Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τμήμα μείζονος συνθέσεως)

της 26ης Ιανουαρίου 2021 *

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Ίση μεταχείριση όσον αφορά την απασχόληση και την εργασία – Οδηγία 2000/78/ΕΚ – Άρθρο 2, παράγραφος 1 και παράγραφος 2, στοιχεία α′ και β′ – "Έννοια των διακρίσεων" – Άμεση διάκριση – Έμμεση διάκριση – Διάκριση λόγω αναπηρίας – Διαφορετική μεταχείριση εντός ομάδας εργαζομένων με αναπηρία – Χορήγηση επιδόματος στους εργαζομένους οι οποίοι υπέβαλαν, κατόπιν της ημερομηνίας που όρισε ο εργοδότης, πιστοποιητικό αναπηρίας – Αποκλεισμός από το ευεργέτημα αυτό των εργαζομένων οι οποίοι υπέβαλαν το πιστοποιητικό τους πριν από τη συγκεκριμένη ημερομηνία»

Στην υπόθεση C-16/19,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Sąd Okręgowy w Krakowie (πρωτοδικείο περιφέρειας Κρακοβίας, Πολωνία) με απόφαση της 27ης Νοεμβρίου 2018, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 2 Ιανουαρίου 2019, στο πλαίσιο της δίκης

VL

κατά

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

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τμήμα μείζονος συνθέσεως),

συγκείμενο από τους K. Lenaerts, Πρόεδρο, R. Silva de Lapuerta, Αντιπρόεδρο, A. Prechal, M. Βηλαρά, E. Regan και M. Ilešič, προέδρους τμήματος, E. Juhász, T. von Danwitz (εισηγητή), S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, K. Λυκούργο και N. Jääskinen, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: G. Pitruzzella

γραμματέας: M. Aleksejev, προϊστάμενος μονάδας,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 10ης Μαρτίου 2020,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

– η VL, εκπροσωπούμενη από τις M. Podskalna και A. M. Niżankowska-Horodecka, adwokaci,

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

* Γλώσσα διαδικασίας: η πολωνική.

– η Πολωνική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον B. Majczyna καθώς και από τις A. Siwek-Ślusarek και D. Lutostańska,

– η Πορτογαλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τις A. Pimenta, J. Marques και P. Barros da Costa,

– η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τις A. Szmytkowska και C. Valero,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 18ης Ιουνίου 2020,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 2 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ 2000, L 303, σ. 16).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ του VL και του Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (νοσοκομείου J. Babiński, αυτοδιοικούμενου δημοσίου ιδρύματος υγειονομικής περιθάλψεως Κρακοβίας, Πολωνία) σχετικά με την καταβολή επιδόματος.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

3 Οι αιτιολογικές σκέψεις 11 και 12 της οδηγίας 2000/78 έχουν ως εξής:

«(11) Οι διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού μπορούν να υπονομεύσουν την επίτευξη των στόχων της Συνθήκης [ΛΕΕ], ειδικότερα δε την επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας, την άνοδο του βιοτικού επιπέδου και της ποιότητας ζωής, την οικονομική και κοινωνική συνοχή και αλληλεγγύη[, καθώς και την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων].

(12) Προς τούτο, πρέπει να απαγορεύεται σε όλη την [Ευρωπαϊκή Ένωση] κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στους τομείς που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία. […]»

4 Κατά το άρθρο 1 της ως άνω οδηγίας, το οποίο φέρει τον τίτλο «Σκοπός»:

«Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, [αναπηρίας], ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη.»

5 Το άρθρο 2 της εν λόγω οδηγίας, το οποίο φέρει τον τίτλο «Η έννοια των διακρίσεων», ορίζει τα εξής:

«1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1.

2. Για τους σκοπούς της παραγράφου 1:

α) συντρέχει άμεση διάκριση όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο,

β) συντρέχει έμμεση διάκριση όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου μιας ορισμένης θρησκείας ή πεποιθήσεων, με μια ορισμένη [αναπηρία], μιας ορισμένης ηλικίας, ή ενός ορισμένου γενετήσιου προσανατολισμού, σε σχέση με άλλα άτομα εκτός εάν,
   i) η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία, ή
   ii) για τα πρόσωπα με κάποι[α αναπηρία], ο εργοδότης ή κάθε πρόσωπο ή οργανισμός έναντι του οποίου ισχύει η παρούσα οδηγία, υποχρεούται, δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας, να λάβει κατάλληλα μέτρα, ανταποκρινόμενα στην αρχή που θέτει το άρθρο 5, με σκοπό την εξάλειψη των μειονεκτημάτων που συνεπάγεται η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική.

[…]

5. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τα μέτρα που προβλέπει ο εθνικός νόμος και τα οποία σε μια δημοκρατική κοινωνία είναι αναγκαία για την ασφάλεια, την προάσπιση της τάξης και την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων.»

6 Το άρθρο 3 της ίδιας οδηγίας, το οποίο φέρει τον τίτλο «Πεδίο εφαρμογής», προβλέπει τα ακόλουθα:

«1. Εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην [Ένωση], η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων φορέων, όσον αφορά:

[…]

γ) τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών,

[…]

4. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέψουν ότι η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται στις ένοπλες δυνάμεις, στο βαθμό που αφορά τις διαφορές μεταχείρισης λόγω [αναπηρίας] ή ηλικίας.»

Το πολωνικό δίκαιο

7 Το άρθρο 11^3 του Kodeks pracy (εργατικού κώδικα), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης, ορίζει τα εξής:

«Απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση στον τομέα της απασχολήσεως, ιδίως λόγω φύλου, ηλικίας, αναπηρίας, φυλής, θρησκείας, ιθαγένειας, πολιτικών πεποιθήσεων, συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση, εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικού δόγματος, σεξουαλικού προσανατολισμού ή λόγω του ότι η απασχόληση είναι ορισμένου ή αόριστου χρόνου ή είναι πλήρης ή μερική.»

