TEISINGUMO TEISMO (didžioji kolegija) SPRENDIMAS

2021 m. sausio 26 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Vienodas požiūris užimtumo ir profesinėje srityje – Direktyva 2000/78/EB – 2 straipsnio 1 dalis ir 2 dalies a ir b punktai – „Diskriminacijos sąvoka“ – Tiesioginė diskriminacija – Netiesioginė diskriminacija – Diskriminacija dėl negalios – Skirtingas požiūris į tos pačios grupės neįgalius darbuotojus – Darbo užmokesčio priedo skyrimas neįgaliems darbuotojams, kurie neįgalumo pripažinimo pažymėjimą pateikė po darbdavio pasirinktos datos – Netaikymas neįgaliems darbuotojams, kurie savo pažymėjimą pateikė iki šios datos“

Byloje C-16/19

dėl *Sąd Okręgowy w Krakowie* (Krokuvos apygardos teismas, Lenkija) 2018 m. lapkričio 27 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2019 m. sausio 2 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

VL

prieš

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

TEISINGUMO TEISMAS (didžioji kolegija),

kurį sudaro pirmininkas K. Lenaerts, pirmininko pavaduotoja R. Silva de Lapuerta, kolegijų pirmininkai A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan ir M. Ilešič, teisėjai E. Juhász, T. von Danwitz (pranešėjas), S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos ir N. Jääskinen,

generalinis advokatas G. Pitruzzella,

posėdžio sekretorius M. Aleksejev, skyriaus vadovas,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2020 m. kovo 10 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– VL, atstovaujamos *adwokaci* M. Podskalna ir A. M. Niżankowska-Horodecka,

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

– Lenkijos vyriausybės, atstovaujamos B. Majczyna, A. Siwek-Ślusarek ir D. Lutostańska,

* Proceso kalba: lenkų.

– Portugalijos vyriausybės, atstovaujamos A. Pimenta, M. J. Marques ir P. Barros da Costa,

– Europos Komisijos, atstovaujamos A. Szmytkowska ir C. Valero,

susipažinęs su 2020 m. birželio 18 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79), 2 straipsnio išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant VL ir *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie* (Dr. J. Babinskio klinikinės ligoninės Nepriklausomas visuomenės sveikatos priežiūros centras Krokuvoje, Lenkija) ginčą dėl darbo užmokesčio priedo sumokėjimo.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Direktyvos 2000/78 11 ir 12 konstatuojamosiose dalyse nurodyta:

„(11) diskriminavimas dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos gali pakenkti [SESV] tikslų įgyvendinimui, ypač siekti pakankamai didelio užimtumo ir socialinės apsaugos lygio, gerinti gyvenimo lygį ir gyvenimo kokybę, siekti ekonominės ir socialinės sanglaudos bei vienybės ir laisvo asmenų judėjimo.

(12) dėl to visoje [Europos Sąjungoje] šioje direktyvoje aptariamose srityse turėtų būti draudžiama bet kokia tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos. <…>“

4 Šios direktyvos 1 straipsnis „Tikslas“ suformuluotas taip:

„Šios direktyvos tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą.“

5 Minėtos direktyvos 2 straipsnyje „Diskriminacijos sąvoka“ nustatyta:

„1. Šioje direktyvoje „vienodo požiūrio principas“ reiškia, kad dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos.

2. Šio straipsnio 1 dalyje:

a) tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu;

b) netiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrą religiją ar įsitikinimus išpažįstantys, tam tikrą negalią turintys, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent:
   i) tas sąlygas, kriterijus ar taikomą praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis [tinkamomis] ir būtinomis priemonėmis arba
   ii) tam tikrą negalią turinčių asmenų atžvilgiu darbdavys, asmuo arba organizacija, kuriems yra taikoma ši direktyva, pagal nacionalinius teisės aktus yra įpareigoti imtis atitinkamų priemonių, atitinkančių 5 straipsnyje išdėstytus principus, kad būtų pašalinti dėl tokių sąlygų, taikomų kriterijų ar praktikos susidarę nepatogumai.

<…>

5. Ši direktyva nepažeidžia priemonių, numatytų nacionaliniuose teisės aktuose, kurie demokratinėse visuomenėse yra būtini visuomenės saugumui, viešajai tvarkai palaikyti ir kriminalinių nusikaltimų prevencijai, kitų asmenų sveikatos, teisių ir laisvių apsaugai.“

6 Šios direktyvos 3 straipsnyje „Taikymo sritis“ numatyta:

„1. Neviršijant [Sąjungai] suteiktų įgaliojimų, ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas:

<…>

c) įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą;

<…>

4. Valstybės narės gali numatyti, kad diskriminaciją dėl negalios ar amžiaus reglamentuojančios šios direktyvos nuostatos nebūtų taikomos ginkluotosioms pajėgoms.“

