Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (veliki senat)

z dne 26. januarja 2021*

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

V zadevi C-16/19,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Sąd Okręgowy w Krakowie (regionalno sodišče v Krakovu, Poljska) z odločbo z dne 27. novembra 2018, ki je na Sodišče prispela 2. januarja 2019, v postopku

VL

proti

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

SODIŠČE (veliki senat),

v sestavi K. Lenaerts, predsednik, R. Silva de Lapuerta, podpredsednica, A. Prechal, predsednica senata, M. Vilaras, E. Regan in M. Ilešič, predsedniki senatov, E. Juhász, T. von Danwitz (poročevalec), S. Rodin, F. Biltgen, sodniki, K. Jürimäe, sodnica, C. Lycourgos in N. Jääskinen, sodnika,

generalni pravobranilec: G. Pitruzzella,

sodni tajnik: M. Aleksejev, vodja oddelka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 10. marca 2020,

na podlagi stališč, ki so jih predložili:

– za VL M. Podskalna in A. M. Niżankowska-Horodecka, adwokaci,

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

– za poljsko vlado B. Majczyna, A. Siwek-Ślusarek in D. Lutostańska, agenti,

* Jezik postopka: poljščina.

– za portugalsko vlado A. Pimenta, M. J. Marques in P. Barros da Costa, agentke,

– za Evropsko komisijo A. Szmytkowska in C. Valero, agentki,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 18. junija 2020

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 2 Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med VL in Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (klinična bolnišnica J. Babiński, avtonomna ustanova javnega zdravstva v Krakovu, Poljska) zaradi plačila dodatka k plači.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 V uvodnih izjavah 11 in 12 Direktive 2000/78 je navedeno:

„(11) Diskriminiranje zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti [invalidnosti], starosti ali spolne usmerjenosti lahko ogrozi uresničevanje ciljev iz [PDEU], še zlasti cilje visoke ravni zaposlenosti in socialnega varstva, višanja življenjske ravni in kakovosti življenja, ekonomske in socialne kohezije in solidarnosti ter prostega gibanja oseb.

(12) V vsej [Evropski uniji] bi zato morali prepovedati vsakršno neposredno ali posredno diskriminacijo zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti [invalidnosti], starosti ali spolne usmerjenosti na področjih, ki jih ureja ta direktiva. […]“.

4 Člen 1 te direktive, naslovljen „Namen“, določa:

„Namen te direktive je opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti [invalidnosti], starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu, zato da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja.“

5 Člen 2 navedene direktive, naslovljen „Koncept diskriminacije“, določa:

„1. V tej direktivi ‚načelo enakega obravnavanja‘ pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1.

2. V smislu odstavka 1:

(a) se šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je, je bila ali bi bila oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji zaradi katerega od razlogov iz člena 1;

(b) se šteje, da gre za posredno diskriminacijo, kadar je zaradi kakšne navidez nevtralne določbe, merila ali prakse neka oseba določene vere ali prepričanja, ki ima določen hendikep [določeno invalidnost] ali je določene starosti ali spolne usmerjenosti, v primerjavi z drugimi v slabšem položaju, razen če:
   (i) tako določbo, merilo ali prakso objektivno upravičuje legitimni cilj in je način uresničevanja tega cilja primeren in nujen; ali
   (ii) mora delodajalec oziroma oseba ali organizacija, ki jo ta direktiva zavezuje, glede oseb z določenim hendikepom [določeno invalidnostjo] na podlagi nacionalne zakonodaje sprejeti ustrezne ukrepe v skladu z načeli iz člena 5, da odpravi podlago za prikrajšanost, ki jo povzroča taka določba, merilo ali praksa.

[…]

5. Ta direktiva ne vpliva na ukrepe, izhajajoče iz nacionalne zakonodaje, ki so v demokratični družbi nujni zaradi javne varnosti, vzdrževanja javnega reda in preprečevanja kaznivih dejanj, za zaščito zdravja ter varstvo pravic in svoboščin drugih.“

6 Člen 3 te direktive, naslovljen „Področje uporabe“, določa:

„1. V mejah pristojnosti, ki so prenesene na [Unijo], se ta direktiva uporablja za vse osebe, bodisi v javnem bodisi v zasebnem sektorju, vključno z javnimi telesi, kar zadeva:

[…]

(c) zaposlitev in delovne pogoje, vključno z odpustitvijo in plačilom;

[…]

4. Države članice lahko določijo, da se ta direktiva, kar zadeva diskriminiranje zaradi hendikepiranosti [invalidnosti] ali starosti, ne uporablja, ko gre za oborožene sile.“

