, minētajā direktīvā paredzētais diskriminācijas aizliegums attiektos tikai uz to atšķirīgo attieksmi, kas pastāv personu, kurām ir invaliditāte, un personu, kurām nav invaliditātes, vidū. Savukārt no iepriekš atgādinātā formulējuma "kuras pamatā" izriet, ka diskrimināciju invaliditātes dēļ šīs direktīvas izpratnē var konstatēt tikai tad, ja attiecīgā mazāk labvēlīgā attieksme vai īpaši nelabvēlīgā situācija ir radusies saistībā ar invaliditāti.

30 Otrām kārtām, attiecībā uz kontekstu, kurā iekļaujas Direktīvas 2000/78 2. pants, arī citas šīs direktīvas tiesību normas neliecina par tādu ierobežojumu, kāds ir minēts šī sprieduma iepriekšējā punktā. Lai gan minētās direktīvas 1. pantā un 3. panta 4. punktā, kā arī 11. un 12. apsvērumā ir vispārēja atsauce uz diskrimināciju "dēļ", tostarp invaliditāti, tajos nav precizējuma attiecībā uz personu vai personu grupu, ko varētu izmantot salīdzināšanai, novērtējot šādas diskriminācijas iespējamo esamību.

31 Trešām kārtām, Direktīvas 2000/78 mērķis liecina par labu tādai šīs direktīvas 2. panta 1. un 2. punkta interpretācijai, kas neierobežo to personu loku, attiecībā uz kurām var veikt salīdzināšanu, lai identificētu diskrimināciju invaliditātes dēļ minētās direktīvas izpratnē, ar personām, kurām nav invaliditātes.

32 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 1. pantu un, kā izriet gan no tās nosaukuma un preambulas, gan arī no tās satura un mērķa, šīs direktīvas mērķis ir noteikt vispārēju sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju tostarp invaliditātes dēļ attiecībā uz nodarbinātību un profesiju, lai dalībvalstīs īstenotu vienlīdzīgas attieksmes principu, sniedzot ikvienai personai efektīvu aizsardzību pret diskrimināciju, kas balstīta tostarp uz šo iemeslu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 23. aprīlis, *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*, C-507/18, EU:C:2020:289, 36. punkts un tajā minētā judikatūra).

33 Tādējādi minētajā direktīvā jomā, uz kuru tā attiecas, ir konkretizēts šobrīd Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21. pantā nostiprinātais vispārējais nediskriminācijas princips (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 23. aprīlis, *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*, C-507/18, EU:C:2020:289, 38. punkts un tajā minētā judikatūra).

34 Kā Tiesa jau ir konstatējusi, Direktīvas 2000/78 mērķis ir attiecībā uz nodarbinātību un profesiju apkarot visu veidu diskrimināciju invaliditātes dēļ. Šajā direktīvā nostiprinātais vienlīdzīgas attieksmes princips šajā jomā ir piemērojams nevis noteiktai personu kategorijai, bet gan saistībā ar tās 1. pantā izsmeļoši uzskaitītajiem iemesliem (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2008. gada 17. jūlijs, *Coleman*, C-303/06, EU:C:2008:415, 38. un 46. punkts, kā arī 2015. gada 21. maijs, *SCMD*, C-262/14, nav publicēts, EU:C:2015:336, 29. punkts).

35 Lai gan ir taisnība, ka Direktīvas 2000/78 izpratnē diskriminācija invaliditātes dēļ parasti ir tie gadījumi, kuros pret invalīdiem izturas mazāk labvēlīgi vai viņi atrodas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar personām, kam nav invaliditātes, ar šo direktīvu piešķirtā aizsardzība tiktu samazināta, ja uzskatītu, ka uz situāciju, kurā šāda diskriminācija notiek tādā grupā, kurā visām personām ir invaliditāte, pēc būtības neattiecas direktīvā noteiktais diskriminācijas aizliegums tikai tāpēc, ka atšķirīga attieksme notiek personu ar invaliditāti vidū.