Lenkijos teisė

7 Pagrindinės bylos aplinkybėms taikytinos redakcijos *Kodeks pracy* (Darbo kodeksas) 11^3 straipsnyje nustatyta:

„Bet kokia tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija užimtumo srityje, ypač dėl lyties, amžiaus, negalios, rasės, religijos, tautybės, politinių įsitikinimų, narystės profesinėje sąjungoje, etninės kilmės, tikėjimo, seksualinės orientacijos, taip pat dėl darbo pagal terminuotą ar neterminuotą darbo sutartį arba visą ar ne visą darbo dieną, yra draudžiama.“

8 Šio kodekso 18^{3a} straipsnis suformuluotas taip:

„§ 1. Darbuotojai turi būti vienodai vertinami, kiek tai susiję su darbo sutarčių sudarymu ir nutraukimu, įdarbinimo sąlygomis, paaukštinimu ir galimybėmis mokytis siekiant pagerinti profesinę kvalifikaciją, visų pirma nepriklausomai nuo lyties, amžiaus, negalios, rasės, religijos, tautybės, politinių įsitikinimų, narystės profesinėje sąjungoje, etninės kilmės, tikėjimo, seksualinės orientacijos, taip pat neatsižvelgiant į tai, ar jų darbas yra pagal terminuotą ar neterminuotą darbo sutartį, visą ar ne visą darbo dieną.

§ 2. Vienodas požiūris užimtumo srityje reiškia, kad negali būti tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl 1 dalyje nurodytų priežasčių.

§ 3. Tiesioginė diskriminacija yra tuo atveju, kai darbuotojas dėl vienos ar kelių 1 dalyje nurodytų priežasčių buvo, yra ar galėtų būti panašioje situacijoje vertinamas mažiau palankiai nei kiti darbuotojai.

§ 4. Netiesioginė diskriminacija yra tuo atveju, kai dėl iš pažiūros neutralios nuostatos, pritaikyto kriterijaus ar veiksmų atsiranda arba galėtų atsirasti nepalankus skirtumas arba nepalanki padėtis, susijusi su darbo sutarčių sudarymu ir nutraukimu, įdarbinimo sąlygomis, paaukštinimu ir galimybėmis mokytis siekiant pagerinti profesinę kvalifikaciją, paveikiantys arba galintys paveikti visus arba didelį skaičių darbuotojų, priklausančių grupei, išskirtai dėl vienos ar kelių 1 dalyje nurodytų priežasčių, nebent tokią nuostatą, kriterijų ar veiksmus objektyviai pateisina siekiamas teisėtas tikslas, o pasirinktos priemonės, siekiant šio tikslo, yra būtinos ir tinkamos.

<…>“

9 Šio kodekso 18^{3b} straipsnyje numatyta:

„§ 1. Atsižvelgiant į 2–4 dalis, vienodo požiūrio principo užimtumo srityje pažeidimu laikoma situacija, kai darbdavys diferencijuoja darbuotojo padėtį dėl vienos ar kelių 18^{3a} straipsnio 1 dalyje nurodytų priežasčių ir dėl to visų pirma:

1) atsisakoma sudaryti darbo sutartį arba ji nutraukiama,

2) nepalankiai nustatomas darbo užmokestis ar kitos įdarbinimo sąlygos arba asmuo nepaaukštinimas ar negauna kitų su darbu susijusių išmokų;

3) <…>

– nebent darbdavys įrodo, kad rėmėsi objektyviomis priežastimis.

<…>“

10 Pagrindinės bylos aplinkybėms taikytinos redakcijos 1997 m. rugpjūčio 27 d. *ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (Įstatymas dėl neįgalių asmenų profesinės ir socialinės reabilitacijos ir užimtumo) (*Dz. U.* Nr. 123, 776 pozicija) (toliau – 1997 m. rugpjūčio 27 d. įstatymas) 2a straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Negalią turintis asmuo laikomas neįgaliu darbuotoju nuo datos, kai pateikia darbdaviui neįgalumo pripažinimo pažymėjimą. <…>“

11 Šio įstatymo 21 straipsnyje nurodyta:

„1. Darbdavys, kuris įdarbina dvidešimt penkis ar daugiau darbuotojų dirbti visą darbo dieną, <…> yra įpareigotas mokėti [Valstybiniam neįgaliųjų reabilitacijos fondui (PFRON)] mėnesines įmokas, kurios sudaro 40,65 % vidutinio darbo užmokesčio, padauginto iš darbuotojų skaičiaus, lygaus darbuotojų skaičiaus, atitinkančio 6 % negalią turinčių asmenų užimtumo rodiklį, ir faktiškai įdarbintų neįgalių asmenų skaičiaus skirtumui.

Darbdaviai, kurie įdarbina bent 6 % negalią turinčių darbuotojų, yra atleidžiami nuo 1 dalyje nurodytų įmokų mokėjimo.

<…>“

Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

12 VL buvo įdarbinta psichologe pagrindinėje byloje aptariamoje ligoninėje, paskutinį kartą – laikotarpiu nuo 2011 m. spalio 3 d. iki 2016 m. rugsėjo 30 d. 2011 m. gruodžio 8 d. ji gavo vidutinio lygio nuolatinio neįgalumo pripažinimo pažymėjimą, jį perdavė savo darbdaviui 2011 m. gruodžio 21 d.