8 Κατά το άρθρο 18^{3a} του ως άνω κώδικα:

«§ 1. Οι εργαζόμενοι τυγχάνουν ίσης μεταχειρίσεως όσον αφορά τη σύναψη και τη λύση της εργασιακής σχέσεως, τους όρους εργασίας, την προαγωγή και την πρόσβαση στην επιμόρφωση με σκοπό τη βελτίωση των επαγγελματικών προσόντων, τούτο δε ανεξαρτήτως, ιδίως, φύλου, ηλικίας, αναπηρίας, φυλής, θρησκείας, ιθαγένειας, πολιτικών πεποιθήσεων, συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση, εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικού δόγματος και σεξουαλικού προσανατολισμού και ανεξαρτήτως του αν η απασχόληση είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου ή είναι πλήρης ή μερική.

§ 2. Ως ίση μεταχείριση στον τομέα της απασχολήσεως νοείται η έλλειψη κάθε δυσμενούς διακρίσεως, άμεσης ή έμμεσης, βάσει των λόγων που μνημονεύονται στην παράγραφο 1.

§ 3. Άμεση διάκριση υφίσταται όταν για έναν ή πλείονες από τους λόγους που μνημονεύονται στην παράγραφο 1 εργαζόμενος υφίσταται, υπέστη ή θα μπορούσε να υποστεί λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από ό,τι άλλοι εργαζόμενοι οι οποίοι βρίσκονται σε ανάλογη κατάσταση.

§ 4. Έμμεση διάκριση υφίσταται όταν, συνεπεία ορισμένης εκ πρώτης όψεως ουδέτερης διατάξεως, κριτηρίου ή πρακτικής, ανακύπτει ή θα μπορούσε να ανακύψει ανισότητα ή ιδιαίτερο μειονέκτημα όσον αφορά τη σύναψη ή λύση της εργασιακής σχέσεως, τους όρους απασχολήσεως, την προαγωγή και την πρόσβαση στην επιμόρφωση με σκοπό τη βελτίωση των επαγγελματικών προσόντων, η οποία αφορά ή θα μπορούσε να αφορά το σύνολο ή σημαντικό αριθμό εργαζομένων που ανήκουν σε ομάδα προσδιοριζόμενη βάσει ενός ή πλειόνων από τα κριτήρια της παραγράφου 1, εκτός αν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογούνται αντικειμενικά από θεμιτό σκοπό, τα δε μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

[…]»

9 Το άρθρο 18^{3b} του εν λόγω κώδικα προβλέπει τα ακόλουθα:

«§ 1. Παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως στον τομέα της απασχολήσεως θεωρείται, με την επιφύλαξη των παραγράφων 2 έως 4, η εκ μέρους του εργοδότη διαφοροποίηση της καταστάσεως του εργαζομένου βάσει ενός ή πλειόνων από τους λόγους που μνημονεύονται στο άρθρο 18^{3a}, παράγραφος 1, η οποία συνεπάγεται ιδίως:

1) την άρνηση συνάψεως εργασιακής σχέσεως ή τη λύση αυτής,

2) τον δυσμενή καθορισμό των αποδοχών ή άλλων όρων απασχολήσεως ή την παράλειψη προαγωγής ή χορηγήσεως άλλων παροχών που συνδέονται με την εργασία,

3) […]

– εκτός αν ο εργοδότης αποδεικνύει ότι στηρίχθηκε σε αντικειμενικούς λόγους.

[…]»

10 Το άρθρο 2a, παράγραφος 1, του ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (νόμου περί επαγγελματικής και κοινωνικής αποκαταστάσεως και περί απασχολήσεως των ατόμων με αναπηρία), της 27ης Αυγούστου 1997 (Dz. U. αριθ. 123, θέση 776), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης (στο εξής: νόμος της 27ης Αυγούστου 1997), ορίζει τα εξής:

«Ένα άτομο με αναπηρία θεωρείται ότι ανήκει στο εργατικό δυναμικό των ατόμων με αναπηρία από την ημερομηνία κατά την οποία υποβάλλει στον εργοδότη πιστοποιητικό αναπηρίας. […]»

11 Το άρθρο 21 του νόμου αυτού ορίζει τα ακόλουθα:

«1. Εργοδότης ο οποίος απασχολεί τουλάχιστον 25 εργαζομένους με καθεστώς πλήρους απασχολήσεως υποχρεούται [...] να καταβάλλει μηνιαίες εισφορές στο [Εθνικό Ταμείο Αποκαταστάσεως Ατόμων με Αναπηρία (PFRON)] οι οποίες ανέρχονται στο 40,65 % του μέσου μισθού πολλαπλασιαζόμενο επί τον αριθμό των εργαζομένων που ισούται με τη διαφορά μεταξύ του αριθμού των εργαζομένων που διασφαλίζουν την τήρηση του ανερχόμενου στο 6 % δείκτη απασχολήσεως ατόμων με αναπηρία και του πραγματικού αριθμού των απασχολούμενων ατόμων με αναπηρία.

2. Οι εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον κατά 6 % εργαζομένους με αναπηρία απαλλάσσονται των εισφορών της παραγράφου 1.

[...]»

Η διαφορά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

12 Η VL εργάσθηκε ως ψυχολόγος στο νοσοκομείο που είναι διάδικος της κύριας δίκης, για τελευταία φορά από τις 3 Οκτωβρίου 2011 έως τις 30 Σεπτεμβρίου 2016. Στις 8 Δεκεμβρίου 2011 χορηγήθηκε στη VL πιστοποιητικό αναπηρίας, μέτριας σοβαρότητας και μόνιμου χαρακτήρα, το οποίο η VL προσκόμισε στον εργοδότη της στις 21 Δεκεμβρίου 2011.

