Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

26. jaanuar 2021 *

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel – Direktiiv 2000/78/EÜ – Artikli 2 lõige 1 ja lõike 2 punktid a ja b – „Diskrimineerimise mõiste“ – Otsene diskrimineerimine – Kaudne diskrimineerimine – Puude alusel diskrimineerimine – Erinev kohtlemine puudega töötajate rühma piires – Lisatasu maksmine puudega töötajatele, kes esitasid puude tuvastamise otsuse pärast tööandja valitud kuupäeva – Enne seda kuupäeva puudeotsuse esitanud töötajate väljajätmine

Kohtuasjas C-16/19,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Sąd Okręgowy w Krakowie (Krakówi regionaalne kohus, Poola) 27. novembri 2018. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 2. jaanuaril 2019, menetluses

VL

versus

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

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president K. Lenaerts, asepresident R. Silva de Lapuerta, kodade presidendid A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan ja M. Ilešič, kohtunikud E. Juhász, T. von Danwitz (ettekandja), S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos ja N. Jääskinen,

kohtujurist: G. Pitruzzella,

kohtusekretär: osakonna juhataja M. Aleksejev,

arvestades kirjalikku menetlust ja 10. märtsi 2020. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– VL, esindajad: *adwokaci* M. Podskalna ja A. M. Niżankowska-Horodecka,

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

– Poola valitsus, esindajad: B. Majczyna, A. Siwek-Ślusarek ja D. Lutostańska,

* Kohtumenetluse keel: poola.

– Portugali valitsus, esindajad: A. Pimenta, M. J. Marques ja P. Barros da Costa,

– Euroopa Komisjon, esindajad: A. Szmytkowska ja C. Valero,

olles 18. juuni 2020. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 7), artikli 2 tõlgendamist.

2 Taotlus on esitatud VLi ja Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (J. Babiński nimeline haigla, Krakówi iseseisev riiklik tervishoiuasutus, Poola) vahelises kohtuvaidluses lisatasu maksmise üle.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 2000/78 põhjendustes 11 ja 12 on märgitud:

„(11) Usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest tingitud diskrimineerimine võib saada takistuseks [EL toimimise lepingu] eesmärkide, eelkõige tööhõive ja sotsiaalkaitse kõrge taseme, elatustaseme ja elu kvaliteedi parandamise, majandusliku ja sotsiaalse ühtekuuluvuse, solidaarsuse ning isikute vaba liikumise saavutamisel.

(12) Seetõttu tuleks kogu [Euroopa Liidus] keelata käesoleva direktiivi reguleerimisalasse kuuluv mis tahes otsene või kaudne diskrimineerimine usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel. […]“.

4 Direktiivi artiklis 1 „Eesmärk“ on sätestatud:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine.“

5 Direktiivi artiklis 2 „Diskrimineerimise mõiste“ on sätestatud:

„1. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte“, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel.

2. Lõike 1 kohaldamisel:

a) peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras;

b) peetakse kaudseks diskrimineerimiseks seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui:
   i) kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud või kui
   ii) teatava puudega inimeste puhul tööandja või iga isik või organisatsioon, kelle suhtes käesolev direktiiv kehtib, on vastavalt siseriiklikele õigusaktidele kohustatud võtma artiklis 5 sisalduvate põhimõtetega kooskõlas olevaid asjakohaseid meetmeid, et kõrvaldada sellisest sättest, kriteeriumist või tavast tulenevat halvemust.

[…]

5. Käesolev direktiiv ei piira siseriikliku õigusega sätestatud meetmeid, mis demokraatlikus ühiskonnas on vajalikud avaliku julgeoleku ja korra tagamiseks, kuritegude ennetamiseks, tervise ning teiste inimeste õiguste ja vabaduste kaitseks.“

6 Direktiivi artiklis 3 „Reguleerimisala“ on sätestatud:

„1. [Liidule] antud pädevuse piires kohaldatakse käesolevat direktiivi kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on:

[…]

c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu;

[…]

4. Liikmesriigid võivad sätestada, et selles osas, mis käesolev direktiiv on seotud puude ja vanuse alusel diskrimineerimisega, seda relvajõudude suhtes ei kohaldata.“

Poola õigus

7 Tööseadustiku (Kodeks pracy) põhikohtuasja faktiliste asjaolude suhtes kohaldatava redaktsiooni artiklis 11^3 on sätestatud:

„Igasugune otsene või kaudne tööalane diskrimineerimine, eelkõige soo, vanuse, puude, rassi, religiooni, rahvuse, poliitiliste veendumuste, ametiühingusse kuulumise, etnilise päritolu, usutunnistuse, seksuaalse sättumuse ning tähtajalise või tähtajatu või täis- või osalise tööajaga töötamise alusel on keelatud.“

8 Selle seadustiku artiklis 18^{3a} on sätestatud:

„§ 1. Töötajaid tuleb kohelda võrdselt töösuhte loomise ja lõpetamise, töötingimuste, edutamise ja kutseoskuste täiendamise eesmärgil koolituse kättesaadavuse osas, eelkõige olenemata soost, vanusest, puudest, rassist, religioonist, rahvusest, poliitilistest veendumustest, ametiühingulisest kuuluvusest, etnilisest päritolust, usutunnistusest, seksuaalsest sättumusest ning töötamisest tähtajaliselt või tähtajatult või täis- või osalise tööajaga.

§ 2. Tööalane võrdne kohtlemine tähendab, et ei esine mingit otsest ega kaudset diskrimineerimist ühegi lõikes 1 nimetatud tunnuse alusel.

§ 3. Diskrimineerimine on otsene, kui mõnel lõikes 1 nimetatud alusel koheldakse või võidakse kohelda töötajat halvemini kui teisi töötajaid samalaadses olukorras.

§ 4. Diskrimineerimine on kaudne, kui näiliselt neutraalne säte, kasutatav kriteerium või võetud meede seab või võib seada kõik või märkimisväärselt paljud mõne lõikes 1 nimetatud tunnuse poolest eristuvasse rühma kuuluvad töötajad töösuhte loomise või lõpetamise, töötingimuste, edutamise või kutsealase täiendkoolituse saamise aspektist halvemusse või eriti ebasoodsasse olukorda, välja arvatud juhul, kui selline säte, kriteerium või meede on objektiivselt põhjendatud õiguspärase eesmärgiga ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

[…]“.

9 Selle seadustiku artiklis 18^{3b} on sätestatud:

„§ 1. Tööalase võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumiseks loetakse – juhul, kui lõigetest 2–4 ei tulene teisiti – seda, kui tööandja eristab töötaja olukorda ühel või mitmel artikli 18^{3a} lõikes 1 sätestatud alusel nii, et selle tagajärg on eelkõige:

1) töösuhte sõlmimisest keeldumine või töösuhte lõpetamine;

2) ebasoodsama töötasu või muude töötingimuste määramine või edutamisel või muude tööga seotud hüvitiste määramisel arvestamata jätmine;

3) […]

– kui tööandja ei tõenda, et ta juhindus objektiivsetest põhjustest.

[…]“.

10 27. augusti 1997. aasta seaduse kutsealase ja sotsiaalse rehabilitatsiooni kohta puudega inimeste töö valdkonnas (ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych) (*Dz. U.* nr 123, järjekoht 776) põhikohtuasja asjaoludele kohaldatava redaktsiooni (edaspidi „27. augusti 1997. aasta seadus“) artikli 2a lõikes 1 on sätestatud:

„Puudega inimene loetakse puudega töötajate hulka alates päevast, mil ta esitab tööandjale oma puude tuvastamise otsuse. […]“.

11 Nimetatud seaduse artiklis 21 on sätestatud:

„1. Tööandja, kelle juures töötab täistööajaga 25 töötajat või rohkem, on […] kohustatud tegema [riiklikku puudega inimeste rehabilitatsioonifondi (PFRON)] igakuiseid sissemakseid, mille suuruse leidmiseks korrutatakse 40,65% keskmisest töötasust arvuga, mis saadakse, lahutades puudega töötajate tegeliku arvu sellest arvust, mille puhul oleks 6% töökohtadest täidetud puudega töötajatega.

2. Tööandjad, kelle töökohtadest vähemalt 6% täidavad puudega töötajad, on lõikes 1 osutatud sissemaksetest vabastatud.

[…]“.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

12 VL võeti põhikohtuasjas kõne all olevasse haiglasse psühholoogina tööle ning ta töötas seal viimati 3. oktoobrist 2011 kuni 30. septembrini 2016. 8. detsembril 2011 tehti tema kohta otsus, millega tuvastati püsiv keskmine puue, ning ta edastas selle otsuse oma tööandjale 21. detsembril 2011.

13 Pärast töötajatega kohtumist 2013. aasta teises pooles otsustas põhikohtuasjas kõne all oleva haigla juhataja maksta 250 Poola zlotti (ligikaudu 60 eurot) igakuist lisatasu töötajatele, kes pärast seda kohtumist esitavad puude tuvastamise otsuse.

