Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Store Afdeling)

26. januar 2021 *

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv – direktiv 2000/78/EF – artikel 2, stk. 1, og artikel 2, stk. 2, litra a) og b) – »begrebet forskelsbehandling« – direkte forskelsbehandling – indirekte forskelsbehandling – forskelsbehandling på grund af handicap – forskellig behandling inden for en gruppe af arbejdstagere med handicap – tildeling af et løntillæg til arbejdstagere med handicap, der har indgivet en attest for anerkendelse af handicap efter en dato, som arbejdsgiveren har valgt – udelukkelse af arbejdstagere med handicap, der har fremlagt deres attest før denne dato«

I sag C-16/19,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Sąd Okręgowy w Krakowie (den regionale domstol i Krakow, Polen) ved afgørelse af 27. november 2018, indgået til Domstolen den 2. januar 2019, i sagen

VL

mod

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

har

DOMSTOLEN (Store Afdeling),

sammensat af præsidenten, K. Lenaerts, vicepræsidenten, R. Silva de Lapuerta, afdelingsformændene A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan og M. Ilešič samt dommerne E. Juhász, T. von Danwitz (refererende dommer), S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos og N. Jääskinen,

generaladvokat: G. Pitruzzella,

justitssekretær: kontorchef M. Aleksejev,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 10. marts 2020,

efter at der er afgivet indlæg af:

– VL ved adwokaci M. Podskalna og A.M. Niżankowska-Horodecka,

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

* Processprog: polsk.

– den polske regering ved B. Majczyna, A. Siwek-Ślusarek og D. Lutostańska, som befuldmægtigede,

– den portugisiske regering ved A. Pimenta, J. Marques og P. Barros da Costa, som befuldmægtigede,

– Europa-Kommissionen ved A. Szmytkowska og C. Valero, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 18. juni 2020,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 2 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT 2000, L 303, s. 16).

2 Denne anmodning er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem VL og Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (sygehuset J. Babiński, selvstændig offentlig institution inden for sundhedsvæsenet, Krakow, Polen) vedrørende betaling af et løntillæg.

Retsforskrifter

EU-retten

3 11. og 12. betragtning til direktiv 2000/78 har følgende ordlyd:

»(11) Forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering kan hindre opfyldelsen af målene i [EUF]-traktaten, særlig opnåelsen af et højt beskæftigelsesniveau og et højt socialt beskyttelsesniveau, højnelse af levestandarden og livskvaliteten, økonomisk og social samhørighed og solidaritet samt fri bevægelighed for personer.

(12) Med henblik herpå bør enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering inden for de områder, der er dækket af dette direktiv, forbydes overalt i [Den Europæiske Union]. […]«

4 Dette direktivs artikel 1 med overskriften »Formål« bestemmer:

»Formålet med dette direktiv er, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.«

5 Nævnte direktivs artikel 2 med overskriften »Begrebet forskelsbehandling« bestemmer:

»1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

2. I henhold til stk. 1

a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet

b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med en bestemt religion eller tro, et bestemt handicap, personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, eller personer med en bestemt seksuel orientering, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre
   i) den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, eller
   ii) medmindre arbejdsgiveren eller enhver anden person eller organisation omfattet af dette direktiv, i medfør af den nationale lovgivning er nødt til at træffe passende foranstaltninger for så vidt angår personer med et bestemt handicap i henhold til principperne i artikel 5 med henblik på at afhjælpe ufordelagtige virkninger af denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis.

[…]

5. Dette direktiv berører ikke foranstaltninger fastsat ved national lovgivning, som i et demokratisk samfund er nødvendige af hensyn til den offentlige sikkerhed, den offentlige orden, for at forebygge forbrydelse, for at beskytte sundheden eller for at beskytte andres rettigheder og friheder.«

6 Samme direktivs artikel 3 med overskriften »Anvendelsesområde« fastsætter:

»1. Inden for rammerne af [Unionens] beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår:

[…]

c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn

[…]

4. Medlemsstaterne kan fastsætte, at i det omfang dette direktiv vedrører forskelsbehandling på grund af handicap eller alder, finder det ikke anvendelse på tjeneste i de væbnede styrker.«

Polsk ret

7 Artikel 11^3 i Kodeks Pracy (lovbog om arbejde) i den affattelse, der finder anvendelse på de faktiske omstændigheder i hovedsagen, bestemmer:

»Enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse, navnlig på grund af køn, alder, handicap, race, religion, nationalitet, politisk overbevisning, fagforeningsmedlemskab, etnisk oprindelse, konfession samt seksuel orientering eller på grund af tidsbegrænset eller tidsubegrænset ansættelse eller hel- eller deltidsansættelse, er forbudt.«

8 Denne lovbogs artikel 18^{3a} er affattet således:

»§ 1. Arbejdstagere skal behandles ens med hensyn til indgåelse og opløsning af ansættelsesforholdet, ansættelsesvilkårene, forfremmelse samt adgang til efteruddannelse med henblik på opkvalificering, navnlig uden hensyn til køn, alder, handicap, race, religion, nationalitet, politisk overbevisning, fagforeningsmedlemskab, etnisk oprindelse, konfession samt seksuel orientering og uden hensyn til tidsbegrænset eller tidsubegrænset ansættelse eller hel- eller deltidsansættelse.

§ 2. Ligebehandling med hensyn til beskæftigelse betyder, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i § 1 anførte grunde.

§ 3. Der foreligger direkte forskelsbehandling, hvis en arbejdstager af en eller flere af de i § 1 anførte grunde behandles ringere, end andre arbejdstagere i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet.

§ 4. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis med hensyn til indgåelse og opløsning af ansættelsesforholdet, ansættelsesvilkårene, forfremmelse samt adgang til efteruddannelse med henblik på opkvalificering, vil eller kan stille alle eller et betydeligt antal arbejdstagere, som tilhører en gruppe, der er kendetegnet ved et eller flere af de i § 1 nævnte kriterier, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i det tilstræbte legitime mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

[…]«

9 Den nævnte lovs artikel 18^{3b} bestemmer:

»§ 1. Som tilsidesættelse af ligebehandlingsprincippet med hensyn til beskæftigelse betragtes, med forbehold for §§ 2-4, en arbejdsgivers forskellige behandling af en arbejdstager af en eller flere af de i artikel 18^{3a}, § 1, nævnte grunde, hvis følge især er:

1) afslag på indgåelse eller opløsning af ansættelsesforholdet

2) en ufordelagtig udformning af aflønningen eller andre ansættelsesvilkår eller forbigåelse i forbindelse med forfremmelser eller ved tildelingen af andre arbejdsrelaterede ydelser

3) […]

– medmindre arbejdsgiveren beviser at have handlet ud fra objektive grunde

[…]«

10 Artikel 2a, stk. 1, i ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (lov om erhvervsmæssig og social rehabilitering og ansættelse af personer med handicap) af 27. august 1997 (Dz. U. nr. 123, position 776) i den affattelse, der finder anvendelse på de faktiske omstændigheder i hovedsagen (herefter »lov af 27. august 1997«), bestemmer:

»En person med handicap anses for at være en del af arbejdsstyrken med handicap fra og med den dato, hvor personen forelægger arbejdsgiveren en attest for anerkendelse af handicap […]«

11 Samme lovs artikel 21 bestemmer:

»1. En arbejdsgiver, der ansætter mindst 25 arbejdstagere på fuld tid, er […] forpligtet til at betale månedlige bidrag til [den statslige fond for rehabilitering af personer med handicap (PFRON)] med et beløb svarende til 40,65% af gennemsnitslønnen multipliceret med antallet af arbejdstagere svarende til forskellen mellem antallet af arbejdstagere, som sikrer opfyldelsen af beskæftigelsesindekset på 6% personer med handicap, og det reelle antal beskæftigede personer med handicap.

2. Arbejdsgivere, hvis arbejdsstyrke udgøres af mindst 6% personer med handicap, er fritaget for de i stk. 1 omhandlede bidrag.

[…]«

Tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

12 VL var ansat som psykolog ved det i hovedsagen omhandlede sygehus, senest fra den 3. oktober 2011 til den 30. september 2016. Den 8. december 2011 fik VL udstedt en attest for anerkendelse af handicap, med kvalificering af handicappet som moderat og varigt, som hun indgav til sin arbejdsgiver den 21. december 2011.

13 I anden halvdel af 2013 besluttede direktøren for det i hovedsagen omhandlede sygehus efter et møde med personalet at yde et månedligt løntillæg på 250 PLN (ca. 60 EUR) til arbejdstagere, som efter dette møde indgav en attest for anerkendelse af handicap.

14 Hensigten med denne foranstaltning var at nedsætte det i hovedsagen omhandlede sygehus' bidrag til den nationale fond for rehabilitering af personer med handicap (herefter »PFRON«).