36 Šādos apstākļos un, kā tiesas sēdē savos apsvērumos norādīja gan Eiropas Komisija, gan Polijas un Portugāles valdības savos rakstveida apsvērumos, Direktīvā 2000/78 nostiprinātā vienlīdzīgas attieksmes principa mērķis ir aizsargāt darba ņēmēju ar invaliditāti šīs direktīvas izpratnē no jebkādas diskriminācijas, kuras pamatā ir šī invaliditāte, ne tikai salīdzinājumā ar darba ņēmējiem, kuriem nav invaliditātes, bet arī salīdzinājumā ar citiem darba ņēmējiem ar invaliditāti.

37 Ņemot vērā šo konstatējumu, turpinājumā ir jāizvērtē, vai uz Direktīvas 2000/78 2. pantā minēto "diskriminācijas jēdzienu" var attiekties darba devēja prakse, kas paredz, ka no tā izvēlētā datuma algas piemaksa, ko izmaksā darba ņēmējiem ar invaliditāti saistībā ar izziņas par invaliditātes atzīšanu iesniegšanu, tiek liegta tiem darba ņēmējiem, kuri šim darba devējam jau ir iesnieguši šādu izziņu pirms minētā datuma.

38 Lai arī valsts tiesai, kurai vienīgajai ir kompetence izvērtēt faktus un interpretēt valsts tiesību normas, galu galā ir jākonstatē, vai pamatlietā aplūkotā prakse ietver ar Direktīvu 2000/78 aizliegtu diskrimināciju, Tiesas, kas ir aicināta sniegt valsts tiesai lietderīgas atbildes, kompetencē, pamatojoties uz pamatlietas materiāliem un tai iesniegtajiem rakstveida un mutvārdu apsvērumiem, ir sniegt

norādes, kas ļautu šai tiesai pieņemt nolēmumu konkrētajā lietā, ko tā izskata (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2017. gada 14. marts, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, 36. punkts, kā arī 2018. gada 6. marts, *SEGRO* un *Horváth*, C-52/16 un C-113/16, EU:C:2018:157, 79. punkts).

39 Turklāt, lai gan iesniedzējtiesa savā jautājumā ir atsaukusies uz atšķirīgas attieksmes esamību, kas esot balstīta uz acīmredzami neitrālu kritēriju, proti, invaliditātes atzīšanas izziņas iesniegšanas datumu, saskaņā ar pastāvīgo judikatūru šis apstāklis vien neliedz Tiesai sniegt šai tiesai visus interpretācijas elementus, kas tai var būt noderīgi, izspriežot izskatāmo lietu, neatkarīgi no tā, vai šī tiesa savu jautājumu formulējumā uz tiem ir atsaukusies. Šajā ziņā Tiesai no visas valsts tiesas sniegtās informācijas un tostarp no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pamatojuma ir jānošķir tie Savienības tiesību elementi, kuriem ir nepieciešama interpretācija, ņemot vērā strīda priekšmetu (spriedums, 2017. gada 14. marts, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, 33. punkts un tajā minētā judikatūra).

40 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punktu, lasot to kopā ar tās 1. pantu, tostarp ir aizliegta jebkāda tieša vai netieša diskriminācija invaliditātes dēļ.

41 Pirmām kārtām, saistībā ar jautājumu, vai tāda prakse kā pamatlietā var būt tieša diskriminācija invaliditātes dēļ, no Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta, kas ir atgādināts šī sprieduma 28. punktā, izriet, ka šāda diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu invaliditātes dēļ.

42 Ir jānorāda, pirmkārt, ka prasība par situāciju salīdzināmību vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpuma esamības konstatēšanai ir jānovērtē no visu raksturojošo apstākļu viedokļa (spriedums, 2019. gada 22. janvāris, *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, 42. punkts un tajā minētā judikatūra).