13 2013 m. antrą pusmetį po susitikimo su darbuotojais pagrindinėje byloje aptariamos ligoninės direktorius nusprendė skirti 250 Lenkijos zlotų (PLN) (maždaug 60 EUR) mėnesinį darbo užmokesčio priedą darbuotojams, kurie po šio susitikimo pateiks jam neįgalumo pripažinimo pažymėjimą.

14 Šia priemone buvo siekiama sumažinti pagrindinėje byloje aptariamos ligoninės įmokų Valstybiniam neįgaliųjų reabilitacijos fondui (toliau – PFRON) sumą.

15 Remiantis tuo sprendimu, darbo užmokesčio priedas buvo individualiai skirtas trylikai darbuotojų, kurie po to susitikimo pateikė neįgalumo pripažinimo pažymėjimą. Tačiau šešiolika darbuotojų, kurie pažymėjimą darbdaviui buvo pateikę iki minėto susitikimo (įskaitant VL), šio priedo negavo.

16 VL pareiškė ieškinį darbdaviui *Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych* (Krokuvos Nowa Huta apylinkės teismo IV darbo ir socialinės apsaugos bylų skyrius, Lenkija), ieškinyje teigė patyrusi diskriminaciją, susijusią su darbo apmokėjimo sąlygomis.

17 Kadangi tas teismas ieškinį atmetė, VL pateikė apeliacinį skundą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme *Sąd Okręgowy w Krakowie* (Krokuvos apygardos teismas, Lenkija).

18 Apeliaciniame skunde VL teigia, kad jos darbdavys skyrė darbo užmokesčio priedą grupei darbuotojų, kuriems būdingas bendras požymis, t. y. negalia, tačiau su sąlyga, kad jie pateiks neįgalumo pripažinimo pažymėjimą po jo pasirinktos datos, todėl darbuotojams, kurie savo pažymėjimus pateikė iki šios datos, šis darbo užmokesčio priedas neskirtas. VL mano, kad tokia praktika, kurios tikslas buvo paskatinti neįgalius darbuotojus, dar nepateikusius neįgalumo pripažinimo pažymėjimo, tai padaryti tam, kad būtų sumažinta pagrindinėje byloje aptariamos ligoninės įmokų PFRON suma, prieštarauja Direktyvai 2000/78, kuria draudžiama bet kokia tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl negalios.

19 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas, ar netiesioginė diskriminacija, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnį, gali atsirasti tuomet, kai darbdavys skirtingą požiūrį taiko tos pačios grupės darbuotojams, turintiems tą patį požymį, dėl kurio taikoma apsauga (šiuo atveju – negalią), nors į aptariamus neįgalius darbuotojus nežiūrima mažiau palankiai nei į negalios neturinčius darbuotojus.

20 Šiomis aplinkybėmis *Sąd Okręgowy w Krakowie* (Krokuvos apygardos teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar [Direktyvos 2000/78] 2 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad viena iš vienodo požiūrio principo pažeidimo formų yra atskirų asmenų, priklausančių vienu požymiu, dėl kurio taikoma apsauga (negalia), pasižyminčiai grupei, padėties diferencijavimas, jeigu šis darbdavio šioje grupėje taikomas diferencijavimas remiasi iš pažiūros neutraliu kriterijumi, šis kriterijus negali būti objektyviai pateisintas teisėtu tikslu ir šiam tikslui pasiekti pasirinktos priemonės nėra tinkamos ir būtinos?“

Dėl prejudicinio klausimo

21 Savo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2000/78 2 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad šioje nuostatoje nurodyta „diskriminacijos sąvoka“ gali apimti darbdavio praktiką nuo jo pasirinktos datos neskirti darbo

užmokesčio priedo, mokamo neįgaliems darbuotojams pagal pateiktą neįgalumo pripažinimo pažymėjimą, tiems neįgaliems darbuotojams, kurie tokį pažymėjimą darbdaviui jau buvo pateikę iki minėtos datos.

22 Pirmiausia primintina, kad pagal Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalies c punktą, neviršijant Sąjungai suteiktų įgaliojimų, šios direktyvos taikymo sritis apima visus asmenis tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, taip pat ir valstybines įstaigas, kiek tai susiję su įdarbinimo ir darbo sąlygomis, įskaitant atleidimo iš darbo ir darbo užmokesčio sąlygas.

23 „Darbo užmokesčio“, kaip jis suprantamas pagal šią nuostatą, sąvoka turi būti aiškinama plačiai ir apima bet kokį atlygį grynaisiais arba natūra dabartiniu metu ar ateityje su sąlyga, kad jį moka, nors ir netiesiogiai, darbdavys darbuotojui už jo darbą, nesvarbu, ar pagal darbo sutartį, ar pagal teisės nuostatas, ar savanoriškai (šiuo klausimu žr. 2016 m. birželio 2 d. Sprendimo *C*, C-122/15, EU:C:2016:391, 21 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

24 Todėl darbo užmokesčio priedas, kaip antai nagrinėjamas pagrindinėje byloje, turi būti laikomas priskiriamu prie darbo užmokesčio sąlygų, kaip jos suprantamos pagal Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalies c punktą.