15 På grundlag af denne afgørelse blev løntillægget individuelt tildelt 13 arbejdstagere, som havde indgivet deres attest for anerkendelse af handicap efter dette møde. 16 arbejdstagere, som havde indgivet deres attest til arbejdsgiveren forud for det nævnte møde, herunder VL, modtog derimod ikke det nævnte løntillæg.

16 VL anlagde sag mod sin arbejdsgiver ved Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (retten i første instans i Krakow, Nowa Huta, fjerde afdeling for arbejdsretlige sager og sager om social sikring, Polen), idet hun gjorde gældende, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling med hensyn til lønvilkår.

17 Efter denne rets frifindelse af arbejdsgiveren iværksatte VL appel ved den forelæggende ret, Sąd Okręgowy w Krakowie (den regionale domstol i Krakow, Polen).

18 Inden for rammerne af appellen har VL gjort gældende, at arbejdsgiveren ydede løntillægget til en gruppe af arbejdstagere, som har et fælles kendetegn, nemlig et handicap, men på betingelse af, at de havde indgivet attesten for anerkendelse af handicap efter en dato valgt af arbejdsgiveren, hvilket indebar, at arbejdstagere, som havde indgivet deres attest forud for denne dato, blev udelukket fra at modtage dette løntillæg. VL er af den opfattelse, at en sådan praksis, der har til formål at tilskynde arbejdstagere med handicap, der endnu ikke har indgivet en attest for anerkendelse af handicap, til at gøre dette, med henblik på at nedsætte det i hovedsagen omhandlede sygehus' bidrag til PFRON, er i strid med direktiv 2000/78, der forbyder enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af handicap.

19 I denne henseende rejser den forelæggende ret spørgsmålet, om der kan foreligge indirekte forskelsbehandling som omhandlet i artikel 2 i direktiv 2000/78, når en arbejdsgiver foretager en sondring inden for en gruppe af arbejdstagere defineret ved det samme beskyttede kendetegn, i det foreliggende tilfælde handicap, uden at de pågældende arbejdstagere med handicap behandles mindre fordelagtigt i forhold til arbejdstagere uden handicap.

20 Under disse omstændigheder har Sąd Okręgowy w Krakowie (den regionale domstol i Krakow) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal artikel 2 i [direktiv 2000/78] fortolkes således, at en differentiering af situationen for enkelte personer, som hører til en gruppe, der er kendetegnet ved en beskyttet egenskab (handicap), udgør en form for tilsidesættelse af ligebehandlingsprincippet, når den af arbejdsgiveren foretagne differentiering inden for gruppen sker på grundlag af et tilsyneladende neutralt kriterium, dette kriterium ikke kan begrundes objektivt med et legitimt mål, og midlerne til at nå dette mål ikke er forholdsmæssige og nødvendige?«

Om det præjudicielle spørgsmål

21 Med spørgsmålet ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 2 i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en arbejdsgivers praksis, der består i fra en af arbejdsgiveren valgt dato at udelukke arbejdstagere med handicap, der allerede har indgivet en attest for anerkendelse af handicap til denne arbejdsgiver inden den nævnte dato, fra at modtage et løntillæg, der udbetales til arbejdstagere med handicap mod indgivelse af en sådan attest, kan være omfattet af »begrebet forskelsbehandling« som omhandlet i denne bestemmelse.

22 Der skal indledningsvis henvises til, at det af artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78 fremgår, at dette direktivs anvendelsesområde inden for rammerne af Unionens beføjelser omfatter alle personer såvel i den offentlige som den private sektor, herunder offentlige organer, for så vidt angår bl.a. ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn.

23 Hvad angår begrebet »løn« i denne bestemmelses forstand skal det fortolkes bredt og omfatter bl.a. samtlige ydelser i penge eller i naturalier, aktuelle eller fremtidige, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren, eventuelt indirekte, i henhold til en ansættelseskontrakt, ifølge lov eller frivilligt (jf. i denne retning dom af 2.6.2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, præmis 21 og den deri nævnte retspraksis).

24 Et løntillæg som det i hovedsagen omhandlede skal derfor anses for at være henhøre under vilkår om løn som omhandlet i artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78.

25 Med henblik på besvarelsen af det præjudicielle spørgsmål skal det i første række afgøres, om en forskellig behandling, der finder sted inden for en gruppe af personer med handicap, kan være omfattet af »begrebet forskelsbehandling« som omhandlet i artikel 2 i direktiv 2000/78.