14 Selle meetme eesmärk oli vähendada põhikohtuasjas kõne all oleva haigla sissemakseid riiklikku puudega inimeste rehabilitatsioonifondi (edaspidi „PFRON“).

15 Haigla juhataja otsuse alusel määrati lisatasu individuaalselt 13 töötajale, kes esitasid puude tuvastamise otsuse pärast nimetatud kohtumist. Lisatasu ei saanud aga need 16 töötajat, sealhulgas VL, kes olid otsuse oma puude kohta enne seda kohtumist juba tööandjale esitanud.

16 VL esitas tööandja vastu hagi Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznychile (Krakówi Nowa Huta rajoonikohtu IV töö- ja sotsiaalkindlustuskolleegium, Poola), väites, et teda on diskrimineeritud seoses töötasu tingimustega.

17 Kuna see kohus jättis tema hagi rahuldamata, esitas VL apellatsioonkaebuse eelotsusetaotluse esitanud kohtule, Sąd Okręgowy w Krakowiele (Krakówi regionaalne kohus, Poola).

18 VL väidab apellatsioonkaebuses, et tööandja määras lisatasu puude kui ühise tunnusega töötajate rühmale, kuid tingimusel, et nad esitavad puude tuvastamise otsuse pärast tööandja valitud kuupäeva, ning selle tagajärjel jäid töötajad, kes esitasid puudeotsuse enne seda kuupäeva, lisatasu saajate hulgast välja. VL leiab, et selline praktika, mille eesmärk oli mõjutada puudega töötajaid, kes ei olnud puude tuvastamise otsust veel esitanud, seda tegema, et vähendada põhikohtuasjas kõne all oleva haigla sissemakseid PFRONi, on vastuolus direktiiviga 2000/78, mis keelab igasuguse otsese või kaudse diskrimineerimise puude alusel.

19 Sellega seoses on eelotsusetaotluse esitanud kohtul tekkinud küsimus, kas direktiivi 2000/78 artikli 2 tähenduses kaudse diskrimineerimisega võib olla tegemist olukorras, kus tööandja eristab töötajaid sama kaitstava tunnusega rühma, kõnealusel juhul puudega rühma piires, kohtlemata puudega töötajaid halvemini võrreldes töötajatega, kellel puuet ei ole.

20 Neil asjaoludel otsustas Sąd Okręgowy w Krakowie (Krakówi regionaalne kohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas [direktiivi 2000/78] artiklit 2 tuleb tõlgendada nii, et üks võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumise vorme on kaitstava tunnuse (puude) alusel eristatavasse rühma kuuluvate üksikute isikute olukorra diferentseerimine, kui tööandjapoolne rühmasisene diferentseerimine põhineb näiliselt neutraalsel kriteeriumil, kuid seda kriteeriumi ei saa objektiivselt õigustada õiguspärase eesmärgiga ning selleks võetavad meetmed ei ole asjakohased ega vajalikud?“

Eelotsuse küsimuse analüüs

21 Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub oma küsimusega sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2000/78 artiklit 2 tuleb tõlgendada nii, et selles artiklis ette nähtud „diskrimineerimise mõiste“ alla võib kuuluda tööandja praktika, mis seisneb selles, et puudega töötajatele puude tuvastamise otsuse esitamise alusel makstavat lisatasu ei maksta alates tööandja valitud kuupäevast nendele puudega töötajatele, kes on puudeotsuse enne seda kuupäeva tööandjale juba esitanud.

22 Kõigepealt olgu märgitud, et direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti c kohaselt kohaldatakse liidule antud pädevuse piires seda direktiivi kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu.

23 Mõistet „töötasu“ selle sätte tähenduses tuleb tõlgendada laialt ning see hõlmab eelkõige igasugust tasumoodust, kas rahas või loonusena, mida makstakse kohe või tulevikus, tingimusel et töötaja saab seda tööandjalt kas või kaudselt oma töö eest, olenemata sellest, kas seda makstakse töölepingu või õigusnormide alusel või vabatahtlikult (vt selle kohta 2. juuni 2016. aasta kohtuotsus C, C-122/15, EU:C:2016:391, punkt 21 ja seal viidatud kohtupraktika).

24 Seega tuleb sellist lisatasu, nagu on kõne all põhikohtuasjas, pidada direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti c tähenduses töötasu hulka kuuluvaks.