13 Κατά το δεύτερο εξάμηνο του 2013, κατόπιν συναντήσεως με το προσωπικό, ο διευθυντής του νοσοκομείου που είναι διάδικος της κύριας δίκης αποφάσισε να χορηγηθεί μηνιαίο επίδομα ύψους 250 πολωνικών ζλότι (PLN) (περίπου 60 ευρώ) στους εργαζομένους που θα του προσκόμιζαν, κατόπιν της εν λόγω συναντήσεως, πιστοποιητικό αναπηρίας.

14 Το μέτρο αυτό αποσκοπούσε στη μείωση του ποσού των εισφορών τις οποίες κατέβαλλε το νοσοκομείο που είναι διάδικος της κύριας δίκης στο Εθνικό Ταμείο Αποκαταστάσεως Ατόμων με Αναπηρία (στο εξής: PFRON).

15 Βάσει της αποφάσεως αυτής, το επίδομα χορηγήθηκε ατομικά σε δεκατρείς εργαζομένους οι οποίοι είχαν προσκομίσει το πιστοποιητικό αναπηρίας κατόπιν της εν λόγω συναντήσεως. Αντιθέτως, δεκαέξι εργαζόμενοι οι οποίοι είχαν υποβάλει το πιστοποιητικό τους αναπηρίας στον εργοδότη πριν από τη συγκεκριμένη συνάντηση, μεταξύ των οποίων και η VL, δεν έλαβαν το εν λόγω επίδομα.

16 Η VL άσκησε αγωγή ενώπιον του Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (πρωτοδικείου Κρακοβίας-Nowa Huta, τέταρτο τμήμα εργατικών διαφορών και διαφορών κοινωνικής ασφαλίσεως, Πολωνία), υποστηρίζοντας ότι είχε υποστεί διάκριση όσον αφορά τους όρους αποδοχών.

17 Δεδομένου ότι το ως άνω δικαστήριο απέρριψε την αγωγή της, η VL άσκησε έφεση ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, του Sąd Okręgowy w Krakowie (πρωτοδικείου περιφέρειας Κρακοβίας, Πολωνία).

18 Με την έφεσή της, η VL υποστηρίζει ότι ο εργοδότης της χορήγησε το επίδομα σε ομάδα εργαζομένων με κοινό χαρακτηριστικό, συγκεκριμένα δε μια αναπηρία, πλην όμως υπό την προϋπόθεση ότι θα είχαν υποβάλει το πιστοποιητικό αναπηρίας κατόπιν ημερομηνίας που είχε επιλέξει ο ίδιος, με αποτέλεσμα τον αποκλεισμό των εργαζομένων που είχαν υποβάλει το πιστοποιητικό τους πριν από την ημερομηνία αυτή από το ευεργέτημα του εν λόγω επιδόματος. Η VL θεωρεί ότι μια τέτοια πρακτική, σκοπός της οποίας ήταν να παρακινήσει τους εργαζομένους με αναπηρία οι οποίοι δεν έχουν ακόμη

προσκομίσει πιστοποιητικό αναπηρίας να το υποβάλουν, προκειμένου να μειωθεί το ποσό των εισφορών που καταβάλλει στο PFRON το νοσοκομείο το οποίο είναι διάδικος της κύριας δίκης, αντιβαίνει στην οδηγία 2000/78, η οποία απαγορεύει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω αναπηρίας.

19 Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν συντρέχει έμμεση διάκριση, κατά την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας 2000/78, σε περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης προβαίνει σε διάκριση εντός ομάδας εργαζομένων οι οποίοι έχουν το ίδιο προστατευόμενο χαρακτηριστικό, εν προκειμένω αναπηρία, χωρίς οι εργαζόμενοι με αναπηρία να τυγχάνουν λιγότερο ευνοϊκής μεταχειρίσεως σε σχέση με τους εργαζομένους χωρίς αναπηρία.

20 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Sąd Okręgowy w Krakowie (πρωτοδικείο περιφέρειας Κρακοβίας) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Πρέπει το άρθρο 2 της οδηγίας [2000/78] να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι η διαφοροποίηση της καταστάσεως επιμέρους ατόμων τα οποία ανήκουν σε ομάδα προσδιοριζόμενη βάσει ενός προστατευόμενου χαρακτηριστικού (της αναπηρίας) συνιστά μορφή παραβιάσεως της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, όταν η διαφορετική μεταχείριση που επιφυλάσσει ο εργοδότης στα μέλη της ομάδας στηρίζεται σε ένα εκ πρώτης όψεως ουδέτερο κριτήριο το οποίο δεν μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικά από θεμιτό σκοπό, τα δε μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού δεν είναι πρόσφορα και αναγκαία;»

Επί του προδικαστικού ερωτήματος

21 Με το προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινισθεί αν το άρθρο 2 της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι μπορεί να εμπίπτει στην κατά τη διάταξη αυτή «έννοια της διακρίσεως» η πρακτική εργοδότη η οποία συνίσταται στον αποκλεισμό, από της ημερομηνίας που αυτός έχει επιλέξει, από το ευεργέτημα επιδόματος το οποίο καταβάλλεται στους εργαζομένους με αναπηρία λόγω της υποβολής πιστοποιητικού αναπηρίας των ατόμων εκείνων που είχαν ήδη υποβάλει στον εργοδότη τέτοιο πιστοποιητικό πριν από την καθορισθείσα ημερομηνία.

22 Καταρχάς, υπενθυμίζεται ότι η οδηγία 2000/78, σύμφωνα με το άρθρο της 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην Ένωση, τυγχάνει εφαρμογής σε όλα τα πρόσωπα, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων φορέων, όσον αφορά τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχολήσεως, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών.