Poljsko pravo

7 Člen 11^3 Kodeks pracy (zakonik o delovnih razmerjih) v različici, ki se uporablja za dejansko stanje v glavni stvari, določa:

„Vsakršna diskriminacija, neposredna in posredna, pri zaposlovanju, zlasti glede na spol, starost, invalidnost, raso, religijo, narodnost, politično prepričanje, članstvo v sindikatu, etnično poreklo, veroizpoved ali spolno usmerjenost, in tudi glede na zaposlitev za določen ali nedoločen čas ali s polnim ali skrajšanim delovnim časom, je prepovedana.“

8 Člen 18^{3a} tega zakonika določa:

„1. Delavci morajo biti pri zaposlovanju in prenehanju zaposlitve, pogojih zaposlitve, napredovanju in dostopu do izobraževanja zaradi pridobitve poklicnih kvalifikacij obravnavani enako, zlasti ne glede na spol, starost, invalidnost, raso, religijo, narodnost, politično prepričanje, članstvo v sindikatu, etnično poreklo, veroizpoved ali spolno usmerjenost, in tudi ne glede na zaposlitev za določen ali nedoločen čas ali s polnim ali skrajšanim delovnim časom.

2. Enako obravnavanje pri zaposlovanju pomeni prepoved vsakršne diskriminacije, neposredne in posredne, iz katerega od razlogov, navedenih v odstavku 1.

3. Neposredna diskriminacija obstaja, kadar je bil, je ali bi lahko bil delavec iz enega ali več razlogov, navedenih v odstavku 1, v enakem položaju obravnavan manj ugodno kot drugi delavci.

4. Posredna diskriminacija obstaja, kadar zaradi navidezno nevtralne določbe, uporabljenega merila ali prakse pride ali bi lahko prišlo do neugodnega nesorazmerja ali posebno neugodnega položaja pri zaposlovanju in prenehanju zaposlitve, pogojih zaposlitve, napredovanju in dostopu do izobraževanja zaradi pridobitve poklicnih kvalifikacij za vse ali večje število delavcev iz skupine, ki se od drugih razlikuje glede na eno ali več značilnosti, navedenih v odstavku 1, razen če določba, merilo ali praksa objektivno temelji na legitimnem cilju, ki ga je treba doseči, sredstva za dosego tega cilja pa so primerna in nujna.

[…]“.

9 Člen 18^{3b} navedenega zakonika določa:

„1. Brez poseganja v določbe odstavkov 2, 3 in 4 gre za kršitev načela enakega obravnavanja pri zaposlovanju, kadar delodajalec položaj delavca obravnava drugače iz enega ali več razlogov, vsebovanih v členu 18^{3a}(1), in zaradi tega:

(1) ne pride do sklenitve ali pride do odpovedi delovnega razmerja,

(2) pride do neugodne določitve plačila za delo in drugih pogojev zaposlitve ali ne pride do napredovanja ali priznanja drugih plačil, povezanih z delom,

(3) […]

– razen če delodajalec dokaže, da je tako ravnal iz objektivnih razlogov.

[…]“.

10 Člen 2a(1) ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (zakon o poklicni in socialni rehabilitaciji ter zaposlovanju invalidov) z dne 27. avgusta 1997 (Dz. U. št. 123, pozicija 776) v različici, ki se uporablja za dejansko stanje v postopku v glavni stvari (v nadaljevanju: zakon z dne 27. avgusta 1997), določa:

„Šteje se, da je invalidna oseba del zaposlenih invalidnih oseb od datuma, ko delodajalcu predloži odločbo o ugotovljeni invalidnosti. […]“.

11 Člen 21 tega zakona določa:

„1. Delodajalec, ki zaposluje 25 ali več delavcev za polni delovni čas, mora v [državni sklad za rehabilitacijo invalidnih oseb (PFRON)] plačevati mesečne prispevke v višini 40,65 % povprečne plače, pomnožene s številom delavcev, ki ustreza razliki med številom delavcev, ki zagotavlja spoštovanje kazalnika zaposlenosti 6 % invalidnih oseb, in dejanskim številom zaposlenih invalidnih oseb.

2. Delodajalci, ki zaposlujejo vsaj 6 % invalidnih delavcev, so oproščeni plačila prispevka iz odstavka 1.

[…]“.

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

12 VL je bila zaposlena kot psihologinja v bolnišnici iz postopka v glavni stvari, nazadnje od 3. oktobra 2011 do 30. septembra 2016. 8. decembra 2011 je pridobila odločbo o ugotovljeni trajni invalidnosti druge stopnje, ki jo je 21. decembra 2011 posredovala svojemu delodajalcu.