43 Konkrētāk, tiek prasīts, nevis lai situācijas būtu identiskas, bet tikai, lai tās būtu salīdzināmas, un šī salīdzināmā rakstura izvērtēšana ir jāveic nevis vispārēji un abstrakti, bet īpaši un konkrēti, ņemot vērā attiecīgo piešķīrumu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 22. janvāris, *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, 43. punkts un tajā minētā judikatūra).

44 Otrkārt, nevar uzskatīt, ka ar tiesību normu vai praksi ir radīta atšķirīga attieksme, kas tieši ir pamatota ar invaliditāti šīs direktīvas 1. panta un 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta apvienoto noteikumu izpratnē, ja tā ir pamatota ar kritēriju, kurš nav nesaraujami saistīts ar invaliditāti (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2017. gada 9. marts, *Milkova*, C-406/15, EU:C:2017:198, 42. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2018. gada 18. janvāris, *Ruiz Conejero*, C-270/16, EU:C:2018:17, 37. punkts).

45 Šajā ziņā attiecībā uz citiem iemesliem, kas nav invaliditāte un kas ir paredzēti minētās direktīvas 1. pantā, Tiesa ir nospriedusi, ka atšķirīga attieksme, kuras pamatā ir darba ņēmēju laulība, nevis tieši viņu seksuālā orientācija, tomēr ir uzskatāma par tiešu diskrimināciju šīs orientācijas dēļ, jo, tā kā aplūkojamo faktu rašanās laikā laulība attiecīgajās dalībvalstīs bija paredzēta tikai dažāda dzimuma personām, homoseksuālie darba ņēmēji nevarēja izpildīt prasītās priekšrocības saņemšanas obligāto priekšnoteikumu. Šādā situācijā ģimenes stāvoklis nevar tikt uzskatīts par acīmredzami neitrālu kritēriju (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2008. gada 1. aprīlis, *Maruko*, C-267/06, EU:C:2008:179, 73. punkts; 2011. gada 10. maijs, *Römer*, C-147/08, EU:C:2011:286, 49. un 52. punkts, kā arī 2013. gada 12. decembris, *Hay*, C-267/12, EU:C:2013:823, 41., 44. un 47. punkts).

46 Tiesa ir arī nospriedusi, ka atšķirīga attieksme pret darba ņēmējiem, kuras pamatā ir tiesības saņemt vecuma pensiju, nevis tieši vecums, īpaša atlaišanas pabalsta piešķiršanas apstākļos bija tieša diskriminācija, ciktāl, tā kā šīs tiesības bija pakļautas nosacījumam par minimālā vecuma sasniegšanu, minētā atšķirīgā attieksme bija balstīta uz kritēriju, kas ir nesaraujami saistīts ar vecumu (spriedums, 2010. gada 12. oktobris, *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-499/08, EU:C:2010:600, 23. un 24. punkts).

47 Tāpat Tiesa nosprieda, ka valsts tiesiskais regulējums, kas ļauj darba devējam atlaist darba ņēmējus, kuri ieguvuši tiesības uz vecuma pensiju, ir tieša diskriminācija dzimuma dēļ, jo tiesības uz šādu pensiju sievietes ieguva vecumā, kas ir zemāks par vecumu, kurā minētās tiesības ieguva vīrieši (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2010. gada 18. novembris, *Kleist*, C-356/09, EU:C:2010:703, 46. punkts).

48 No tā izriet, ka tad, ja darba devēja attieksme pret vienu darba ņēmēju ir nelabvēlīgāka nekā pret kādu citu darba ņēmēju tā ir, ir bijusi vai būtu bijusi līdzīgā situācijā un ja, ņemot vērā visus atbilstošos lietas apstākļus, izrādās, ka šī nelabvēlīgā attieksme tiek īstenota, pamatojoties uz šī pirmā darba ņēmēja invaliditāti, jo tā ir balstīta uz kritēriju, kas ir nesaraujami saistīts ar šo invaliditāti, šāda attieksme ir pretrunā Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā paredzētajam tiešas diskriminācijas aizliegumam.