23 Όσον αφορά τον όρο «αμοιβή», κατά την ως άνω διάταξη, αυτός πρέπει να ερμηνεύεται υπό ευρεία έννοια, περιλαμβάνει δε, ιδίως, όλες τις παροχές σε χρήμα ή σε είδος οι οποίες χορηγούνται ή πρόκειται να χορηγηθούν, έστω εμμέσως, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της εργασίας του δευτέρου, είτε βάσει συμβάσεως εργασίας είτε δυνάμει νομοθετικών διατάξεων ή ακόμη και οικειοθελώς (πρβλ. απόφαση της 2ας Ιουνίου 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, σκέψη 21 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

24 Ως εκ τούτου, πρέπει να γίνει δεκτό ότι επίδομα όπως το επίμαχο στην υπόθεση της κύριας δίκης εμπίπτει στην έννοια των όρων αμοιβής, κατά το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 2000/78.

25 Προκειμένου να δοθεί απάντηση στο προδικαστικό ερώτημα, πρέπει, καταρχάς, να καθορισθεί αν η διαφορετική μεταχείριση εντός ομάδας ατόμων με αναπηρία μπορεί να εμπίπτει στην «έννοια των διακρίσεων», κατά το άρθρο 2 της οδηγίας 2000/78.

26 Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, προκειμένου να ερμηνευθεί διάταξη του δικαίου της Ένωσης, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη όχι μόνον το γράμμα της, αλλά και το πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται και οι σκοποί που επιδιώκονται με τη ρύθμιση της οποίας αποτελεί μέρος (πρβλ. απόφαση της 17ης Απριλίου 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, σκέψη 44 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

27 Όσον αφορά, πρώτον, το γράμμα του άρθρου 2 της οδηγίας 2000/78, η παράγραφος 1 του άρθρου αυτού ορίζει την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως για τους σκοπούς της συγκεκριμένης οδηγίας ως την απουσία άμεσης ή έμμεσης διακρίσεως για κάποιον από τους λόγους που μνημονεύονται στο άρθρο 1 της εν λόγω οδηγίας, μεταξύ των οποίων καταλέγεται και η αναπηρία.

28 Το ίδιο άρθρο 2 προβλέπει στην παράγραφό του 2, στοιχείο α′, ότι συντρέχει άμεση διάκριση οσάκις ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο, λόγω, μεταξύ άλλων, αναπηρίας, και, στην παράγραφό του 2, στοιχείο β′, ότι, εκτός των περιπτώσεων που διαλαμβάνονται στα σημεία i και ii του εν λόγω στοιχείου β′, συντρέχει έμμεση διάκριση οσάκις μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση προσώπου, μεταξύ άλλων, με ορισμένη αναπηρία σε σχέση με άλλα πρόσωπα.

29 Ως προς το τελευταίο αυτό σημείο, επισημαίνεται ότι το γράμμα του άρθρου 2, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 2000/78, καθόσον μνημονεύει, αφενός, τη διάκριση «για» κάποιον από τους λόγους που μνημονεύονται στο άρθρο της 1 και, αφετέρου, τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση «για» κάποιον από τους λόγους αυτούς και καθόσον χρησιμοποιεί τις φράσεις «ένα άλλο» πρόσωπο και «άλλα άτομα», δεν καθιστά δυνατό να συναχθεί ότι, όσον αφορά τον διαλαμβανόμενο στο συγκεκριμένο άρθρο 1 λόγο προστασίας τον οποίο συνιστά η αναπηρία, η απαγόρευση των διακρίσεων που προβλέπει η συγκεκριμένη οδηγία περιορίζεται αποκλειστικώς στις διαφορές ως προς τη μεταχείριση μεταξύ προσώπων με αναπηρία και προσώπων χωρίς αναπηρία. Αντιθέτως, από την προπαρατεθείσα φράση «για [κάποιον από τους λόγους]» προκύπτει ότι διάκριση λόγω αναπηρίας, κατά την έννοια της ίδιας οδηγίας, διαπιστώνεται μόνον οσάκις πρόσωπο υφίσταται την επίμαχη λιγότερο ευνοϊκή ή μειονεκτική μεταχείριση λόγω της αναπηρίας.

30 Όσον αφορά, δεύτερον, το πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται το άρθρο 2 της οδηγίας 2000/78, ούτε από τις λοιπές διατάξεις της οδηγίας αυτής προκύπτει περιορισμός όπως αυτός που εξετάσθηκε στην προηγούμενη σκέψη της παρούσας αποφάσεως. Πράγματι, μολονότι το άρθρο 1 και το άρθρο 3, παράγραφος 4, καθώς και οι αιτιολογικές σκέψεις 11 και 12 της εν λόγω οδηγίας, μνημονεύουν γενικώς τη διάκριση «λόγω», μεταξύ άλλων, της αναπηρίας, δεν περιέχουν καμία διευκρίνιση ως προς το πρόσωπο ή την ομάδα προσώπων που μπορεί να χρησιμεύσει ως μέτρο συγκρίσεως για να εκτιμηθεί το ενδεχόμενο υπάρξεως τέτοιας διακρίσεως.

31 Τρίτον, ο σκοπός που επιδιώκεται με την οδηγία 2000/78 συνηγορεί υπέρ ερμηνείας του άρθρου 2, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας αυτής κατά την οποία η συγκεκριμένη οδηγία δεν περιορίζει αποκλειστικώς στα άτομα χωρίς αναπηρία τον κύκλο των προσώπων σε σχέση με τα οποία μπορεί να γίνει σύγκριση προκειμένου να διαπιστωθεί διάκριση λόγω αναπηρίας, κατά την έννοια της εν λόγω οδηγίας.