26 Ifølge Domstolens faste praksis skal der ved fortolkningen af en EU-retlig bestemmelse ikke blot tages hensyn til dennes ordlyd, men også til den sammenhæng, hvori den indgår, og til de mål, der forfølges med den lovgivning, som den er en del af (jf. i denne retning dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 44 og den deri nævnte retspraksis).

27 Hvad for det første angår ordlyden af artikel 2 i direktiv 2000/78 definerer denne artikels stk. 1 princippet om ligebehandling således, at det i dette direktiv betyder, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i nævnte direktivs artikel 1 anførte grunde, hvortil hører handicap.

28 Samme artikel 2 bestemmer i stk. 2, litra a), at der foreligger direkte forskelsbehandling, hvis en person behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet, af grunde, som bl.a. omfatter handicap, og i stk. 2, litra b), at der foreligger indirekte forskelsbehandling, undtagen i de tilfælde, der er nævnt i nr. i) og ii), i dette litra b), hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille bl.a. personer med et bestemt handicap særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer.

29 I sidstnævnte henseende bemærkes, at ordlyden af artikel 2, stk. 1 og 2, i direktiv 2000/78 ikke ved at henvise dels til forskelsbehandling »af nogen af de« i dette direktivs artikel 1 »anførte grunde«, dels til en mindre fordelagtig behandling »af en eller flere af disse grunde«, og ved at anvende udtrykkene »en anden« person og »andre personer« giver grundlag for at drage den slutning, at forbuddet mod forskelsbehandling, som er fastsat i nævnte direktiv, for så vidt angår den i nævnte artikel 1 anførte beskyttede grund handicap udelukkende er begrænset til forskellig behandling af personer med handicap i forhold til personer uden handicap. Det følger derimod af det nævnte udtryk »af nogen af de anførte grunde«, at der kun kan fastslås at foreligge forskelsbehandling på grund af handicap som omhandlet i samme direktiv, såfremt den ringere behandling eller den særligt ufordelagtige stilling, der er tale om, beror på handicap.

30 Hvad for det andet angår den sammenhæng, hvori artikel 2 i direktiv 2000/78 indgår, fremgår der heller ikke af direktivets øvrige bestemmelser en begrænsning som den i denne doms foregående præmis nævnte. Selv om nævnte direktivs artikel 1 og artikel 3, stk. 4, samt 11. og 12. betragtning hertil nemlig generelt henviser til forskelsbehandling »på grund af« bl.a. handicap, indeholder de ingen præciseringer med hensyn til den person eller gruppe af personer, der kan tjene som sammenligningsgrundlag ved vurderingen af, om der eventuelt foreligger en sådan forskelsbehandling.

31 For det tredje taler det mål, der forfølges med direktiv 2000/78, for en fortolkning af dette direktivs artikel 2, stk. 1 og 2, således at direktivet ikke begrænser den personkreds, i forhold til hvilken en sammenligning kan foretages med henblik på at påvise en forskelsbehandling på grund af handicap som omhandlet i nævnte direktiv, til personer uden handicap.

32 I overensstemmelse med artikel 1 i direktiv 2000/78, og som det fremgår af såvel titlen på og præamblen til som indholdet af og formålet med direktivet, tilsigter dette direktiv således at fastlægge en generel ramme for at bekæmpe forskelsbehandling på grund af bl.a. handicap for så vidt angår beskæftigelse og erhverv med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne ved at yde alle personer en effektiv beskyttelse mod forskelsbehandling af bl.a. denne grund (jf. i denne retning dom af 23.4.2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, præmis 36 og den deri nævnte retspraksis).

33 Det nævnte direktiv konkretiserer således på det område, som det omfatter, det generelle princip om forbud mod forskelsbehandling, der nu er fastslået i artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (jf. i denne retning dom af 23.4.2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, præmis 38 og den deri nævnte retspraksis).

34 Som Domstolen allerede har fastslået, har direktiv 2000/78 til formål at bekæmpe alle former for forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af handicap. Det ligebehandlingsprincip, som er fastsat i direktivet inden for dette område, gælder således ikke for en bestemt persongruppe, men finder anvendelse af de grunde, som er nævnt i direktivets artikel 1, og som er udtømmende opregnet (jf. i denne retning dom af 17.7.2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, præmis 38 og 46, og af 21.5.2015, SCMD, C-262/14, ikke trykt i Sml., EU:C:2015:336, præmis 29).