25 Siekiant atsakyti į prejudicinį klausimą, pirmiausia reikia nustatyti, ar skirtingas požiūris į tos pačios grupės neįgalius asmenis gali patekti į „diskriminacijos sąvoką“, numatytą Direktyvos 2000/78 2 straipsnyje.

26 Pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją aiškinant Sąjungos teisės nuostatą reikia atsižvelgti ne tik į jos tekstą, bet ir kontekstą ir teisės akto, kuriame ji įtvirtinta, tikslus (šiuo klausimu žr. 2018 m. balandžio 17 d. Sprendimo *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, 44 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

27 Pirma, kalbant apie Direktyvos 2000/78 2 straipsnio tekstą pažymėtina, kad šio straipsnio 1 dalyje vienodo požiūrio principas šios direktyvos taikymo tikslais reiškia, kad nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl kurios nors iš šios direktyvos 1 straipsnyje nurodytų priežasčių, įskaitant negalią.

28 2 straipsnio 2 dalies a punkte numatyta, kad tiesioginė diskriminacija yra tada, kai dėl, be kita ko, negalios su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėtų būti elgiamasi su kitu asmeniu, o jo 2 dalies b punkte – kad (išskyrus šio b punkto i ir ii papunkčiuose numatytus atvejus) netiesioginė diskriminacija yra tada, kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos, be kita ko, tam tikrą negalią turintys asmenys gali patekti į prastesnę padėtį nei kiti asmenys.

29 Pastaruoju aspektu reikia pažymėti, kad dėl jame esančios nuorodos į diskriminaciją „dėl“ kurios nors iš Direktyvos 2000/78 1 straipsnyje nurodytų priežasčių ir į mažiau palankų elgesį „dėl“ kurios nors iš šių priežasčių, taip pat dėl žodžių „kitas“ asmuo ir „kiti asmenys“ vartojimo šios direktyvos 2 straipsnio 1 ir 2 dalių tekstas neleidžia daryti išvados, kad, kiek tai susiję su minėtame 1 straipsnyje nurodytu požymiu, dėl kurio taikoma apsauga (negalia), minėtoje direktyvoje numatytas diskriminacijos draudimas apsiriboja tik skirtingu požiūriu į neįgalius asmenis ir asmenis, kurie nėra neįgalūs. Atvirkščiai, prielinksnio „dėl“ vartojimas rodo, kad diskriminacija dėl negalios, kaip ji suprantama pagal šią direktyvą, gali būti konstatuota, tik jeigu aptariamas mažiau palankus požiūris taikomas ar prastesnėje padėtyje atsiduriama dėl negalios.

30 Antra, kiek tai susiję su Direktyvos 2000/78 2 straipsnio kontekstu, pažymėtina, kad iš kitų šios direktyvos nuostatų taip pat nematyti tokio apribojimo, koks nurodytas pirmesniame šio sprendimo punkte. Nors minėtos direktyvos 1 straipsnyje, 3 straipsnio 4 dalyje ir 11 bei 12 konstatuojamosiose dalyse bendrai nurodoma diskriminacija „dėl“, be kita ko, negalios, juose nėra jokių paaiškinimų dėl asmenų ar asmenų grupės, su kuriais reikėtų lyginti vertinant tokią galimą diskriminaciją.

31 Trečia, Direktyva 2000/78 siekiamas tikslas patvirtina, kad šios direktyvos 2 straipsnio 1 ir 2 dalys turi būti aiškinamos taip, kad pagal ją asmenų, su kuriais galima lyginti siekiant nustatyti diskriminaciją dėl negalios, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą, ratas neribojamas negalios neturinčiais asmenimis.

32 Pagal Direktyvos 2000/78 1 straipsnį, be to, kaip matyti iš jos pavadinimo, preambulės, turinio ir tikslo, šia direktyva siekiama nustatyti kovos su diskriminacija dėl, be kita ko, negalios užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą, suteikiant kiekvienam asmeniui veiksmingą apsaugą nuo diskriminacijos, be kita ko, šiuo pagrindu (šiuo klausimu žr. 2020 m. balandžio 23 d. Sprendimo *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*, C-507/18, EU:C:2020:289, 36 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

33 Taigi minėtos direktyvos taikymo srityje sukonkretinamas šiuo metu Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 straipsnyje įtvirtintas bendrasis nediskriminavimo principas (šiuo klausimu žr. 2020 m. balandžio 23 d. Sprendimo *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*, C-507/18, EU:C:2020:289, 38 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

34 Kaip jau yra konstatavęs Teisingumo Teismas, Direktyva 2000/78, kiek tai susiję su užimtumu ir profesine sritimi, skirta kovai su visomis diskriminacijos dėl negalios formomis. Minėtoje direktyvoje įtvirtintas vienodo požiūrio šioje srityje principas taikomas ne tam tikrai asmenų kategorijai, o atsižvelgiant į jos 1 straipsnyje išsamiai išvardytus pagrindus (šiuo klausimu žr. 2008 m. liepos 17 d. Sprendimo *Coleman*, C-303/06, EU:C:2008:415, 38 ir 46 punktus, taip pat 2015 m. gegužės 21 d. Sprendimo *SCMD*, C-262/14, nepaskelbtas Rink., EU:C:2015:336, 29 punktą).