49 Šajā gadījumā vispirms ir skaidrs, ka pamatlietā aplūkotā prakse ir atšķirīgas attieksmes pamatā, jo darba ņēmēji ar invaliditāti, kas bija iesnieguši pamatlietā aplūkotajai slimnīcai izziņu par invaliditātes atzīšanu pirms šī sprieduma 13. punktā minētās tikšanās, tostarp VL, saskārās ar nelabvēlīgāku attieksmi nekā darba ņēmēji ar invaliditāti, kuri šajā datumā vēl nebija iesnieguši izziņu, jo tikai šiem darba ņēmējiem bija iespēja saņemt šo viņu darba devēja ierosināto algas piemaksu, iesniedzot tam, sākot ar šo datumu, invaliditātes atzīšanas izziņu. Kā izriet no Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem, nešķiet, ka darba devējs būtu devis iespēju darba ņēmējiem ar invaliditāti, kuri viņam jau bija iesnieguši izziņu, to iesniegt atkārtoti vai iesniegt jaunu izziņu šādas algas piemaksas saņemšanai.

50 Turpinājumā ir jānorāda, ka, ņemot vērā mērķi, kāds ir šai algas piemaksai, kas tika ieviesta, lai samazinātu pamatlietā aplūkotās slimnīcas iemaksas *PFRON*, tādējādi mudinot, kā izriet no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem, šajā slimnīcā jau nodarbinātos darba ņēmējus ar invaliditāti, kuri vēl nebija iesnieguši izziņu par invaliditātes atzīšanu, to izdarīt, šīs divas darba ņēmēju ar invaliditāti kategorijas bija salīdzināmā situācijā. Proti, kā būtībā secinājumu 84. punktā ir norādījis ģenerāladvokāts, šie darba ņēmēji jau strādāja pamatlietā aplūkotajā slimnīcā brīdī, kad pēdējā minētā nolēma ieviest šādu algas piemaksu, un viņi visi veicināja šī darba devēja iecerēto ietaupījumu neatkarīgi no datuma, kurā viņi iesniedza izziņu par invaliditātes atzīšanu.

51 Visbeidzot, iesniedzējtiesai, ņemot vērā visus atbilstošos lietas apstākļus, it īpaši valsts tiesību aktus, kuru interpretācija ietilpst vienīgi tās kompetencē, ir jākonstatē, vai darba devēja piemērotais laika nosacījums pamatlietā aplūkotās algas piemaksas saņemšanai, proti, invaliditātes atzīšanas izziņas iesniegšana pēc tā izvēlētā datuma, ir kritērijs, kas ir nesaraujami saistīts ar to darba ņēmēju invaliditāti, kuriem šī piemaksa ir atteikta, un šādā gadījumā būtu jākonstatē tieša diskriminācija invaliditātes dēļ.

52 Viena no īpaši būtiskajām norādēm šajā vērtējumā, pirmkārt, ir VL norādītais apstāklis, ka saskaņā ar valsts tiesību aktiem izziņa par invaliditātes atzīšanu sniedz īpašas tiesības, uz kurām darba ņēmējs var atsaukties attiecībā uz darba devēju un kuras tieši izriet no viņa darba ņēmēja ar invaliditāti statusa.