13 Direktor bolnišnice iz postopka v glavni stvari se je v drugi polovici leta 2013 po sestanku z zaposlenimi odločil, da bo delavcem, ki mu bodo po tem sestanku predložili odločbo o ugotovljeni invalidnosti, priznal dodatek k plači v višini 250 poljskih zlotov (PLN) (približno 60 EUR).

14 Namen tega ukrepa je bil zmanjšati znesek prispevkov bolnišnice iz postopka v glavni stvari v državni sklad za rehabilitacijo invalidnih oseb (v nadaljevanju: PFRON).

15 Na podlagi te odločitve je bil dodatek k plači individualno odobren trinajstim delavcem, ki so po tem sestanku predložili odločbo o ugotovljeni invalidnosti. Nasprotno pa navedenega dodatka ni prejelo šestnajst delavcev – med katerimi je bila tudi VL – ki so svoje odločbe delodajalcu predložili pred navedenim sestankom.

16 VL je pri Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (okrajno sodišče v Krakovu – Nowa Huta v Krakovu, IV. oddelek za delovne in socialne spore, Poljska) vložila tožbo zoper svojega delodajalca, pri čemer je trdila, da je bila diskriminirana glede pogojev plačila za delo.

17 Ker je to sodišče njeno tožbo zavrnilo, je VL vložila pritožbo pri predložitvenem sodišču, Sąd Okręgowy w Krakowie (regionalno sodišče v Krakovu, Poljska).

18 VL v pritožbi trdi, da je njen delodajalec dodatek k plači odobril skupini delavcev, ki ima skupno značilnost, in sicer invalidnost, vendar pod pogojem, da so odločbo o ugotovljeni invalidnosti predložili po datumu, ki ga je sam izbral, zaradi česar do tega dodatka k plači niso bili upravičeni delavci, ki so svoje odločbe predložili pred tem datumom. VL meni, da je taka praksa – katere cilj je bil spodbuditi invalidne delavce, ki še niso predložili odločbe o ugotovljeni invalidnosti, da to storijo, da bi se tako zmanjšal znesek prispevkov bolnišnice iz postopka v glavni stvari v PFRON – v nasprotju z Direktivo 2000/78, ki prepoveduje vsakršno neposredno ali posredno diskriminacijo zaradi invalidnosti.

19 V zvezi s tem se predložitveno sodišče sprašuje, ali lahko pride do posredne diskriminacije v smislu člena 2 Direktive 2000/78, kadar delodajalec razlikuje med delavci znotraj ene skupine z isto varovano značilnostjo – v obravnavanem primeru invalidnost – pri čemer pa zadevni invalidni delavci niso obravnavani manj ugodno v primerjavi z delavci brez invalidnosti.

20 V teh okoliščinah je Sąd Okręgowy w Krakowie (regionalno sodišče v Krakovu) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je treba člen 2 Direktive [2000/78] razlagati tako, da je razlikovanje položajev posameznih oseb, ki spadajo v skupino, ki se od drugih razlikuje glede na varovano značilnost (invalidnost), ena od oblik kršitve načela enakega obravnavanja, če delodajalec razlikuje znotraj skupine na podlagi navidezno nevtralnega merila, ki pa ne more biti objektivno utemeljeno z legitimnim ciljem, sredstva za dosego tega cilja pa niso ne primerna ne nujna?“

Vprašanje za predhodno odločanje

21 Predložitveno sodišče s svojim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 2 Direktive 2000/78 razlagati tako, da lahko pod „koncept diskriminacije“ iz te določbe spada praksa delodajalca, da od datuma, ki ga je sam določil, iz upravičenosti do dodatka k plači, ki ga plačuje invalidnim delavcem na podlagi predložitve odločbe o ugotovljeni invalidnosti, izključuje tiste invalidne delavce, ki so tako odločbo temu delodajalcu predložili že pred navedenim datumom.

22 Najprej je treba spomniti, da se v skladu s členom 3(1)(c) Direktive 2000/78 v mejah pristojnosti, ki so prenesene na Unijo, področje uporabe te direktive nanaša na vse osebe v javnem in zasebnem sektorju, vključno z javnimi telesi, med drugim v zvezi z zaposlitvijo in delovnimi pogoji, vključno z odpovedjo delovnega razmerja in plačilom.