25 Eelotsuse küsimusele vastamiseks tuleb esmalt kindlaks teha, kas erinev kohtlemine, mis toimub puudega inimeste rühma piires, võib kuuluda direktiivi 2000/78 artiklis 2 ette nähtud „diskrimineerimise mõiste“ alla.

26 Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt tuleb liidu õigusnormi tõlgendamisel arvesse võtta mitte ainult selle sõnastust, vaid ka konteksti ja selle õigusaktiga taotletavaid eesmärke, mille osa säte on (vt selle kohta 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 44 ja seal viidatud kohtupraktika).

27 Mis puudutab esiteks direktiivi 2000/78 artikli 2 sõnastust, siis selle artikli lõikes 1 on võrdse kohtlemise põhimõte selle direktiivi tähenduses määratletud nii, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel, mille hulka kuulub ka puue.

28 Artikli 2 lõike 2 punktis a on ette nähtud, et otseseks diskrimineerimiseks peetakse seda, kui muu hulgas puude tõttu koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras, ning lõike 2 punktis b on sätestatud, et kaudseks diskrimineerimiseks peetakse seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab muu hulgas konkreetse puudega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud punkti b alapunktides i ja ii ette nähtud juhud.

29 Viimasega seoses tuleb märkida, et viidates ühelt poolt diskrimineerimisele mõnel direktiivi 2000/78 artiklis 1 nimetatud põhjusel ja teiselt poolt halvemale kohtlemisele ükskõik millisel neist põhjustest ning kasutades sõnu „teine inimene“ ja „teised isikud“, ei võimalda direktiivi artikli 2 lõigete 1 ja 2 sõnastus järeldada, et niisuguse artiklis 1 nimetatud kaitstava põhjuse nagu puude puhul oleks direktiivis sätestatud diskrimineerimiskeelu kohaldamisala piiratud vaid erineva kohtlemisega puudega ja puudeta inimeste vahel. Seevastu tuleneb eespool viidatud väljendist „põhjusel“ see, et puude alusel diskrimineerimise saab selle direktiivi tähenduses tuvastada vaid siis, kui halvem kohtlemine või ebasoodsam olukord tuleneb puudest.

30 Teiseks, mis puudutab direktiivi 2000/78 artikli 2 konteksti, siis ei tulene käesoleva kohtuotsuse eelmises punktis mainitud piirangut ka direktiivi muudest sätetest. Kuigi direktiivi artiklis 1 ja artikli 3 lõikes 4 ning põhjendustes 11 ja 12 on üldiselt viidatud diskrimineerimisele muu hulgas puude alusel, ei täpsustata nendes kuidagi isikuid või isikute rühmi, kellega võrreldes saaks hinnata sellise diskrimineerimise võimalikku esinemist.

31 Kolmandaks toetab direktiiviga 2000/78 taotletav eesmärk direktiivi artikli 2 lõigete 1 ja 2 tõlgendamist nii, et direktiivi kohaselt ei ole nende isikute ring, kellega võib võrrelda, et tuvastada diskrimineerimine puude alusel selle direktiivi tähenduses, piiratud nende isikute ringiga, kellel puuet ei ole.

32 Vastavalt direktiivi 2000/78 artiklile 1 ning nii direktiivi pealkirjast ja preambulist kui ka sisust ja eesmärgist nähtuvalt kehtestab see direktiiv üldise raamistiku muu hulgas puude alusel diskrimineerimise vastu võitlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, et tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine, pakkudes kõigile isikutele tõhusat kaitset muu hulgas sellel alusel toimuva diskrimineerimise eest (vt selle kohta 23. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punkt 36 ja seal viidatud kohtupraktika).

33 Direktiiv täpsustab seega oma reguleeritavas valdkonnas üldist diskrimineerimiskeelu põhimõtet, mis on nüüdseks sätestatud Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 21 (vt selle kohta 23. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punkt 38 ja seal viidatud kohtupraktika).

34 Nagu Euroopa Kohus on juba märkinud, on direktiivi 2000/78 eesmärk võidelda töö saamisel ja kutsealale pääsemisel igasuguse diskrimineerimise vastu puude alusel. Direktiiviga selles valdkonnas kehtestatud võrdse kohtlemise põhimõtet ei kohaldata kindlaksmääratud isikute kategooriale, vaid direktiivi artiklis 1 ammendavalt loetletud põhjuste alusel (vt selle kohta 17. juuli 2008. aasta kohtuotsus Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punktid 38 ja 46, ning 21. mai 2015. aasta kohtuotsus SCMD, C-262/14, ei avaldata, EU:C:2015:336, punkt 29).