32 Πράγματι, βάσει του άρθρου 1 της οδηγίας 2000/78 και όπως συνάγεται τόσο από τον τίτλο και το προοίμιο όσο και από το περιεχόμενο και τον σκοπό της, η οδηγία αυτή έχει ως σκοπό τον καθορισμό ενός γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, των διακρίσεων λόγω, μεταξύ άλλων, αναπηρίας, προκειμένου να εφαρμοσθεί, εντός των κρατών μελών, η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, παρέχοντας σε όλους αποτελεσματική προστασία έναντι των διακρίσεων οι οποίες βασίζονται, μεταξύ άλλων, στον λόγο αυτόν (πρβλ. απόφαση της 23ης Απριλίου 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, σκέψη 36 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

33 Επομένως, η εν λόγω οδηγία εξειδικεύει, στον τομέα τον οποίο καλύπτει, τη γενική αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων η οποία κατοχυρώνεται πλέον με το άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (πρβλ. απόφαση της 23ης Απριλίου 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, σκέψη 38 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

34 Όπως, όμως, έχει διαπιστώσει το Δικαστήριο, η οδηγία 2000/78 αποσκοπεί, όσον αφορά την απασχόληση και την εργασία, στην καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεως λόγω αναπηρίας. Πράγματι, η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως που κατοχυρώνεται με την εν λόγω οδηγία στον τομέα αυτόν δεν έχει εφαρμογή σε συγκεκριμένη κατηγορία προσώπων, αλλά βάσει των, εξαντλητικώς απαριθμούμενων, λόγων που διαλαμβάνονται στο άρθρο 1 της οδηγίας (πρβλ. αποφάσεις της 17ης Ιουλίου 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, σκέψεις 38 και 46, και της 21ης Μαΐου 2015, SCMD, C-262/14, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2015:336, σκέψη 29).

35 Μολονότι, βεβαίως, οι περιπτώσεις διακρίσεως λόγω αναπηρίας, κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78, είναι, κατά κανόνα, εκείνες στις οποίες τα άτομα με αναπηρία υφίστανται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ή υφίστανται μειονεκτική μεταχείριση σε σχέση με τα άτομα χωρίς αναπηρία, η παρεχόμενη βάσει της οδηγία αυτής προστασία θα μειωνόταν αν γινόταν δεκτό ότι περίπτωση κατά την οποία υφίσταται τέτοια διάκριση εντός ομάδας αποτελούμενης αποκλειστικώς από άτομα με αναπηρία δεν εμπίπτει, εξ ορισμού, στο πεδίο εφαρμογής της απαγορεύσεως των διακρίσεων την οποία προβλέπει η εν λόγω οδηγία απλώς και μόνον επειδή η διαφορετική μεταχείριση συντρέχει μεταξύ ατόμων με αναπηρία.

36 Υπό τις συνθήκες αυτές, και όπως υποστήριξαν τόσο η Ευρωπαϊκή Επιτροπή με τις παρατηρήσεις της κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση όσο και η Πολωνική και η Πορτογαλική Κυβέρνηση με τις γραπτές παρατηρήσεις τους, η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως η οποία κατοχυρώνεται με την οδηγία 2000/78 αποσκοπεί στην προστασία του εργαζομένου με αναπηρία κατά την έννοια της οδηγίας αυτής έναντι κάθε διακρίσεως λόγω αναπηρίας όχι μόνον σε σχέση με τους εργαζομένους χωρίς αναπηρία, αλλά και σε σχέση με τους λοιπούς εργαζομένους με αναπηρία.

37 Με βάση τη διαπίστωση αυτή πρέπει, εν συνεχεία, να εκτιμηθεί αν μπορεί να εμπίπτει στην «έννοια των διακρίσεων», κατά το άρθρο 2 της οδηγίας 2000/78, η πρακτική εργοδότη που συνίσταται στον αποκλεισμό, από της ημερομηνίας που αυτός έχει επιλέξει, από το ευεργέτημα επιδόματος καταβαλλομένου στους εργαζομένους με αναπηρία βάσει της υποβολής πιστοποιητικού αναπηρίας των προσώπων εκείνων που είχαν ήδη υποβάλει στον εργοδότη τέτοιο πιστοποιητικό πριν από την εν λόγω ημερομηνία.

38 Μολονότι απόκειται εν τέλει στο εθνικό δικαστήριο, που είναι αποκλειστικώς αρμόδιο να εκτιμήσει τα πραγματικά περιστατικά και να ερμηνεύσει την εθνική νομοθεσία, να κρίνει αν η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης πρακτική ενέχει διάκριση απαγορευόμενη από την οδηγία 2000/78, το Δικαστήριο, το οποίο καλείται να δώσει στο εθνικό δικαστήριο χρήσιμες απαντήσεις, είναι αρμόδιο να παράσχει, βάσει της δικογραφίας της υποθέσεως της κύριας δίκης και των γραπτών και προφορικών παρατηρήσεων που του έχουν υποβληθεί, στοιχεία που θα καταστήσουν δυνατή για το εθνικό δικαστήριο την έκδοση αποφάσεως επί της συγκεκριμένης διαφοράς της οποίας έχει επιληφθεί (πρβλ. αποφάσεις της 14ης Μαρτίου 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, σκέψη 36, και της 6ης Μαρτίου 2018, SEGRO και Horváth, C-52/16 και C-113/16, EU:C:2018:157, σκέψη 79).