35 Nors diskriminacijos dėl negalios atvejai, kaip jie suprantami pagal Direktyvą 2000/78, paprastai yra tokie, kai į neįgaliuosius asmenis žiūrima mažiau palankiai arba jie atsiduria prastesnėje padėtyje, palyginti su negalios neturinčiais asmenimis, šia direktyva suteikiama apsauga sumažėtų, jeigu turėtų būti laikoma, kad joje nustatytas diskriminacijos draudimas situacijai, kurioje tokia diskriminacija atsiranda tik negalią turinčių asmenų grupėje, savaime nebūtų taikomas vien dėl to, kad skirtingas požiūris taikomas atskiriems neįgaliems asmenims.

36 Tokiomis aplinkybėmis, kaip nurodė Europos Komisija savo pastabose per teismo posėdį, o Lenkijos ir Portugalijos vyriausybės – savo rašytinėse pastabose, Direktyvoje 2000/78 įtvirtintu vienodo požiūrio principu siekiama apsaugoti negalią turintį darbuotoją, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą, nuo bet kokios diskriminacijos dėl negalios, palyginti ne tik su negalios neturinčiais darbuotojais, bet ir su kitais negalią turinčiais darbuotojais.

37 Remiantis būtent šia išvada toliau reikia įvertinti, ar Direktyvos 2000/78 2 straipsnyje nurodyta „diskriminacijos sąvoka“ gali apimti darbdavio praktiką, pagal kurią nuo jo pasirinktos datos darbo užmokesčio priedo, mokamo neįgaliems darbuotojams pateikus neįgalumo pripažinimo pažymėjimą, negali gauti tie darbuotojai, kurie šiam darbdaviui jau yra pateikę tokį pažymėjimą iki minėtos datos.

38 Nors galiausiai nacionalinis teismas, kuris vienintelis turi kompetenciją vertinti faktines aplinkybes ir aiškinti nacionalinės teisės aktus, turi nustatyti, ar pagrindinėje byloje aptariama praktika sukuria diskriminaciją, draudžiamą pagal Direktyvą 2000/78, Teisingumo Teismas, kuris nacionaliniam teismui turi pateikti naudingų atsakymų, remdamasis pagrindinės bylos medžiaga ir jam pateiktomis rašytinėmis ir žodinėmis pastabomis, turi teisę pateikti gaires, kurios leistų šiam teismui priimti

sprendimą konkrečioje jo nagrinėjamoje byloje (šiuo klausimu žr. 2017 m. kovo 14 d. Sprendimo *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, 36 punktą ir 2018 m. kovo 6 d. Sprendimo *SEGRO ir Horváth*, C-52/16 ir C-113/16, EU:C:2018:157, 79 punktą).

39 Be to, nors prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo klausime rėmėsi tuo, kad yra skirtingas požiūris, pagrįstas akivaizdžiai neutraliu kriterijumi, t. y. neįgalumo pripažinimo pažymėjimo pateikimo data, pagal suformuotą jurisprudenciją vien ši aplinkybė netrukdo Teisingumo Teismui pateikti jam išsamaus išaiškinimo, kuris gali būti naudingas sprendimui jo nagrinėjamoje byloje priimti, neatsižvelgiant į tai, ar jis apie tai užsimena savo pateiktuose klausimuose. Teisingumo Teismas turi iš visos nacionalinio teismo pateiktos informacijos, ypač iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvuojamosios dalies, atrinkti atsižvelgiant į bylos dalyką aiškintinus Sąjungos teisės klausimus (2017 m. kovo 14 d. Sprendimo *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, 33 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

40 Pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalį, siejamą su jos 1 straipsniu, ši direktyva draudžia, be kita ko, bet kokią tiesioginę ar netiesioginę diskriminaciją dėl negalios.

41 Visų pirma dėl to, ar tokia praktika, kaip aptariama pagrindinėje byloje, gali reikšti tiesioginę diskriminaciją dėl negalios, pažymėtina, kad, kaip priminta šio sprendimo 28 punkte, iš Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies a punkto matyti, kad tokia diskriminacija yra tada, kai dėl negalios su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėtų būti elgiamasi su kitu asmeniu.