35 Kuigi on tõsi, et puude alusel diskrimineerimise juhtumid direktiivi 2000/78 tähenduses on üldjuhul need, mille korral koheldakse puudega inimesi halvemini kui puudeta inimesi või seatakse nad ebasoodsamasse olukorda, nõrgendaks direktiiviga tagatud kaitset seisukoht, et olukord, kus diskrimineerimine toimub selliste isikute rühma piires, kellel kõigil on puue, ei kuulu määratluselt direktiivis sätestatud diskrimineerimiskeelu alla ainuüksi seetõttu, et erinev kohtlemine leiab aset puudega inimeste vahel.

36 Neil asjaoludel ning nagu väitsid nii Euroopa Komisjon kohtuistungil esitatud seisukohtades kui ka Poola ja Portugali valitsus oma kirjalikes seisukohtades, on direktiivis 2000/78 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtte eesmärk kaitsta direktiivi tähenduses puudega töötajat igasuguse diskrimineerimise eest puude alusel, mitte ainult võrreldes puudeta töötajatega, vaid ka võrreldes teiste puudega töötajatega.

37 Sellest tõdemusest lähtudes tuleb järgmisena hinnata, kas direktiivi 2000/78 artiklis 2 ette nähtud „diskrimineerimise mõiste“ alla võib kuuluda tööandja praktika, mis seisneb selles, et puudega töötajatele puude tuvastamise otsuse esitamise alusel makstavat lisatasu ei maksta alates tööandja valitud kuupäevast nendele puudega töötajatele, kes on puudeotsuse enne seda kuupäeva tööandjale juba esitanud.

38 Kuigi liikmesriigi kohus, kes ainsana on pädev faktilisi asjaolusid hindama, peab lõppastmes kindlaks tegema, kas põhikohtuasjas kõne all olev praktika toob kaasa direktiiviga 2000/78 keelatud diskrimineerimise, on Euroopa Kohus, kes peab andma liikmesriigi kohtule tarvilikke vastuseid, pädev andma põhikohtuasja toimiku ning talle esitatud kirjalike ja suuliste seisukohtade alusel juhiseid, mis võimaldavad sellel kohtul lahendada tema menetluses oleva konkreetse kohtuasja (vt selle kohta 14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punkt 36, ning 6. märtsi 2018. aasta kohtuotsus SEGRO ja Horváth, C-52/16 ja C-113/16, EU:C:2018:157, punkt 79).

39 Lisaks tuleb silmas pidada, et kuigi eelotsusetaotluse esitanud kohus viitas oma küsimuses erinevale kohtlemisele, mis põhineb pealtnäha neutraalsel kriteeriumil, nimelt puude tuvastamise otsuse esitamise kuupäeval, ei takista väljakujunenud kohtupraktika kohaselt see asjaolu Euroopa Kohut esitamast sellele kohtule kogu tõlgenduslikku teavet, mis võib viimasel aidata menetletavat kohtuasja lahendada, olenemata sellest, kas liikmesriigi kohus on neile aspektidele oma küsimustes viidanud või mitte. Euroopa Kohtu ülesanne on tuletada liikmesriigi kohtu esitatud teabest ja eelkõige eelotsusetaotluse põhjendustest need liidu õiguse elemendid, mida on vaidluse eset silmas pidades vaja tõlgendada (14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punkt 33 ja seal viidatud kohtupraktika).

40 Direktiiv 2000/78 keelab vastavalt artikli 2 lõikele 1 koostoimes artikliga 1 eelkõige igasuguse otsese või kaudse diskrimineerimise puude alusel.

41 Esiteks, mis puudutab küsimust, kas selline praktika, nagu on kõne all põhikohtuasjas, võib endast kujutada otsest diskrimineerimist puude alusel, siis direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punktist a nähtub, nagu on märgitud käesoleva kohtuotsuse punktis 28, et sellise diskrimineerimisega on tegemist siis, kui puude tõttu koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras.

42 Ühelt poolt tuleb märkida, et võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumise kindlakstegemiseks vajalikku olukordade võrreldavuse nõuet tuleb hinnata kõiki neid olukordi iseloomustavaid asjaolusid arvesse võttes (22. jaanuari 2019. aasta kohtuotsus Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 42 ja seal viidatud kohtupraktika).