39 Εξάλλου, το γεγονός και μόνον ότι το αιτούν δικαστήριο μνημόνευσε, στο ερώτημά του, την ύπαρξη διαφορετικής μεταχειρίσεως λόγω ουδέτερου εκ πρώτης όψεως κριτηρίου, συγκεκριμένα δε της ημερομηνίας υποβολής του πιστοποιητικού αναπηρίας, δεν εμποδίζει το Δικαστήριο να του παράσχει όλα τα ερμηνευτικά στοιχεία που μπορούν να είναι χρήσιμα για την εκδίκαση της υποθέσεως της οποίας έχει επιληφθεί, ανεξαρτήτως αν το αιτούν δικαστήριο τα μνημονεύει στα ερωτήματά του. Συναφώς, απόκειται στο Δικαστήριο να συναγάγει, από το σύνολο των στοιχείων που παρέχει το εθνικό δικαστήριο και, ιδίως, από το σκεπτικό της αποφάσεως περί παραπομπής, εκείνα τα στοιχεία

του δικαίου της Ένωσης που χρήζουν ερμηνείας λαμβανομένου υπόψη του αντικειμένου της διαφοράς (απόφαση της 14ης Μαρτίου 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, σκέψη 33 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

40 Κατά το άρθρο της 2, παράγραφος 1, ερμηνευόμενο σε συνδυασμό με το άρθρο 1, η οδηγία 2000/78 απαγορεύει, μεταξύ άλλων, κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω αναπηρίας.

41 Όσον αφορά, πρώτον, το ζήτημα αν μια πρακτική όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης ενδέχεται να συνιστά άμεση διάκριση λόγω αναπηρίας, από το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78, όπως υπομνήσθηκε στη σκέψη 28 της παρούσας αποφάσεως, προκύπτει ότι τέτοια διάκριση συντρέχει οσάκις ένα πρόσωπο υφίσταται λόγω αναπηρίας μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο.

42 Επισημαίνεται, αφενός, ότι η απαίτηση περί αναλόγου χαρακτήρα των περιπτώσεων προκειμένου να διαπιστωθεί η ύπαρξη παραβιάσεως της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως πρέπει να εκτιμάται υπό το πρίσμα του συνόλου των στοιχείων που τις χαρακτηρίζουν (απόφαση της 22ας Ιανουαρίου 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, σκέψη 42 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

43 Ειδικότερα, δεν απαιτείται οι περιπτώσεις να είναι πανομοιότυπες, αλλά απλώς να είναι ανάλογου χαρακτήρα, η δε εξέταση του ανάλογου χαρακτήρα των περιπτώσεων δεν πρέπει να είναι γενική και αφηρημένη αλλά ειδική και συγκεκριμένη, λαμβανομένης υπόψη της εκάστοτε παροχής (πρβλ. απόφαση της 22ας Ιανουαρίου 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, σκέψη 43 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

44 Αφετέρου, δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι διάταξη ή πρακτική εισάγει διαφορετική μεταχείριση βασιζόμενη άμεσα στην αναπηρία, κατά την έννοια των συνδυασμένων διατάξεων του άρθρου 1 και του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας αυτής, καθόσον βασίζεται σε κριτήριο το οποίο δεν είναι αρρήκτως συνδεδεμένο με την αναπηρία (πρβλ. αποφάσεις της 9ης Μαρτίου 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, σκέψη 42 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία, και της 18ης Ιανουαρίου 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, σκέψη 37).

45 Συναφώς, όσον αφορά τους λοιπούς, εκτός της αναπηρίας, λόγους που διαλαμβάνονται στο άρθρο 1 της εν λόγω οδηγίας, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι τυχόν διαφορετική μεταχείριση βάσει της οικογενειακής καταστάσεως των εργαζομένων και όχι ρητώς βάσει του γενετήσιου προσανατολισμού τους εξακολουθεί να αποτελεί άμεση δυσμενή διάκριση λόγω του προσανατολισμού αυτού, καθόσον, δεδομένου ότι ο γάμος, κατά τον χρόνο των υπό κρίση πραγματικών περιστατικών, επιφυλασσόταν σε ετερόφυλα άτομα, ήταν αδύνατο για τους ομοφυλόφιλους εργαζομένους να πληρούν την αναγκαία προϋπόθεση προκειμένου να τύχουν του ζητούμενου πλεονεκτήματος. Σε τέτοια περίπτωση, η οικογενειακή κατάσταση δεν μπορούσε να χαρακτηρισθεί ως εκ πρώτης όψεως ουδέτερο κριτήριο (πρβλ. αποφάσεις της 1ης Απριλίου 2008, Maruko, C-267/06, EU:C:2008:179, σκέψη 73, της 10ης Μαΐου 2011, Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, σκέψεις 49 και 52, και της 12 Δεκεμβρίου 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, σκέψεις 41, 44 και 47).

46 Το Δικαστήριο έχει επίσης κρίνει ότι η διαφορετική μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων αναλόγως του αν αυτοί έχουν θεμελιώσει δικαίωμα συνταξιοδοτήσεως και όχι ρητώς λόγω ηλικίας, όσον αφορά τις προϋποθέσεις χορηγήσεως ειδικής αποζημιώσεως λόγω απολύσεως, συνιστούσε άμεση διάκριση, στο μέτρο που, δεδομένου ότι η θεμελίωση του δικαιώματος αυτού εξαρτάται από προϋπόθεση περί ελαχίστου ορίου ηλικίας, η εν λόγω διαφορετική μεταχείριση στηριζόταν σε κριτήριο άρρηκτα συνδεδεμένο με την ηλικία (απόφαση της 12ης Οκτωβρίου 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, σκέψεις 23 και 24).

47 Στο ίδιο πνεύμα, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι εθνική ρύθμιση η οποία επιτρέπει σε εργοδότη να καταγγείλει τις συμβάσεις εργασίας εργαζομένων που απέκτησαν δικαίωμα συντάξεως γήρατος συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου, καθόσον το δικαίωμα αυτό αποκτάται από τις γυναίκες σε ηλικία μικρότερη από εκείνη που καθορίσθηκε για τους άνδρες (πρβλ. απόφαση της 18ης Νοεμβρίου 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, σκέψη 46).