23 Pojem „plačilo“ v smislu te določbe je treba razlagati široko in zajema zlasti vse sedanje ali prihodnje prejemke v denarju ali naravi, ki jih delavec zaradi zaposlitve prejme od delodajalca, čeprav le posredno, in ne glede na to, ali jih prejme na podlagi pogodbe o zaposlitvi, zakonskih določb ali na prostovoljni podlagi (glej v tem smislu sodbo z dne 2. junija 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, točka 21 in navedena sodna praksa).

24 Zato je treba za dodatek k plači, kakršen je ta iz postopka v glavni stvari, šteti, da spada med pogoje plačila v smislu člena 3(1)(c) Direktive 2000/78.

25 Za odgovor na vprašanje za predhodno odločanje je treba najprej ugotoviti, ali lahko različno obravnavanje, do katerega pride znotraj skupine invalidnih oseb, spada pod „koncept diskriminacije“ iz člena 2 Direktive 2000/78.

26 V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča je treba pri razlagi določbe prava Unije upoštevati ne le njeno besedilo, ampak tudi sobesedilo in cilje, ki se uresničujejo z ureditvijo, katere del je (glej v tem smislu sodbo z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točka 44 in navedena sodna praksa).

27 Prvič, v zvezi z besedilom člena 2 Direktive 2000/78 je v odstavku 1 tega člena načelo enakega obravnavanja za namene te direktive opredeljeno kot neobstoj vsakršne neposredne ali posredne diskriminacije zaradi katerega od razlogov iz člena 1 navedene direktive, med katerimi je tudi invalidnost.

28 Ta člen 2 v odstavku 2(a) določa, da se šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je, je bila ali bi bila oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji zaradi, med drugim, invalidnosti, v odstavku 2(b) pa določa, da se šteje, da gre za posredno diskriminacijo, kadar je zaradi kakšne na videz nevtralne določbe, merila ali prakse neka oseba, med drugim z določeno invalidnostjo, v primerjavi z drugimi v slabšem položaju, razen v primerih iz točk (i) in (ii) te točke (b).

29 V zvezi z zadnjenavedenim je treba navesti, da na podlagi besedila člena 2(1) in (2) Direktive 2000/78, ki se sklicuje, prvič, na diskriminacijo „zaradi“ katerega od razlogov iz člena 1 te direktive in, drugič, na manj ugodno obravnavo „zaradi“ katerega od teh razlogov in s tem, da so v njem uporabljeni izrazi „neka druga“ oseba in „drugimi“ osebami, ni mogoče sklepati, da se v zvezi z varovanim razlogom iz člena 1, in sicer invalidnostjo, prepoved diskriminacije, določena s to direktivo, nanaša zgolj na različno obravnavanje invalidnih oseb v primerjavi z osebami, ki niso invalidi. Nasprotno, iz navedenega izraza „zaradi“ izhaja, da je diskriminacijo zaradi invalidnosti v smislu te direktive mogoče ugotoviti le, če pride do manj ugodnega obravnavanja ali slabšega položaja zaradi invalidnosti.

30 Drugič, glede sobesedila, v katero je umeščen člen 2 Direktive 2000/78, tudi iz drugih določb te direktive ni razvidna omejitev, kakršna je navedena v prejšnji točki te sodbe. Čeprav se člen 1 in člen 3(4) ter uvodni izjavi 11 in 12 navedene direktive na splošno sklicujejo na diskriminacijo „zaradi“, med drugim, invalidnosti, pa ne vsebujejo nobenih podrobnih pojasnil glede osebe ali skupine oseb, ki bi lahko bile uporabljene za primerjavo pri presoji morebitnega obstoja take diskriminacije.

31 Tretjič, cilj, ki se uresničuje z Direktivo 2000/78, govori v prid razlagi člena 2(1) in (2) te direktive v smislu, da ta kroga oseb, ki jih je mogoče upoštevati pri izvedbi primerjave za ugotovitev diskriminacije zaradi invalidnosti v smislu navedene direktive, ne omejuje na osebe brez invalidnosti.

32 V skladu s členom 1 Direktive 2000/78 in kot je razvidno iz naslova, uvodnih izjav, vsebine in cilja te direktive, je namreč namen te direktive opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji, med drugim, zaradi invalidnosti pri zaposlovanju in delu, da bi se v državah članicah uresničevalo načelo enakega obravnavanja, tako da se vsakomur zagotavlja učinkovito varstvo pred diskriminacijo, ki temelji zlasti na tem razlogu (glej v tem smislu sodbo z dne 23. aprila 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, točka 36 in navedena sodna praksa).

33 Navedena direktiva tako na področju, ki ga ureja, udejanja splošno načelo prepovedi diskriminacije, ki je odslej določeno v členu 21 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (glej v tem smislu sodbo z dne 23. aprila 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, točka 38 in navedena sodna praksa).