43 Olgu täpsustatud, et nõutud ei ole mitte seda, et olukorrad oleksid identsed, vaid üksnes seda, et need oleksid võrreldavad, ning olukordade võrreldavust tuleb hinnata mitte üldiselt ja abstraktselt, vaid asjaomasest juhtumist lähtudes ja konkreetselt asjaomast tegevust silmas pidades (vt selle kohta 22. jaanuari 2019. aasta kohtuotsus Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 43 ja seal viidatud kohtupraktika).

44 Teiselt poolt ei saa järeldada, et säte või praktika kehtestaks otseselt puudel põhineva erineva kohtlemise direktiivi artikli 1 tähenduses koosmõjus artikli 2 lõike 2 punktiga a, kui see põhineb kriteeriumil, mis ei ole lahutamatult seotud puudega (vt selle kohta 9. märtsi 2017. aasta kohtuotsus Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punkt 42 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 18. jaanuari 2018. aasta kohtuotsus Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, punkt 37).

45 Mis puudutab direktiivi artiklis 1 nimetatud muid põhjuseid peale puude, siis on Euroopa Kohus otsustanud, et töötajate erinev kohtlemine perekonnaseisu ja mitte sõnaselgelt nende seksuaalse sättumuse alusel on ikkagi otsene diskrimineerimine seksuaalse sättumuse alusel, sest käsitletavate asjaolude toimumise ajal võisid asjaomastes liikmesriikides abielluda ainult vastassoost isikud, mistõttu oli homoseksuaalsetel töötajatel võimatu täita taotletava eelise saamiseks vajalikku tingimust. Sellises olukorras ei saa perekonnaseisu pidada pealtnäha neutraalseks kriteeriumiks (vt selle kohta 1. aprilli 2008. aasta kohtuotsus Maruko, C-267/06, EU:C:2008:179, punkt 73; 10. mai 2011. aasta kohtuotsus Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, punktid 49 ja 52, ning 12. detsembri 2013. aasta kohtuotsus Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, punktid 41, 44 ja 47).

46 Euroopa Kohus on samuti leidnud, et kui töötajaid koheldakse töölepingu ülesütlemise erihüvitise saamise tingimustes erinevalt nende vanaduspensioni saamise õiguse alusel, mitte sõnaselgelt vanuse alusel, tähendab see otsest diskrimineerimist, kuna vanaduspensioni saamise õiguse suhtes kehtib vanuse alampiiri tingimus ning seega põhineb erinev kohtlemine kriteeriumil, mis on lahutamatult seotud vanusega (12. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, punktid 23 ja 24).

47 Sama loogika järgi otsustas Euroopa Kohus, et riigisisesed õigusnormid, mis võimaldavad tööandjal öelda üles nende töötajate töölepingud, kellel on tekkinud õigus vanaduspensionile, kujutavad endast otsest soolist diskrimineerimist, sest naistel tekib see õigus nooremalt kui meestel (vt selle kohta 18. novembri 2010. aasta kohtuotsus Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, punkt 46).

48 Sellest järeldub, et kui tööandja kohtleb töötajat halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist töötajat samalaadses olukorras, ja kui kõiki konkreetsel juhul tähtsust omavaid asjaolusid arvestades ilmneb, et esimesena nimetatud töötajat koheldakse halvemini puude tõttu, sest see kohtlemine põhineb puudega lahutamatult seotud kriteeriumil, siis on selline kohtlemine vastuolus direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punktis a sätestatud otsese diskrimineerimise keeluga.

49 Käesoleval juhul on kõigepealt selge, et põhikohtuasjas kõne all olev praktika on põhjustanud erineva kohtlemise, sest puudega töötajaid, kes olid esitanud põhikohtuasjas kõne all olevale haiglale oma puude tuvastamise otsuse enne käesoleva kohtuotsuse punktis 13 nimetatud kohtumise kuupäeva ja

kelle hulka kuulus VL, koheldi halvemini kui puudega töötajaid, kes ei olnud sel kuupäeval oma puudeotsust veel esitanud, sest ainult neil oli võimalus saada tööandja pakutavat lisatasu, esitades tööandjale alates nimetatud kuupäevast puude tuvastamise otsuse. Euroopa Kohtule esitatud toimikust nähtub, et tööandja ei jätnud puudega töötajatele, kes olid oma puudeotsuse talle juba esitanud, võimalust esitada puudeotsus uuesti või esitada uus puudeotsus, et saada sellist lisatasu.