48 Ως εκ τούτου, σε περίπτωση κατά την οποία ένας εργαζόμενος υφίσταται εκ μέρους του εργοδότη του μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από εκείνη που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση κάποιος άλλος από τους εργαζόμενους του ίδιου εργοδότη και κατά την οποία αποδεικνύεται, λαμβανομένου υπόψη του συνόλου των κρίσιμων περιστάσεων της συγκεκριμένης περιπτώσεως, ότι η δυσμενής αυτή μεταχείριση οφείλεται στην αναπηρία του πρώτου εργαζομένου, καθόσον στηρίζεται σε κριτήριο άρρηκτα συνδεδεμένο με την αναπηρία αυτή, η συγκεκριμένη μεταχείριση αντιβαίνει στην απαγόρευση των άμεσων διακρίσεων κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α′, της οδηγίας 2000/78.

49 Εν προκειμένω, δεν αμφισβητείται καταρχάς ότι η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης πρακτική έχει ως αποτέλεσμα διαφορετική μεταχείριση, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία οι οποίοι υπέβαλαν στο νοσοκομείο που είναι διάδικος της κύριας δίκης το πιστοποιητικό τους αναπηρίας πριν από την ημερομηνία της μνημονευόμενης στη σκέψη 13 της παρούσας αποφάσεως συναντήσεως, μεταξύ των οποίων καταλέγεται και η VL, έτυχαν λιγότερο ευνοϊκής μεταχειρίσεως από ό,τι οι εργαζόμενοι με αναπηρία οι οποίοι, κατά την ημερομηνία αυτή, δεν είχαν ακόμη υποβάλει το πιστοποιητικό τους, δεδομένου ότι μόνον οι τελευταίοι είχαν τη δυνατότητα να λάβουν το επίδομα που προσέφερε ο εργοδότης τους, προσκομίζοντάς του, από της ημερομηνίας αυτής, πιστοποιητικό αναπηρίας. Πράγματι, από τη δικογραφία που διαβιβάσθηκε στο Δικαστήριο προκύπτει ότι ο εργοδότης δεν φαίνεται να παρέσχε στους εργαζομένους με αναπηρία που του είχαν ήδη προσκομίσει το πιστοποιητικό τη δυνατότητα να υποβάλουν εκ νέου το πιστοποιητικό τους ή να υποβάλουν νέο, προκειμένου να λάβουν το συγκεκριμένο επίδομα.

50 Πρέπει, εν συνεχεία, να επισημανθεί ότι, λαμβανομένου υπόψη του σκοπού του εν λόγω επιδόματος, το οποίο προέβλεψε το νοσοκομείο που είναι διάδικος της κύριας δίκης προκειμένου να μειωθεί το ύψος των εισφορών τις οποίες καταβάλλει στο PFRON, παρακινώντας, όπως προκύπτει από τη δικογραφία που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο, τους εργαζομένους με αναπηρία που απασχολούνταν ήδη από το νοσοκομείο αυτό και δεν είχαν ακόμη υποβάλει το πιστοποιητικό αναπηρίας να το καταθέσουν, οι δύο αυτές κατηγορίες εργαζομένων βρίσκονταν σε ανάλογη κατάσταση. Πράγματι, όπως επισήμανε, κατ' ουσίαν, ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 84 των προτάσεών του, οι εργαζόμενοι αυτοί είχαν ήδη αναλάβει υπηρεσία στο νοσοκομείο που είναι διάδικος της κύριας δίκης κατά τον χρόνο που αυτό αποφάσισε να καθιερώσει τέτοιο επίδομα και συνέβαλαν άπαντες στην εξοικονόμηση πόρων την οποία επιδίωκε ο εργοδότης αυτός, ανεξαρτήτως της ημερομηνίας κατά την οποία υπέβαλαν το πιστοποιητικό τους αναπηρίας.

51 Τέλος, απόκειται στο αιτούν δικαστήριο να καθορίσει, λαμβανομένου υπόψη του συνόλου των κρίσιμων περιστάσεων της συγκεκριμένης υποθέσεως, ειδικότερα δε της εθνικής νομοθεσίας της οποίας η ερμηνεία εμπίπτει στην αποκλειστική αρμοδιότητά του, αν η χρονική προϋπόθεση που επέβαλε ο εργοδότης για τη χορήγηση του επίμαχου στην υπόθεση της κύριας δίκης επιδόματος και η οποία συνίσταται συγκεκριμένα στην υποβολή του πιστοποιητικού αναπηρίας κατόπιν της ημερομηνίας που αυτός επέλεξε, αποτελεί κριτήριο άρρηκτα συνδεδεμένο με την αναπηρία των εργαζομένων στους οποίους δεν χορηγήθηκε το επίδομα αυτό, οπότε θα πρέπει να διαπιστωθεί άμεση διάκριση λόγω της αναπηρίας αυτής.

52 Μεταξύ των ιδιαιτέρως σημαντικών για την εκτίμηση αυτή ενδείξεων καταλέγεται, αφενός, η περίσταση, την οποία επισημαίνει η VL, ότι, κατά την εθνική νομοθεσία, το πιστοποιητικό αναπηρίας θεμελιώνει ειδικά δικαιώματα τα οποία ο εργαζόμενος μπορεί να προβάλει έναντι του εργοδότη και τα οποία αντλούνται άμεσα από την ιδιότητά του ως εργαζομένου με αναπηρία.