35 Selv om tilfælde af forskelsbehandling på grund af handicap som omhandlet i direktiv 2000/78 ganske vist som hovedregel er tilfælde, hvor personer med handicap behandles ringere eller stilles særlig ufordelagtigt i forhold til personer uden handicap, ville den beskyttelse, der følger af dette direktiv, blive svækket, hvis det antoges, at en situation, hvor en sådan forskelsbehandling finder sted inden for en gruppe af personer, der alle har handicap, pr. definition falder uden for det forbud mod forskelsbehandling, som direktivet fastsætter, alene af den grund, at den forskellige behandling finder sted mellem personer med handicap.

36 Under disse omstændigheder, og således som Europa-Kommissionen gjorde gældende i sine bemærkninger i retsmødet, og den polske og den portugisiske regering har anført i deres skriftlige bemærkninger, er formålet med det ligebehandlingsprincip, der er fastslået i direktiv 2000/78, at beskytte en arbejdstager, der har et handicap som omhandlet i dette direktiv, mod enhver forskelsbehandling på grund af dette handicap ikke blot i forhold til arbejdstagere, der ikke har handicap, men også i forhold til andre arbejdstagere, der har handicap.

37 Med udgangspunkt i denne konstatering skal det i anden række vurderes, om en arbejdsgivers praksis, der består i fra en af arbejdsgiveren valgt dato at udelukke arbejdstagere med handicap, der allerede har indgivet en attest for anerkendelse af handicap til denne arbejdsgiver inden den nævnte dato, fra at modtage et løntillæg, der udbetales til arbejdstagere med handicap mod indgivelse af en sådan attest, kan være omfattet af »begrebet forskelsbehandling« som omhandlet i artikel 2 i direktiv 2000/78.

38 Selv om det i sidste instans tilkommer den nationale ret, som er enekompetent til at vurdere de faktiske omstændigheder og til at fortolke den nationale lovgivning, at afgøre, om den i hovedsagen omhandlede praksis indebærer en forskelsbehandling, som er forbudt i henhold til direktiv 2000/78, er Domstolen, der inden for rammerne af en præjudiciel procedure skal give den nationale ret fyldestgørende svar, dog kompetent til på grundlag af det i hovedsagen oplyste samt de for Domstolen afgivne skriftlige og mundtlige bemærkninger at vejlede den nationale ret på en sådan måde, at denne ret kan træffe afgørelse i den konkrete tvist, som er indbragt for den (jf. i denne retning dom af 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, præmis 36, og af 6.3.2018, SEGRO og Horváth, C-52/16 og C-113/16, EU:C:2018:157, præmis 79).

39 Selv om den forelæggende ret i det præjudicielle spørgsmål har henvist til, at der foreligger en forskellig behandling på grundlag af et tilsyneladende neutralt kriterium, nemlig datoen for indgivelse af attesten for anerkendelse af handicap, er denne omstændighed i sig selv endvidere ifølge fast retspraksis ikke til hinder for, at Domstolen oplyser denne ret om alle de fortolkningsmomenter, der kan være til nytte ved afgørelsen af den sag, som er indbragt for denne, uanset om den henviser til dem i sine spørgsmål. Det tilkommer herved Domstolen af samtlige de oplysninger, der er fremlagt af den nationale ret, navnlig af forelæggelsesafgørelsens præmisser, at udlede de EU-retlige elementer, som det under hensyn til sagens genstand er nødvendigt at fortolke (dom af 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, præmis 33 og den deri nævnte retspraksis).

40 I henhold til dets artikel 2, stk. 1, litra c), sammenholdt med artikel 1, forbyder direktiv 2000/78 bl.a. enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af handicap.

41 Hvad i første række angår spørgsmålet, om en praksis som den i hovedsagen omhandlede kan udgøre direkte forskelsbehandling på grund af handicap, fremgår det, som anført i denne doms præmis 28, af artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78, at der foreligger en sådan forskelsbehandling, hvis en person af denne grund behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet.

42 Det bemærkes dels, at kravet om tilsvarende situationer med henblik på at fastslå, om der foreligger en tilsidesættelse af princippet om ligebehandling, skal vurderes på grundlag af alle de omstændigheder, som kendetegner dem (dom af 22.1.2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, præmis 42 og den deri nævnte retspraksis).