50 Seejärel tuleb märkida, et arvestades selle lisatasu eesmärki, nimelt vähendada põhikohtuasjas kõne all oleva haigla sissemakseid PFRONi, mõjutades – nagu nähtub Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust – selles haiglas juba töötavaid puudega töötajaid, kes ei olnud puude tuvastamise otsust veel esitanud, seda tegema, olid need kaks puudega töötajate kategooriat võrreldavas olukorras. Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 84 sisuliselt märkis, olid ajal, mil põhikohtuasjas kõne all olev haigla otsustas kehtestada sellise lisatasu, need töötajad juba haiglas tööl ning nad kõik olid haigla soovitud majanduslikule kokkuhoiule kaasa aidanud, sõltumata kuupäevast, mil nad esitasid oma puudeotsuse.

51 Lõpuks peab eelotsusetaotluse esitanud kohus, võttes arvesse kõiki kõnealusel juhul tähtsust omavaid asjaolusid, eelkõige riigisiseseid õigusnorme, mille tõlgendamine kuulub vaid tema pädevusse, kindlaks tegema, kas ajaline tingimus, mille tööandja on kehtestanud põhikohtuasjas kõne all oleva lisatasu saamiseks, nimelt puude tuvastamise otsuse esitamine pärast tööandja valitud kuupäeva, kujutab endast nende töötajate puudega lahutamatult seotud kriteeriumi, kellele seda lisatasu ei makstud, ning sellisel juhul tuleks tuvastada otsene diskrimineerimine puude alusel.

52 Selle hinnangu andmisel erilist tähtsust omavate asjaolude seas on ühelt poolt VLi välja toodud asjaolu, et riigisiseste õigusnormide kohaselt annab puude tuvastamise otsus eriõigusi, millele töötaja võib tööandja ees tugineda ja mis tulenevad otseselt tema kui puudega töötaja staatusest.

53 Teiselt poolt tuleb märkida, et kuna tööandja ei paista olevat jätnud puudega töötajatele, kes olid oma puudeotsuse talle juba esitanud, võimalust esitada puudeotsus uuesti või esitada uus puudeotsus, siis võis põhikohtuasjas kõne all olev praktika – mida ei olnud ette nähtud 27. augusti 1997. aasta seaduses ja mille puhul paistab, et kõnealuse lisatasu maksmiseks või maksmata jätmiseks ei olnud ette nähtud ühtegi selget kriteeriumi – muuta selgesti identifitseeritaval töötajate rühmal, mis koosneb kõigist puudega töötajatest, kelle puue pidi tööandjale selle praktika kehtestamise ajal teada olema, kõne all oleva ajalise tingimuse täitmise pöördumatult võimatuks. Nimelt olid need töötajad puude tuvastamise otsuse esitamisega oma puudest varem ametlikult teatanud.

54 Juhul kui eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et tegemist on otsese diskrimineerimisega, saab sellist diskrimineerimist õigustada üksnes mõne direktiivi 2000/78 artikli 2 lõikes 5 nimetatud põhjusega (vt selle kohta 12. detsembri 2013. aasta kohtuotsus Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, punkt 45).

55 Teiseks, mis puudutab küsimust, kas selline praktika, nagu on kõne all põhikohtuasjas, kujutab endast kaudset diskrimineerimist direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses, siis Euroopa Kohtu praktikast nähtub, et selline diskrimineerimine võib tuleneda meetmest, mis on küll sõnastatud neutraalselt, see tähendab viidates kriteeriumidele, mis ei ole kaitstava tunnusega seotud, kuid seab eeskätt selle tunnusega isikud ebasoodsamasse olukorda (vt selle kohta 16. juuli 2015. aasta kohtuotsus CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, punkt 94, ja 9. märtsi 2017. aasta kohtuotsus Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punkt 43 ja seal viidatud kohtupraktika).

56 Kui käesoleval juhul peaks eelotsusetaotluse esitanud kohus lõpuks tuvastama, et põhikohtuasjas kõne all olev erinev kohtlemine tuleneb väliselt neutraalsest praktikast, tuleb tal veel kontrollida, kas selle erineva kohtlemise tagajärjel asetati eeskätt teatava puudega isikud ebasoodsamasse olukorda võrreldes teistsuguse puudega isikutega. Nimelt on direktiivis 2000/78 puuet käsitletud üldiselt ning järelikult hõlmab direktiiv vahet tegemata ja piiranguteta kõiki puudeid (vt selle kohta 1. detsembri 2016. aasta kohtuotsus Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, punkt 42 ja seal viidatud kohtupraktika).