53 Otrkārt, tā kā nešķiet, ka darba devējs būtu devis iespēju darba ņēmējiem ar invaliditāti, kuri tam jau ir iesnieguši izziņu, iesniegt to atkārtoti vai iesniegt jaunu izziņu, pamatlietā aplūkotā prakse, kura nebija paredzēta 1997. gada 27. augusta likumā un attiecībā uz kuru, šķiet, iepriekš nav ticis noteikts neviens pārskatāms kritērijs pamatlietā aplūkotās algas piemaksas piešķiršanai vai nepiešķiršanai, šo laika nosacījuma izpildi varētu padarīt pilnīgi neiespējamu skaidri noteiktai darba ņēmēju grupai, kurā ietilpst visi darba ņēmēji ar invaliditāti, par kuru invaliditāti darba devējs noteikti zināja, ieviešot šo praksi. Proti, viņi par šo invaliditāti iepriekš bija oficiāli ziņojuši, iesniedzot invaliditātes atzīšanas izziņu.

54 Gadījumā, ja iesniedzējtiesa secinātu, ka pastāv tieša diskriminācija, šādu diskrimināciju varētu pamatot tikai ar kādu no Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punktā minētajiem iemesliem (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2013. gada 12. decembris, *Hay*, C-267/12, EU:C:2013:823, 45. punkts).

55 Otrām kārtām, saistībā ar jautājumu par to, vai šāda prakse kā pamatlietā aplūkotā ir uzskatāma par netiešu diskrimināciju Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē, no Tiesas judikatūras izriet, ka šāda diskriminācija var izrietēt no pasākuma, kurš, lai gan formulēts neitrāli, proti, atsaucoties uz kritērijiem, kas nav saistīti ar aizsargāto iezīmi, tomēr rada īpaši nelabvēlīgu situāciju personām, kurām ir šāda iezīme (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2015. gada 16. jūlijs, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria*, C-83/14, EU:C:2015:480, 94. punkts, kā arī 2017. gada 9. marts, *Milkova*, C-406/15, EU:C:2017:198, 43. punkts un tajā minētā judikatūra).

56 Šajā gadījumā, ja iesniedzējtiesa galu galā konstatētu, ka atšķirīgā attieksme pamatlietā izriet no acīmredzami neitrālas prakses, tai vēl būtu jāpārbauda, vai šīs atšķirīgās attieksmes sekas ir tādas, ka īpaši nelabvēlīgā situācijā ir bijušas personas ar noteiktu invaliditāti salīdzinājumā ar personām, kurām ir cita veida invaliditāte. Proti, Direktīva 2000/78 vispārīgi attiecas uz invaliditāti un tādējādi bez atšķirības un ierobežojuma attiecas uz visa veida invaliditāti tās izpratnē (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2016. gada 1. decembris, *Daouidi*, C-395/15, EU:C:2016:917, 42. punkts un tajā minētā judikatūra).

57 It īpaši šai tiesai būs jānoskaidro, vai, pakļaujot algas piemaksas piešķiršanu nosacījumam, ka invaliditātes atzīšanas izziņa tiek iesniegta pēc datuma, kuru darba devējs pats ir izvēlējies, pamatlietā aplūkotās slimnīcas ieviestās prakses dēļ daži darba ņēmēji ar invaliditāti ir bijuši nelabvēlīgā situācijā viņu invaliditātes īpašā rakstura dēļ, it īpaši tādēļ, ka tai ir atklāts raksturs vai tādēļ, ka šai invaliditātei bija nepieciešami saprātīgi pielāgojumi, piemēram, pielāgota darba vieta vai darba laiks.

58 Proti, neskarot iesniedzējtiesas veicamo pārbaudi, varētu uzskatīt, ka praksē galvenokārt darba ņēmējiem ar šādu invaliditāti pirms pamatlietā aplūkotās slimnīcas izvēlētā datuma nācās oficiāli paziņot par savu veselības stāvokli šai slimnīcai, iesniedzot invaliditātes atzīšanas izziņu, lai gan citi darba ņēmēji ar atšķirīgu invaliditāti, piemēram, ņemot vērā to, ka tā ir mazāk apgrūtinoša vai tai nav nekavējoties nepieciešami šādi saprātīgi pielāgojumi, kādi paredzēti šī sprieduma 57. punktā, paturēja šāda soļa īstenošanas vai neīstenošanas izvēli.