43 Det kræves nærmere bestemt ikke, at situationerne er identiske, men alene at de er sammenlignelige, idet undersøgelsen af den sammenlignelige karakter skal udføres specifikt og konkret i forhold til den pågældende ydelse og ikke generelt og abstrakt (jf. i denne retning dom af 22.1.2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, præmis 43 og den deri nævnte retspraksis).

44 Dels kan det ikke antages, at en bestemmelse eller en praksis indfører en forskellig behandling direkte på grund af handicap som omhandlet i dette direktivs artikel 1, sammenholdt med artikel 2, stk. 2, litra a), såfremt den lægger et kriterium til grund, som ikke er uadskilleligt forbundet med handicap (jf. i denne retning dom af 9.3.2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, præmis 42 og den deri nævnte retspraksis, og af 18.1.2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, præmis 37).

45 I denne henseende har Domstolen for så vidt angår andre grunde, der er omhandlet i nævnte direktivs artikel 1, end handicap, fastslået, at forskellig behandling på grundlag af arbejdstageres ægteskabelige stilling og ikke udtrykkeligt deres seksuelle orientering ikke desto mindre udgjorde direkte forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, idet homoseksuelle arbejdstagere – eftersom ægteskab på tidspunktet for de omhandlede omstændigheder i de pågældende medlemsstater var begrænset til personer af forskellige køn – var ude af stand til at opfylde den betingelse, der var nødvendig for at opnå den påberåbte fordel. I en sådan situation kunne ægteskabelig stilling ikke

anses for et tilsyneladende neutralt kriterium (jf. i denne retning dom af 1.4.2008, Maruko, C-267/06, EU:C:2008:179, præmis 73, af 10.5.2011, Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, præmis 49 og 52, og af 12.12.2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, præmis 41, 44 og 47).

46 Domstolen har ligeledes fastslået, at en forskellig behandling af arbejdstagere, baseret på adgangen til alderspension og ikke udtrykkeligt på alder, med henblik på tildeling af en fratrædelsesgodtgørelse udgjorde direkte forskelsbehandling, for så vidt som den nævnte forskellige behandling var baseret på et kriterium, der var uadskilleligt forbundet med alder, idet adgangen til alderspension var underlagt et krav om en minimumsalder (dom af 12.10.2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, præmis 23 og 24).

47 Tilsvarende har Domstolen fastslået, at en national lovgivning, der tillod en arbejdsgiver at afskedige arbejdstagere, der havde erhvervet ret til pension, udgjorde direkte forskelsbehandling på grund af køn, idet retten til pension for kvinder blev erhvervet tidligere, end det var tilfældet for mænd (jf. i denne retning dom af 18.11.2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, præmis 46).

48 Heraf følger, at når en arbejdsgiver behandler en arbejdstager ringere, end en anden af dennes arbejdstagere bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation, og det, henset til samtlige relevante omstændigheder i det konkrete tilfælde, viser sig, at denne ringere behandling finder sted på grundlag af den førstnævnte arbejdstagers handicap, for så vidt som den beror på et kriterium, der er uadskilleligt forbundet med dette handicap, er en sådan behandling i strid med forbuddet mod direkte forskelsbehandling i artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78.

49 I det foreliggende tilfælde er det for det første ubestridt, at den i hovedsagen omhandlede praksis fører til en forskellig behandling, eftersom de arbejdstagere med handicap, som havde indgivet deres attest for anerkendelse af handicap til det i hovedsagen omhandlede sygehus inden datoen for det i denne doms præmis 13 nævnte møde, herunder VL, er blevet behandlet ringere end de arbejdstagere med handicap, som på denne dato endnu ikke havde indgivet deres attest, eftersom det kun var de sidstnævnte arbejdstagere, der havde mulighed for at få tildelt det af arbejdsgiveren tilbudte løntillæg mod fra denne dato at fremlægge en attest for anerkendelse af handicap. Det fremgår således af de sagsakter, som Domstolen råder over, at arbejdsgiveren ikke synes at have givet arbejdstagere med handicap, der allerede havde indgivet deres attest, mulighed for på ny at fremlægge deres attest eller indgive en ny attest med henblik på at opnå et sådant tillæg.