34 Vendar kot je Sodišče že ugotovilo, je namen Direktive 2000/78 boj proti vsem oblikam diskriminacije zaradi invalidnosti pri zaposlovanju in delu. Načelo enakega obravnavanja, določeno z navedeno direktivo za to področje, se namreč ne uporablja za skupino določenih oseb, ampak glede na razloge iz njenega člena 1, ki so taksativno našteti (glej v tem smislu sodbi z dne 17. julija 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, točki 38 in 46, ter z dne 21. maja 2015, SCMD, C-262/14, neobjavljena, EU:C:2015:336, točka 29).

35 Čeprav so primeri diskriminacije zaradi invalidnosti v smislu Direktive 2000/78 na splošno tisti, v katerih so invalidne osebe obravnavane manj ugodno ali so v slabšem položaju v primerjavi z osebami brez invalidnosti, pa bi bilo varstvo, zagotovljeno s to direktivo, zmanjšano, če bi bilo treba šteti, da za položaj, v katerem do take diskriminacije pride v skupini oseb, ki imajo vse neko invalidnost, že po definiciji ne velja prepoved diskriminacije, ki jo ta direktiva določa, zgolj zato ker gre za različno obravnavanje znotraj skupine invalidnih oseb.

36 V teh okoliščinah in kot so navedle Evropska komisija v svojih stališčih na obravnavi ter poljska in portugalska vlada v pisnih stališčih, je namen načela enakega obravnavanja iz Direktive 2000/78 varstvo delavca z invalidnostjo v smislu te direktive pred vsako diskriminacijo zaradi te invalidnosti ne le v primerjavi z delavci brez invalidnosti, ampak tudi v primerjavi z drugimi delavci z invalidnostjo.

37 Na podlagi te ugotovitve je treba dalje presoditi, ali lahko pod „koncept diskriminacije“ iz člena 2 Direktive 2000/78 spada praksa delodajalca, da od datuma, ki ga je sam izbral, iz upravičenosti do dodatka k plači, ki ga plačuje invalidnim delavcem na podlagi predložitve odločbe o ugotovljeni invalidnosti, izključi tiste, ki so tako odločbo temu delodajalcu predložili že pred navedenim datumom.

38 Čeprav mora na koncu nacionalno sodišče, ki je edino pristojno za presojo dejstev in razlago nacionalne zakonodaje, ugotoviti, ali praksa iz postopka v glavni stvari pomeni diskriminacijo, ki je prepovedana z Direktivo 2000/78, je Sodišče, ki je bilo pozvano, naj nacionalnemu sodišču poda koristne odgovore, pristojno podati napotke na podlagi spisa v postopku v glavni stvari ter pisnih in ustnih stališč, ki so mu bila predložena, tako da lahko predložitveno sodišče odloči v konkretnem sporu, o katerem odloča (glej v tem smislu sodbi z dne 14. marca 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, točka 36, in z dne 6. marca 2018, SEGRO in Horváth, C-52/16 in C-113/16, EU:C:2018:157, točka 79).

39 Poleg tega, čeprav se je predložitveno sodišče v svojem vprašanju sklicevalo na obstoj različnega obravnavanja, ki naj bi temeljilo na na videz nevtralnem merilu, in sicer na datumu predložitve odločbe o ugotovljeni invalidnosti, pa zgolj to dejstvo – v skladu z ustaljeno sodno prakso – Sodišča ne ovira, da predložitvenemu sodišču predloži vse elemente razlage, ki bi lahko bili koristni pri sojenju o zadevi, o kateri odloča, ne glede na to, ali jih predložitveno sodišče v vprašanjih navaja ali ne. Glede tega mora Sodišče iz vseh elementov, ki jih je predložilo nacionalno sodišče, zlasti iz obrazložitve predložitvene odločbe, zbrati elemente prava Unije, ki jih je treba razložiti ob upoštevanju predmeta spora (sodba z dne 14. marca 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, točka 33 in navedena sodna praksa).

40 Direktiva 2000/78 v skladu s svojim členom 2(1) v povezavi s členom 1 med drugim prepoveduje vsakršno neposredno ali posredno diskriminacijo zaradi invalidnosti.

41 Prvič, v zvezi z vprašanjem, ali praksa, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, lahko pomeni neposredno diskriminacijo zaradi invalidnosti, iz člena 2(2)(a) Direktive 2000/78, kot je bilo opozorjeno v točki 28 te sodbe, izhaja, da se šteje, da gre za tako diskriminacijo, kadar je, je bila ali bi bila oseba zaradi invalidnosti obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji.