57 Eelkõige peab eelotsusetaotluse esitanud kohus välja selgitama, kas põhikohtuasjas kõne all oleva haigla kehtestatud praktika, mis seadis lisatasu saamise tingimuseks puude tuvastamise otsuse esitamise pärast haigla enda valitud kuupäeva, tõi kaasa selle, et teatavad puudega töötajad asetati ebasoodsamasse olukorda nende puude eripära tõttu, eelkõige seetõttu, et puue on silmnähtav, või seetõttu, et puue eeldab mõistlike abinõude võtmist, näiteks töötamiskoha või tööaja kohandamist.

58 Kui eelotsusetaotluse esitanud kohtu kontrolli tulemusel ei ilmne vastupidist, võib asuda seisukohale, et need olid enamasti seesuguse puudega töötajad, kes olid enne põhikohtuasjas kõne all oleva haigla valitud kuupäeva sunnitud oma terviseseisundist puude tuvastamise otsuse esitamise teel haiglale ametlikult teatama, samas kui teistsuguse puudega töötajatel oli võimalik valida, kas oma puudest teatada või mitte, näiteks seetõttu, et puue ei olnud nii raske või ei olnud selle tõttu vaja kohe võtta eelmises punktis kirjeldatud mõistlikke abinõusid.

59 Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i kohaselt ei saa erinev kohtlemine, mis tegelikult seab ebasoodsamasse olukorda isikud, kellel on silmnähtav puue või kelle puue eeldab mõistlike abinõude võtmist, olla kaudne diskrimineerimine, kui see on õiguspärase eesmärgiga objektiivselt põhjendatud ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud. Käesoleval juhul näib põhikohtuasjas kõne all oleva praktika kokkuhoiueesmärk osutavat sellele, et põhjendatuse tingimused ei ole täidetud, mida peab vajaduse korral kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.

60 Eeltoodut arvestades tuleb esitatud küsimusele vastata, et direktiivi 2000/78 artiklit 2 tuleb tõlgendada nii, et:

– tööandja praktika maksta lisatasu puudega töötajatele, kes esitasid puude tuvastamise otsuse pärast tööandja valitud kuupäeva, aga mitte puudega töötajatele, kes esitasid puudeotsuse enne seda kuupäeva, võib kujutada endast otsest diskrimineerimist, kui ilmneb, et see praktika põhineb puudega lahutamatult seotud kriteeriumil, kuna see võib muuta selgesti identifitseeritaval töötajate rühmal, mis koosneb kõigist puudega töötajatest, kelle puue pidi tööandjale selle praktika kehtestamise ajal teada olema, kõne all oleva ajalise tingimuse täitmise pöördumatult võimatuks;

– kuigi see praktika on väliselt neutraalne, võib see kujutada endast kaudset diskrimineerimist puude alusel, kui ilmneb, et see seab puudega töötajad ebasoodsamasse olukorda nende puude eripära tõttu, eelkõige seetõttu, et puue on silmnähtav, või seetõttu, et puue eeldab mõistlikke abinõusid töötingimuste kohandamiseks, ning kui seda praktikat ei saa objektiivselt põhjendada õiguspärase eesmärgiga ja selle eesmärgi saavutamise vahendid ei ole asjakohased ega vajalikud.

Kohtukulud

61 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (suurkoda) otsustab:

Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artiklit 2 tuleb tõlgendada järgmiselt:

– **tööandja praktika maksta lisatasu puudega töötajatele, kes esitasid puude tuvastamise otsuse pärast tööandja valitud kuupäeva, aga mitte puudega töötajatele, kes esitasid puudeotsuse enne seda kuupäeva, võib kujutada endast otsest diskrimineerimist, kui ilmneb, et see praktika põhineb puudega lahutamatult seotud kriteeriumil, kuna see võib muuta selgesti**

identifitseeritaval töötajate rühmal, mis koosneb kõigist puudega töötajatest, kelle puue pidi tööandjale selle praktika kehtestamise ajal teada olema, kõne all oleva ajalise tingimuse täitmise pöördumatult võimatuks;

– **kuigi see praktika on väliselt neutraalne, võib see kujutada endast kaudset diskrimineerimist puude alusel, kui ilmneb, et see seab puudega töötajad ebasoodsamasse olukorda nende puude eripära tõttu, eelkõige seetõttu, et puue on silmnähtav, või seetõttu, et puue eeldab mõistlikke abinõusid töötingimuste kohandamiseks, ning kui seda praktikat ei saa objektiivselt põhjendada õiguspärase eesmärgiga ja selle eesmärgi saavutamise vahendid ei ole asjakohased ega vajalikud.**

Allkirjad