50 Dernæst bemærkes, at henset til formålet med dette løntillæg, som blev indført med henblik på at nedsætte det i hovedsagen omhandlede sygehus' bidrag til PFRON, ved, som det fremgår af de sagsakter, som Domstolen råder over, at tilskynde de arbejdstagere med handicap, som allerede var ansat ved dette sygehus og endnu ikke havde indgivet deres attest for anerkendelse af handicap, til at gøre dette, befandt disse to kategorier af arbejdstagere med handicap sig i en tilsvarende situation. Som generaladvokaten i det væsentlige har anført i punkt 84 i forslaget til afgørelse, var disse arbejdstagere nemlig allerede tiltrådt tjenesten ved det i hovedsagen omhandlede sygehus på det tidspunkt, hvor sygehuset besluttede at indføre et sådant løntillæg, og de bidrog alle til den af arbejdsgiveren ønskede besparelse, uanset på hvilken dato de indgav deres attest for anerkendelse af handicap.

51 Endelig tilkommer det den forelæggende ret, henset til samtlige relevante omstændigheder i den foreliggende sag, navnlig den nationale lovgivning, hvis fortolkning alene henhører under dens kompetence, at afgøre, om den tidsmæssige betingelse, som arbejdsgiveren har stillet for at få tildelt det i hovedsagen omhandlede løntillæg, nemlig indgivelse af attesten for anerkendelse af handicap efter en dato, som er valgt af arbejdsgiveren, udgør et kriterium, der for så vidt angår de arbejdstagere, som dette tillæg er blevet nægtet, er uadskilleligt forbundet med deres handicap, i hvilket tilfælde der må fastslås en direkte forskelsbehandling på grund af dette handicap.

52 Blandt de særligt relevante indicier med henblik på denne vurdering er for det første den af VL anførte omstændighed, at attesten for anerkendelse af handicap ifølge den nationale lovgivning indebærer specifikke rettigheder, som arbejdstageren kan gøre gældende over for arbejdsgiveren, og som er direkte afledt af den pågældendes status som arbejdstager med handicap.

53 For så vidt som arbejdsgiveren ikke synes at have givet arbejdstagere med handicap, som allerede havde indgivet deres attest, mulighed for at fremlægge den på ny eller indgive en ny attest, kunne den i hovedsagen omhandlede praksis, som ikke var fastsat i lov af 27. august 1997, og med hensyn til hvilken der ikke synes på forhånd at være blevet fastsat noget gennemsigtigt kriterium for tildeling af det omhandlede løntillæg eller nægtelse heraf, for det andet have gjort det definitivt umuligt at opfylde denne tidsmæssige betingelse for en klart afgrænset gruppe af arbejdstagere bestående af alle arbejdstagere med handicap, hvis status som personer med handicap arbejdsgiveren nødvendigvis var bekendt med på tidspunktet for indførelsen af denne praksis. Disse arbejdstagere havde nemlig forinden formelt tilkendegivet denne status ved at indgive en attest for anerkendelse af handicap.

54 Såfremt den forelæggende ret konkluderer, at der foreligger direkte forskelsbehandling, kan en sådan forskelsbehandling kun være begrundet af en af de i artikel 2, stk. 5, i direktiv 2000/78 anførte grunde (jf. i denne retning dom af 12.12.2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, præmis 45).

55 Hvad i anden række angår spørgsmålet, om en praksis som den i hovedsagen omhandlede udgør indirekte forskelsbehandling som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78, fremgår det af Domstolens faste praksis, at en sådan forskelsbehandling kan følge af en foranstaltning, der, selv om den er udformet neutralt, dvs. med henvisning til kriterier, der ikke er knyttet til det beskyttede kendetegn, ikke desto mindre medfører, at personer med dette kendetegn stilles særlig ufordelagtigt (jf. i denne retning dom af 16.7.2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, præmis 94, og af 9.3.2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, præmis 43 og den deri nævnte retspraksis).

56 Hvis den forelæggende ret i det foreliggende tilfælde i sidste ende skulle fastslå, at den i hovedsagen omhandlede forskellige behandling følger af en tilsyneladende neutral praksis, tilkommer det den endvidere at efterprøve, om denne forskellige behandling har medført, at personer med visse handicap stilles særlig ufordelagtigt i forhold til personer med andre handicap. Direktiv 2000/78 tager således sigte på handicap generelt og dermed, uden forskel eller begrænsning, på alle handicap i dette direktivs forstand (jf. i denne retning dom af 1.12.2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, præmis 42 og den deri nævnte retspraksis).