42 Na eni strani je treba navesti, da je treba zahtevo po primerljivosti položajev pri ugotavljanju obstoja kršitve načela enakega obravnavanja presojati glede na vse značilnosti teh položajev (sodba z dne 22. januarja 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, točka 42 in navedena sodna praksa).

43 Natančneje, ne zahteva se, da sta položaja enaka, ampak le to, da sta primerljiva, pri čemer preizkus primerljivosti ne sme biti splošen in abstrakten, ampak specifičen in konkreten glede na zadevno dajatev (glej v tem smislu sodbo z dne 22. januarja 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, točka 43 in navedena sodna praksa).

44 Na drugi strani ni mogoče šteti, da določba ali praksa uvaja različno obravnavanje, ki neposredno temelji na invalidnosti v smislu določb člena 1 v povezavi s členom 2(2)(a) te direktive, če se opira na merilo, ki ni neločljivo povezano z invalidnostjo (glej v tem smislu sodbi z dne 9. marca 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, točka 42 in navedena sodna praksa, ter z dne 18. januarja 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, točka 37).

45 V zvezi s tem je Sodišče glede drugih razlogov iz člena 1 navedene direktive, ki niso invalidnost, razsodilo, da različno obravnavanje na podlagi obstoja zakonske zveze delavcev in ne izrecno na podlagi njihove spolne usmerjenosti vseeno pomeni neposredno diskriminacijo na podlagi te usmerjenosti, saj so lahko v času zadevnega dejanskega stanja v zadevnih državah članicah zakonsko zvezo sklenile le osebe različnega spola, in zato istospolno usmerjeni delavci niso mogli izpolniti nujnega pogoja za pridobitev zahtevane ugodnosti. V takem položaju zakonskega stanu ni mogoče šteti za na videz nevtralno merilo (glej v tem smislu sodbe z dne 1. aprila 2008, Maruko, C-267/06, EU:C:2008:179, točka 73; z dne 10. maja 2011, Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, točki 49 in 52, ter z dne 12. decembra 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, točke 41, 44 in 47).

46 Sodišče je tudi razsodilo, da različno obravnavanje delavcev, ki temelji na pridobitvi pravice do starostne pokojnine, in ne izrecno na starosti, glede pogojev za dodelitev posebnega nadomestila za prenehanje delovnega razmerja pomeni neposredno diskriminacijo, saj to različno obravnavanje – ker je ta pridobitev pogojena z minimalno starostjo – temelji na merilu, ki je neločljivo povezano s starostjo (sodba z dne 12. oktobra 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, točki 23 in 24).

47 Podobno je Sodišče razsodilo, da nacionalna ureditev, ki delodajalcu omogoča, da odpove pogodbe o zaposlitvi delavcem, ki so pridobili pravico do starostne pokojnine, pomeni neposredno diskriminacijo na podlagi spola, saj ženske to pravico pridobijo ob nižji starosti kot moški (glej v tem smislu sodbo z dne 18. novembra 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, točka 46).

48 Iz tega izhaja, da kadar delodajalec nekega delavca obravnava, je obravnaval ali bi obravnaval manj ugodno kakor drugega od svojih delavcev v primerljivem položaju in kadar se glede na vse upoštevne okoliščine primera izkaže, da se tega prvega delavca manj ugodno obravnava zaradi njegove invalidnosti, ker to manj ugodno obravnavanje temelji na merilu, ki je neločljivo povezano s to invalidnostjo, je s takšnim obravnavanjem kršena prepoved neposredne diskriminacije iz člena 2(2)(a) Direktive 2000/78.

49 V obravnavanem primeru najprej ni sporno, da je zaradi prakse iz postopka v glavni stvari prišlo do različnega obravnavanja, saj so bili invalidni delavci, ki so bolnišnici iz postopka v glavni stvari odločbo o ugotovljeni invalidnosti predložili pred datumom sestanka iz točke 13 te sodbe, med katerimi je bila tudi VL, obravnavani manj ugodno kot invalidni delavci, ki na ta dan še niso predložili svoje odločbe, saj so imeli samo zadnjenavedeni delavci možnost prejeti dodatek k plači, ki jim ga je ponudil delodajalec, če so mu od tega dneva dalje predložili odločbo o ugotovljeni invalidnosti. Iz spisa, ki je na voljo Sodišču, je namreč razvidno, da se zdi, da delodajalec invalidnim delavcem, ki so mu že predložili odločbo, ni dal možnosti, da ponovno predložijo odločbo ali predložijo novo odločbo, da bi prejeli tak dodatek k plači.