42 Pažymėtina, kad situacijų panašumo reikalavimas, taikomas siekiant nustatyti, ar buvo pažeistas vienodo požiūrio principas, turi būti vertinamas atsižvelgiant į visus šias situacijas apibūdinančius elementus (2019 m. sausio 22 d. Sprendimo *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, 42 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

43 Konkrečiai kalbant, reikalaujama, kad situacijos būtų tik panašios, o ne identiškos, ir šis panašumas turi būti vertinamas į atitinkamą išmoką atsižvelgiant ne bendrai ir abstrakčiai, bet specialiai ir konkrečiai (šiuo klausimu žr. 2019 m. sausio 22 d. Sprendimo *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, 43 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

44 Be to, negalima teigti, kad nuostata ar praktika tiesiogiai nustato skirtingą požiūrį dėl negalios, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 1 straipsnio ir 2 straipsnio 2 dalies a punkto nuostatas, jeigu jos grindžiamos kriterijumi, kuris nėra neatsiejamai susijęs su negalia (šiuo klausimu žr. 2017 m. kovo 9 d. Sprendimo *Milkova*, C-406/15, EU:C:2017:198, 42 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją, taip pat 2018 m. sausio 18 d. Sprendimo *Ruiz Conejero*, C-270/16, EU:C:2018:17, 37 punktą).

45 Dėl kitų nei negalios priežasčių, nurodytų minėtos direktyvos 1 straipsnyje, Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad skirtingas požiūris, pagrįstas darbuotojų santuokine padėtimi, o ne aiškiai įvardyta jų seksualine orientacija, vis dėlto yra tiesioginė diskriminacija dėl šios orientacijos, nes, kadangi tuo metu, kai klostėsi atitinkamos faktinės aplinkybės, galimybė sudaryti santuoką atitinkamose valstybėse narėse būdavo suteikiama tik skirtingų lyčių asmenims, homoseksualūs darbuotojai negalėdavo atitikti sąlygos, nustatytos tam, kad galėtų gauti reikalaujamą lengvatą. Esant tokiai situacijai, santuokinė padėtis negalėjo būti laikoma akivaizdžiai neutraliu kriterijumi (šiuo klausimu žr. 2008 m. balandžio 1 d. Sprendimo *Maruko*, C-267/06, EU:C:2008:179, 73 punktą; 2011 m. gegužės 10 d. Sprendimo *Römer*, C-147/08, EU:C:2011:286, 49 ir 52 punktus, taip pat 2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimo *Hay*, C-267/12, EU:C:2013:823, 41, 44 ir 47 punktus).

46 Teisingumo Teismas taip pat yra nusprendęs, kad teise į senatvės pensiją, o ne aiškiai amžiumi grindžiamas skirtingas požiūris į darbuotojus specialios išeitinės išmokos skyrimo sąlygose yra tiesioginė diskriminacija, nes – kadangi ši teisė susieta su minimalaus amžiaus sąlyga – šis skirtingas požiūris grindžiamas su amžiumi neatsiejamai susijusiu kriterijumi (2010 m. spalio 12 d. Sprendimo *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-499/08, EU:C:2010:600, 23 ir 24 punktai).

47 Remdamasis ta pačia logika Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias darbdaviui leidžiama atleisti teisę į senatvės pensiją įgijusius darbuotojus, yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties, nes moterys teisę į tokią pensiją įgyja būdamos jaunesnio amžiaus nei vyrai (šiuo klausimu žr. 2010 m. lapkričio 18 d. Sprendimo *Kleist*, C-356/09, EU:C:2010:703, 46 punktą).

48 Tuo remiantis darytina išvada, kad tais atvejais, kai darbdavys su darbuotoju elgiasi mažiau palankiai, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėtų būti elgiamasi su kitu jo darbuotoju, ir kai, atsižvelgiant į visas reikšmingas bylos aplinkybes, paaiškėja, kad nepalankus požiūris taikomas dėl pirmojo darbuotojo negalios, nes grindžiamas su negalia neatskiriamai susijusiu kriterijumi, toks požiūris prieštarauja Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies a punkte įtvirtintam tiesioginės diskriminacijos draudimui.

49 Nagrinėjamu atveju visų pirma aišku, kad pagrindinėje byloje aptariama praktika lemia skirtingą požiūrį, nes į neįgalius darbuotojus, kurie savo neįgalumo pripažinimo pažymėjimą pagrindinėje byloje aptariamai ligoninei pateikė iki šio sprendimo 13 punkte nurodyto susitikimo dienos (įskaitant VL), buvo žiūrima mažiau palankiai nei į neįgalius darbuotojus, kurie tą dieną savo pažymėjimo dar nebuvo pateikę, nes tik pastarieji turėjo galimybę gauti jų darbdavio pasiūlytą darbo užmokesčio priedą, nuo tos dienos pateikę jam neįgalumo pripažinimo pažymėjimą. Iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, jog neatrodo, kad darbdavys būtų suteikęs galimybę neįgaliems darbuotojams, kurie jam jau yra pateikę pažymėjimą, pateikti jį iš naujo arba pateikti naują pažymėjimą, kad galėtų gauti tokį darbo užmokesčio priedą.