59 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktu atšķirīga attieksme, kas faktiski rada īpaši nelabvēlīgu situāciju personām ar atklātu invaliditāti vai ar invaliditāti, kas liek veikt saprātīgus pielāgojumus, tomēr nevar būt netieša diskriminācija, ja tā ir objektīvi pamatota ar likumīgu mērķi un ja šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi. Šajā gadījumā, šķiet, no pamatlietā aplūkotās prakses mērķa gūt ietaupījumus izriet, ka šāda pamatojuma sniegšanai prasītie nosacījumi nav izpildīti, un tas vajadzības gadījumā ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.

60 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz uzdoto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 2. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka:

– darba devēja prakse, saskaņā ar kuru algas piemaksa tiek izmaksāta darba ņēmējiem ar invaliditāti, kuri ir iesnieguši izziņu par invaliditātes atzīšanu pēc šī darba devēja izvēlētā datuma, nevis darba ņēmējiem ar invaliditāti, kuri šo izziņu ir iesnieguši pirms šī datuma, var tikt uzskatīta par tiešu diskrimināciju, ja izrādās, ka šī prakse ir balstīta uz kritēriju, kas ir nesaraujami saistīts ar invaliditāti, jo tās dēļ šo laika nosacījumu pilnībā nevar izpildīt skaidri noteikta darba ņēmēju grupa, kurā ietilpst visi darba ņēmēji ar invaliditāti, par kuru invaliditāti darba devējs noteikti zināja, ieviešot šo praksi;

– minētā prakse, lai arī acīmredzami neitrāla, var tikt uzskatīta par netiešu diskrimināciju invaliditātes dēļ, ja izrādās, ka tā rada īpaši nelabvēlīgu situāciju darba ņēmējiem ar invaliditāti atkarībā no viņu invaliditātes rakstura, it īpaši, ņemot vērā tās atklāto raksturu vai to, ka šai invaliditātei ir nepieciešami saprātīgi darba nosacījumu pielāgojumi, ja tā nav objektīvi pamatota ar likumīgu mērķi un šī mērķa sasniegšanas līdzekļi nav atbilstīgi un vajadzīgi.

Par tiesāšanās izdevumiem

61 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (virspalāta) nospriež:

Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 2. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka:

– **darba devēja prakse, saskaņā ar kuru algas piemaksa tiek izmaksāta darba ņēmējiem ar invaliditāti, kuri ir iesnieguši izziņu par invaliditātes atzīšanu pēc šī darba devēja izvēlētā datuma, nevis darba ņēmējiem ar invaliditāti, kuri šo izziņu ir iesnieguši pirms šī datuma, var tikt uzskatīta par tiešu diskrimināciju, ja izrādās, ka šī prakse ir balstīta uz kritēriju, kas ir nesaraujami saistīts ar invaliditāti, jo tās dēļ šo laika nosacījumu pilnībā nevar izpildīt skaidri noteikta darba ņēmēju grupa, kurā ietilpst visi darba ņēmēji ar invaliditāti, par kuru invaliditāti darba devējs noteikti zināja, ieviešot šo praksi;**

– **minētā prakse, lai arī acīmredzami neitrāla, var tikt uzskatīta par netiešu diskrimināciju invaliditātes dēļ, ja izrādās, ka tā rada īpaši nelabvēlīgu situāciju darba ņēmējiem ar invaliditāti atkarībā no viņu invaliditātes rakstura, it īpaši, ņemot vērā tās atklāto raksturu vai to, ka šai invaliditātei ir nepieciešami saprātīgi darba nosacījumu pielāgojumi, ja tā nav objektīvi pamatota ar likumīgu mērķi un šī mērķa sasniegšanas līdzekļi nav atbilstīgi un vajadzīgi.**

[Paraksti]