50 Dalje je treba navesti, da sta bili glede na namen tega dodatka k plači, ki je bil uveden zaradi zmanjšanja zneska prispevkov bolnišnice iz postopka v glavni stvari v PFRON s spodbuditvijo – kot je razvidno iz spisa, ki je na voljo Sodišču – tistih invalidnih delavcev, ki so že bili zaposleni v tej bolnišnici in še niso predložili odločbe o ugotovljeni invalidnosti, da to storijo, ti kategoriji invalidnih delavcev v primerljivem položaju. Kot je namreč generalni pravobranilec v bistvu navedel v točki 84 sklepnih predlogov, so bili ti delavci v trenutku, ko se je bolnišnica iz postopka v glavni stvari odločila uvesti tak dodatek k plači, že v njej zaposleni in so vsi prispevali k doseganju prihrankov, ki jih je želel doseči ta delodajalec, ne glede na datum, na katerega so predložili svojo odločbo o ugotovljeni invalidnosti.

51 Nazadnje, predložitveno sodišče mora ob upoštevanju vseh upoštevnih okoliščin obravnavane zadeve, zlasti nacionalne zakonodaje, katere razlaga je v njegovi izključni pristojnosti, ugotoviti, ali časovni pogoj, ki ga je delodajalec določil za upravičenost do dodatka k plači iz postopka v glavni stvari, in sicer predložitev odločbe o ugotovljeni invalidnosti po datumu, ki ga je izbral, pomeni merilo, ki je neločljivo povezano z invalidnostjo delavcev, ki jim je bil ta dodatek zavrnjen, in če je tako, ugotoviti, da gre za neposredno diskriminacijo na podlagi te invalidnosti.

52 Med posebej pomembnimi indici za to presojo je na eni strani okoliščina, ki jo navaja VL, da v skladu z nacionalno zakonodajo odločba o ugotovljeni invalidnosti omogoča posebne pravice, ki jih delavec lahko uveljavlja pri delodajalcu in ki izhajajo neposredno iz njegovega statusa invalidnega delavca.

53 Ker se na drugi strani zdi, da delodajalec invalidnim delavcem, ki so mu že predložili svojo odločbo, ni dal možnosti, da ponovno predložijo to odločbo ali predložijo novo, bi lahko bila praksa iz postopka v glavni stvari – ki ni bila predvidena z zakonom z dne 27. avgusta 1997 in za katero se zdi, da ni bilo vnaprej določeno nobeno jasno merilo za priznanje oziroma nepriznanje dodatka k plači iz postopka v glavni stvari – taka, da bi dokončno onemogočila, da jasno opredeljena skupina delavcev, ki jo sestavljajo vsi invalidni delavci, katerih delodajalec je ob uvedbi te prakse nujno vedel za njihovo stanje invalidnosti, izpolnijo ta časovni pogoj. Ti delavci so namreč to stanje predhodno formalizirali s predložitvijo odločbe o ugotovljeni invalidnosti.

54 Če bi predložitveno sodišče ugotovilo, da gre za neposredno diskriminacijo, bi bilo tako diskriminacijo mogoče upravičiti le s katerim od razlogov iz člena 2(5) Direktive 2000/78 (glej v tem smislu sodbo z dne 12. decembra 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, točka 45).

55 Drugič, glede vprašanja, ali praksa, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, pomeni posredno diskriminacijo v smislu člena 2(2)(b) Direktive 2000/78, iz sodne prakse Sodišča izhaja, da taka diskriminacija lahko izhaja iz ukrepa, ki, čeprav je oblikovan nevtralno, torej z napotovanjem na

merila, ki niso povezana z varovano značilnostjo, vendarle vodi do tega, da osebe s to značilnostjo postavi v posebno neugoden položaj (glej v tem smislu sodbi z dne 16. julija 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, točka 94, in z dne 9. marca 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, točka 43 in navedena sodna praksa).

56 Če bi v obravnavanem primeru predložitveno sodišče na koncu ugotovilo, da različno obravnavanje iz postopka v glavni stvari izhaja iz na videz nevtralne prakse, bo moralo še preveriti, ali je to različno obravnavanje osebe z nekaterimi oblikami invalidnosti postavilo v slabši položaj v primerjavi z osebami z drugimi oblikami invalidnosti. Direktiva 2000/78 se namreč nanaša na invalidnost na splošno in torej brez razlikovanja ali omejitve na vse invalidnosti v smislu te direktive (glej v tem smislu sodbo z dne 1. decembra 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, točka 42 in navedena sodna praksa).