50 Toliau svarbu pažymėti, kad, atsižvelgiant į šio darbo užmokesčio priedo tikslą (priedas buvo nustatytas siekiant sumažinti pagrindinėje byloje aptariamos ligoninės įmokų PFRON sumą, skatinant – kaip matyti iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos – šioje ligoninėje jau įdarbintus neįgalius darbuotojus, kurie dar nepateikė savo neįgalumo pripažinimo pažymėjimo, tai padaryti), šių dviejų kategorijų neįgalių darbuotojų padėtis buvo panaši. Kaip išvados 84 punkte iš esmės pažymėjo generalinis advokatas, šie darbuotojai jau dirbo pagrindinėje byloje aptariamoje ligoninėje tuo metu, kai ši nusprendė nustatyti tokį darbo užmokesčio priedą, ir visi prisidėjo prie šio darbdavio siekiamo lėšų taupymo, neatsižvelgiant į datą, kurią jie pateikė savo neįgalumo pripažinimo pažymėjimą.

51 Galiausiai prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgdamas į visas reikšmingas nagrinėjamos bylos aplinkybes (visų pirma į nacionalinės teisės aktus, kurių aiškinimas priklauso tik jo kompetencijai), turi nustatyti, ar darbdavio nustatyta laiko sąlyga norint gauti pagrindinėje byloje aptariamą darbo užmokesčio priedą (t. y. neįgalumo pripažinimo pažymėjimo pateikimas po jo pasirinktos datos) yra su darbuotojų, kuriems atsisakyta skirti šį priedą, negalia neatsiejamai susijęs kriterijus; jeigu taip būtų, turėtų būti konstatuota tiesioginė diskriminacija dėl negalios.

52 Tarp šiam vertinimui ypač svarbių požymių yra visų pirma VL nurodyta aplinkybė, kad pagal nacionalinės teisės aktus neįgalumo pripažinimo pažymėjimas suteikia specialių teisių, kuriomis darbuotojas gali remtis prieš darbdavį ir kurios kyla tiesiogiai iš neįgalaus darbuotojo statuso.

53 Be to, kadangi darbdavys, atrodo, nesuteikė galimybės neįgaliems darbuotojams, kurie jam jau yra pateikę pažymėjimą, pateikti jį iš naujo arba pateikti naują pažymėjimą, dėl pagrindinėje byloje aptariamos praktikos, kurios nebuvo numatyta 1997 m. rugpjūčio 27 d. įstatyme ir dėl kurios, atrodo, nebuvo iš anksto nustatyta jokio skaidraus kriterijaus dėl pagrindinėje byloje aptariamo darbo užmokesčio priedo skyrimo ar neskyrimo, aiškiai identifikuota darbuotojų grupė, sudaryta iš visų

neįgalių darbuotojų, apie kurių negalios būklę darbdavys, įvesdamas tokią praktiką, tikrai žinojo, galėjo atsidurti situacijoje, kurioje niekada negalės įvykdyti šios laiko sąlygos. Iš tiesų šie darbuotojai prieš tai oficialiai buvo informavę apie šią savo būklę, pateikdami neįgalumo pripažinimo pažymėjimą.

54 Jeigu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nuspręstų, kad yra tiesioginė diskriminacija, tokia diskriminacija galėtų būti pateisinama tik vienu iš Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 5 dalyje nurodytų pagrindų (šiuo klausimu žr. 2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimo *Hay*, C-267/12, EU:C:2013:823, 45 punktą).

55 Toliau, kalbant apie tai, ar tokia praktika, kaip aptariama pagrindinėje byloje, yra netiesioginė diskriminacija, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punktą, pažymėtina, jog iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad tokia diskriminacija gali atsirasti dėl priemonės, kuri, nors ir suformuluota neutraliai, t. y. nurodant su požymiu, dėl kurio taikoma apsauga, nesusijusius kriterijus, konkrečiai lemia nepalankią šį požymį turinčių asmenų padėtį (šiuo klausimu žr. 2015 m. liepos 16 d. Sprendimo *CHEZ Razpredelenie Bulgaria*, C-83/14, EU:C:2015:480, 94 punktą ir 2017 m. kovo 9 d. Sprendimo *Milkova*, C-406/15, EU:C:2017:198, 43 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

56 Jeigu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nagrinėjamu atveju galiausiai konstatuotų, kad pagrindinėje byloje aptariamą skirtingą požiūrį lemia akivaizdžiai neutrali praktika, jis dar turės patikrinti, ar dėl šio skirtingo požiūrio nepalankioje padėtyje neatsiduria asmenys, turintys tam tikrą negalią, palyginti su kitokią negalią turinčiais asmenimis. Direktyva 2000/78 skirta negaliai apskritai, taigi visoms negalios, kaip ji suprantama pagal šią direktyvą, rūšims be jokių skirtumų ir apribojimų (šiuo klausimu žr. 2016 m. gruodžio 1 d. Sprendimo *Daouidi*, C-395/15, EU:C:2016:917, 42 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

57 Konkrečiai kalbant, tas teismas turės išsiaiškinti, ar dėl to, kad darbo užmokesčio priedo gavimas susietas su sąlyga, jog neįgalumo pripažinimo pažymėjimas turi būti pateiktas po pagrindinėje byloje aptariamos ligoninės pasirinktos datos, dėl šios ligoninės nustatytos praktikos kai kurie neįgalūs darbuotojai neatsidūrė nepalankioje padėtyje dėl ypatingo jų negalios pobūdžio, pavyzdžiui, dėl to, kad ši negalia yra aiškiai matoma, arba dėl to, kad dėl šios negalios reikia imtis atitinkamų pritaikymo priemonių, pavyzdžiui, adaptuoti darbo vietą ar darbo laiką.