57 Det tilkommer navnlig den forelæggende ret at undersøge, om den praksis, der blev indført af det i hovedsagen omhandlede sygehus, hvorved tildeling af løntillægget var betinget af, at der blev indgivet en attest for anerkendelse af handicap efter en dato, som sygehuset selv havde valgt, medførte, at visse arbejdstagere med handicap blev stillet ufordelagtigt på grund af den særlige karakter af deres handicap, herunder den omstændighed, at handicappet var synligt, eller at det nødvendiggjorde tilpasninger i rimeligt omfang, såsom en tilpasset arbejdsplads eller tilpassede arbejdstider.

58 Med forbehold for den forelæggende rets efterprøvelse kunne det således antages, at det primært er arbejdstagere med et sådant handicap, der i praksis har været nødsaget til inden den af det i hovedsagen omhandlede sygehus valgte dato at gøre sygehuset formelt bekendt med deres helbredstilstand ved at indgive en attest for anerkendelse af handicap, mens andre arbejdstagere med handicap af en anden karakter, f.eks. fordi der er tale om mindre alvorlige handicap eller handicap, der ikke umiddelbart kræver tilpasninger i rimeligt omfang, såsom de i den foregående præmis nævnte, havde valget mellem at tage dette skridt eller undlade det.

59 I overensstemmelse med artikel 2, stk. 2, litra b), nr. i), i direktiv 2000/78 kan en forskellig behandling, der faktisk fører til, at personer med et synligt handicap eller et handicap, som kræver tilpasninger i rimeligt omfang, stilles særlig ufordelagtigt, imidlertid ikke udgøre indirekte forskelsbehandling,

såfremt den er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige. I det foreliggende tilfælde synes det at fremgå af formålet med den i hovedsagen omhandlede praksis, der består i at opnå besparelser, at de betingelser, der stilles til en sådan begrundelse, ikke er opfyldt, hvilket det i givet fald tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.

60 På ovenstående baggrund skal det forelagte spørgsmål besvares med, at artikel 2 i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at

– en arbejdsgivers praksis, der består i at udbetale et løntillæg til arbejdstagere med handicap, som har indgivet en attest for anerkendelse af handicap efter en dato valgt af denne arbejdsgiver, og ikke til arbejdstagere med handicap, der har indgivet denne attest inden denne dato, kan udgøre direkte forskelsbehandling, såfremt det viser sig, at denne praksis er baseret på et kriterium, der er uadskilleligt forbundet med handicap, for så vidt som den kan gøre det definitivt umuligt at opfylde denne tidsmæssige betingelse for en klart afgrænset gruppe af arbejdstagere bestående af alle arbejdstagere med handicap, hvis status som personer med handicap arbejdsgiveren nødvendigvis var bekendt med på tidspunktet for indførelsen af denne praksis

– den nævnte praksis, selv om den tilsyneladende er neutral, kan udgøre indirekte forskelsbehandling på grund af handicap, såfremt det viser sig, at den, uden at være objektivt begrundet i et legitimt mål, og uden at midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige, stiller arbejdstagere med handicap særlig ufordelagtigt på grund af karakteren af deres handicap, herunder den omstændighed, at handicappet er synligt, eller at det nødvendiggør tilpasninger i rimeligt omfang af arbejdsvilkårene.

Sagsomkostninger

61 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra de nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Store Afdeling) for ret:

Artikel 2 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at

– **en arbejdsgivers praksis, der består i at udbetale et løntillæg til arbejdstagere med handicap, som har indgivet en attest for anerkendelse af handicap efter en dato valgt af denne arbejdsgiver, og ikke til arbejdstagere med handicap, der har indgivet denne attest inden denne dato, kan udgøre direkte forskelsbehandling, såfremt det viser sig, at denne praksis er baseret på et kriterium, der er uadskilleligt forbundet med handicap, for så vidt som den kan gøre det definitivt umuligt at opfylde denne tidsmæssige betingelse for en klart afgrænset gruppe af arbejdstagere bestående af alle arbejdstagere med handicap, hvis status som personer med handicap arbejdsgiveren nødvendigvis var bekendt med på tidspunktet for indførelsen af denne praksis**

– **den nævnte praksis, selv om den tilsyneladende er neutral, kan udgøre indirekte forskelsbehandling på grund af handicap, såfremt det viser sig, at den, uden at være objektivt begrundet i et legitimt mål, og uden at midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige, stiller arbejdstagere med handicap særlig ufordelagtigt på grund af karakteren af deres handicap, herunder den omstændighed, at handicappet er synligt, eller at det nødvendiggør tilpasninger i rimeligt omfang af arbejdsvilkårene.**

Underskrifter