57 Natančneje, to sodišče bo moralo raziskati, ali je praksa, ki jo je uvedla bolnišnica iz postopka v glavni stvari – in sicer da je za upravičenost do dodatka k plači določila pogoj, da je odločba o ugotovljeni invalidnosti posredovana po datumu, ki ga je sama izbrala – nekatere invalidne delavce postavila v slabši položaj zaradi posebne narave njihove invalidnosti, zlasti zaradi njene očitnosti ali ker je bilo zaradi te invalidnosti treba opraviti razumne prilagoditve, kot je prilagoditev delovnega mesta ali delovnega časa.

58 Mogoče bi bilo namreč šteti – kar mora sicer preveriti predložitveno sodišče – da so bili v praksi večinoma delavci s tako invalidnostjo zavezani, da pred datumom, ki ga je izbrala bolnišnica iz postopka v glavni stvari, pri njej formalizirajo svoje zdravstveno stanje s predložitvijo odločbe o ugotovljeni invalidnosti, medtem ko so drugi delavci z drugačno invalidnostjo, na primer zaradi lažje invalidnosti ali ker niso takoj potrebovali razumnih prilagoditev, kot so tiste, omenjene v prejšnji točki, lahko izbirali, ali bodo to storili ali ne.

59 Vendar v skladu s členom 2(2)(b)(i) Direktive 2000/78 različno obravnavanje, zaradi katerega so osebe z očitno invalidnostjo ali invalidnostjo, ki narekuje razumne prilagoditve, dejansko postavljene v slabši položaj, ne more pomeniti posredne diskriminacije, če ga objektivno upravičuje legitimni cilj in je način uresničevanja tega cilja primeren in nujen. V obravnavani zadevi se zdi, da iz cilja prakse iz postopka v glavni stvari, ki je ustvarjanje prihrankov, izhaja, da pogoji, ki se zahtevajo za tako utemeljitev, niso izpolnjeni, kar mora – po potrebi – preveriti predložitveno sodišče.

60 Glede na zgoraj navedeno je treba na postavljeno vprašanje odgovoriti, da je treba člen 2 Direktive 2000/78 razlagati tako, da:

– praksa delodajalca, da dodatek k plači izplača invalidnim delavcem, ki so odločbo o ugotovljeni invalidnosti predložili po datumu, ki ga je izbral ta delodajalec, ne pa invalidnim delavcem, ki so to odločbo predložili pred tem datumom, lahko pomeni neposredno diskriminacijo, če se izkaže, da ta praksa temelji na merilu, ki je neločljivo povezano z invalidnostjo, ker ta praksa lahko dokončno onemogoči, da bi jasno opredeljena skupina delavcev, katerih delodajalec je ob uvedbi te prakse nujno vedel za njihovo stanje invalidnosti, izpolnila ta časovni pogoj;

– navedena praksa, čeprav je na videz nevtralna, lahko pomeni posredno diskriminacijo zaradi invalidnosti, če se izkaže, da postavlja v slabši položaj invalidne delavce zaradi narave njihove invalidnosti, zlasti zaradi očitnosti invalidnosti ali ker je za to invalidnost potrebna razumna prilagoditev delovnih pogojev, ne da bi bila objektivno upravičena z legitimnim ciljem in ne da bi bil način uresničevanja tega cilja primeren in nujen.

Stroški

61 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (veliki senat) razsodilo:

Člen 2 Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu je treba razlagati tako, da:

– **praksa delodajalca, da dodatek k plači izplača invalidnim delavcem, ki so odločbo o ugotovljeni invalidnosti predložili po datumu, ki ga je izbral ta delodajalec, ne pa invalidnim delavcem, ki so to odločbo predložili pred tem datumom, lahko pomeni neposredno diskriminacijo, če se izkaže, da ta praksa temelji na merilu, ki je neločljivo povezano z invalidnostjo, ker ta praksa lahko dokončno onemogoči, da bi jasno opredeljena skupina delavcev, katerih delodajalec je ob uvedbi te prakse nujno vedel za njihovo stanje invalidnosti, lahko izpolnila ta časovni pogoj;**

– **navedena praksa, čeprav je na videz nevtralna, lahko pomeni posredno diskriminacijo zaradi invalidnosti, če se izkaže, da postavlja v slabši položaj invalidne delavce zaradi narave njihove invalidnosti, zlasti zaradi očitnosti invalidnosti ali ker je za to invalidnost potrebna razumna prilagoditev delovnih pogojev, ne da bi bila objektivno upravičena z legitimnim ciljem in ne da bi bil način uresničevanja tega cilja primeren in nujen.**

Podpisi