58 Būtų galima manyti (su sąlyga, kad tai patikrins prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas), kad oficialiai informuoti pagrindinėje byloje aptariamą ligoninę apie savo sveikatos būklę, pateikiant neįgalumo pripažinimo pažymėjimą iki jos pasirinktos datos, buvo priversti iš esmės būtent tokią negalią turintys darbuotojai, o kiti kitokio pobūdžio negalią turintys darbuotojai, pavyzdžiui, dėl to, kad ji nėra tokia sunki arba dėl jos nereikia nedelsiant imtis atitinkamų pritaikymo priemonių (kaip nurodyta pirmesniame šio sprendimo punkte), galėjo imtis tokių veiksmų ar nesiimti.

59 Pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktį skirtingas požiūris, dėl kurio aiškiai matomą arba atitinkamų pritaikymo priemonių reikalaujančią negalią turintys asmenys faktiškai atsidurtų prastesnėje padėtyje, vis dėlto negalėtų reikšti netiesioginės diskriminacijos, jeigu būtų objektyviai pateisinamas teisėtu tikslu, o šio tikslo būtų siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Nagrinėjamu atveju atrodo, kad iš pagrindinėje byloje aptariamos praktikos tikslo sutaupyti lėšų matyti, kad tokiam pateisinimui keliamos sąlygos nėra įvykdytos, bet tai prireikus turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

60 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pateiktą klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 2000/78 2 straipsnis turi būti aiškinamas taip:

– darbdavio praktika mokėti darbo užmokesčio priedą neįgaliems darbuotojams, pateikusiems neįgalumo pripažinimo pažymėjimą po jo pasirinktos datos, ir nemokėti jo neįgaliems darbuotojams, pateikusiems šį pažymėjimą iki šios datos, gali reikšti tiesioginę diskriminaciją, jeigu

paaiškėja, kad ši praktika pagrįsta su negalia neatsiejamai susijusiu kriterijumi, nes dėl tokios praktikos aiškiai identifikuota darbuotojų grupė, sudaryta iš visų neįgalių darbuotojų, apie kurių negalios būklę darbdavys, įvesdamas tokią praktiką, tikrai žinojo, gali atsidurti situacijoje, kurioje niekada negalės įvykdyti šios laiko sąlygos;

– ši praktika, nors ir atrodo esanti neutrali, gali reikšti netiesioginę diskriminaciją dėl negalios, jeigu paaiškėja, kad dėl jos neįgalūs darbuotojai, atsižvelgiant į jų negalios pobūdį, pavyzdžiui, į tai, kad ši negalia yra aiškiai matoma arba dėl jos reikia tinkamai pritaikyti darbo sąlygas, atsiduria prastesnėje padėtyje ir šios praktikos negalima objektyviai pateisinti teisėtu tikslu, kurio siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

61 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (didžioji kolegija) nusprendžia:

2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 2 straipsnis turi būti aiškinamas taip:

– **darbdavio praktika mokėti darbo užmokesčio priedą neįgaliems darbuotojams, pateikusiems neįgalumo pripažinimo pažymėjimą po jo pasirinktos datos, ir nemokėti jo neįgaliems darbuotojams, pateikusiems šį pažymėjimą iki šios datos, gali reikšti tiesioginę diskriminaciją, jeigu paaiškėja, kad ši praktika pagrįsta su negalia neatsiejamai susijusiu kriterijumi, nes dėl tokios praktikos aiškiai identifikuota darbuotojų grupė, sudaryta iš visų neįgalių darbuotojų, apie kurių negalios situaciją darbdavys, įvesdamas tokią praktiką, tikrai žinojo, gali atsidurti situacijoje, kurioje niekada negalės įvykdyti šios laiko sąlygos;**

– **ši praktika, nors ir atrodo esanti neutrali, gali reikšti netiesioginę diskriminaciją dėl negalios, jeigu paaiškėja, kad dėl jos neįgalūs darbuotojai, atsižvelgiant į jų negalios pobūdį, pavyzdžiui, į tai, kad ši negalia yra aiškiai matoma arba dėl jos reikia tinkamai pritaikyti darbo sąlygas, atsiduria prastesnėje padėtyje ir šios praktikos negalima objektyviai pateisinti teisėtu tikslu, kurio siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.**

Parašai.