53 Αφετέρου, στο μέτρο που ο εργοδότης δεν φαίνεται να παρέσχε στους εργαζομένους με αναπηρία που του είχαν ήδη προσκομίσει το πιστοποιητικό τη δυνατότητα να υποβάλουν εκ νέου το πιστοποιητικό τους ή να υποβάλουν νέο, η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης πρακτική, η οποία δεν προβλεπόταν από τον νόμο της 27ης Αυγούστου 1997 και για την οποία δεν φαίνεται να έχει καθορισθεί εκ των προτέρων κανένα διαφανές κριτήριο για τη χορήγηση ή μη του επίμαχου στην υπόθεση της κύριας δίκης επιδόματος, θα μπορούσε να περιαγάγει σε οριστική αδυναμία εκπληρώσεως της εν λόγω χρονικής προϋποθέσεως μια σαφώς προσδιοριζόμενη ομάδα εργαζομένων αποτελούμενη από το σύνολο των εργαζομένων με αναπηρία, των οποίων η συγκεκριμένη ιδιότητα ήταν οπωσδήποτε γνωστή στον εργοδότη κατά την καθιέρωση της πρακτικής αυτής. Πράγματι, οι εργαζόμενοι αυτοί είχαν προηγουμένως καταστήσει δυνατή την τυπική αναγνώριση της ιδιότητας αυτής προσκομίζοντας πιστοποιητικό αναπηρίας.

54 Σε περίπτωση κατά την οποία το αιτούν δικαστήριο αποφανθεί ότι διαπιστώνεται η ύπαρξη δυσμενούς διακρίσεως, τέτοια διάκριση θα μπορούσε να δικαιολογηθεί μόνο για κάποιον από τους λόγους που διαλαμβάνονται στο άρθρο 2, παράγραφος 5, της οδηγίας 2000/78 (πρβλ. απόφαση της 12ης Δεκεμβρίου 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, σκέψη 45).

55 Όσον αφορά, δεύτερον, το ζήτημα αν πρακτική όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης συνιστά έμμεση διάκριση κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι μια τέτοια διάκριση μπορεί να οφείλεται σε μέτρο το οποίο, μολονότι διατυπώνεται κατά τρόπο ουδέτερο, δηλαδή παραπέμποντας σε κριτήρια μη συνδεόμενα με το προστατευόμενο χαρακτηριστικό, περιάγει ωστόσο σε δυσμενή θέση ειδικώς τα άτομα που έχουν αυτό το χαρακτηριστικό (πρβλ. αποφάσεις της 16ης Ιουλίου 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, σκέψη 94, και της 9ης Μαρτίου 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, σκέψη 43 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

56 Εν προκειμένω, εάν το αιτούν δικαστήριο διαπιστώσει, εν τέλει, ότι η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης διαφορετική μεταχείριση οφείλεται σε μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη πρακτική, θα πρέπει επιπλέον να διακριβώσει αν αυτή η διαφορετική μεταχείριση είχε ως αποτέλεσμα να περιέλθουν σε μειονεκτική θέση ειδικώς άτομα με ορισμένες αναπηρίες σε σχέση με άτομα με άλλες αναπηρίες. Πράγματι, η οδηγία 2000/78 αφορά εν γένει την αναπηρία και, επομένως, άνευ διακρίσεως ή περιορισμών, όλες τις αναπηρίες, κατά την έννοια της οδηγίας αυτής (πρβλ. απόφαση της 1ης Δεκεμβρίου 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, σκέψη 42 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

57 Ειδικότερα, στο αιτούν δικαστήριο απόκειται να εξετάσει αν η πρακτική που καθιέρωσε το νοσοκομείο που είναι διάδικος της κύριας δίκης, εξαρτώντας τη χορήγηση του επιδόματος από την προϋπόθεση περί υποβολής του πιστοποιητικού αναπηρίας κατόπιν της ημερομηνίας την οποία το ίδιο επέλεξε, είχε ως αποτέλεσμα να περιαγάγει σε μειονεκτική θέση ορισμένους εργαζομένους με αναπηρία λόγω της ιδιαίτερης φύσεως της αναπηρίας τους, ιδίως δε λόγω του εμφανούς χαρακτήρα της ή λόγω του ότι η αναπηρία αυτή απαιτούσε εύλογες προσαρμογές, όπως είναι η κατάλληλη θέση εργασίας ή το ενδεδειγμένο ωράριο εργασίας.

58 Πράγματι, υπό την επιφύλαξη της διακριβώσεως εκ μέρους του αιτούντος δικαστηρίου, θα μπορούσε να γίνει δεκτό ότι ιδίως οι εργαζόμενοι με τέτοια αναπηρία ήταν υποχρεωμένοι στην πράξη, πριν από την ημερομηνία που επέλεξε το νοσοκομείο που είναι διάδικος της κύριας δίκης, να γνωστοποιήσουν επισήμως σε αυτό την κατάσταση της υγείας τους, υποβάλλοντας πιστοποιητικό αναπηρίας, ενώ άλλοι εργαζόμενοι με διαφορετική αναπηρία, επειδή, για παράδειγμα, η αναπηρία αυτή είναι λιγότερο σοβαρή ή δεν απαιτεί αμέσως εύλογες προσαρμογές όπως οι μνημονευθείσες στην προηγούμενη σκέψη, εξακολουθούσαν να έχουν τη δυνατότητα να προβούν ή όχι σε τέτοια ενέργεια.

59 Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας 2000/78, η διαφορετική μεταχείριση η οποία έχει ως αποτέλεσμα, στην πράξη, τη μειονεκτική μεταχείριση ατόμων που πάσχουν από αναπηρία εμφανή ή επιβάλλουσα εύλογες προσαρμογές δεν συνιστά, εντούτοις, έμμεση

διάκριση εφόσον δικαιολογείται αντικειμενικώς από θεμιτό σκοπό και εφόσον τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία. Εν προκειμένω, από τον σκοπό της επίμαχης στην υπόθεση της κύριας δίκης πρακτικής, ο οποίος συνίσταται στην εξοικονόμηση πόρων, φαίνεται να προκύπτει ότι δεν πληρούνται οι απαιτούμενες προϋποθέσεις για τη δικαιολόγηση αυτή, στοιχείο του οποίου η ενδεχόμενη διακρίβωση απόκειται στο αιτούν δικαστήριο.

60 Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, στο υποβληθέν προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 2 της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι:

– η πρακτική εργοδότη η οποία συνίσταται στην καταβολή επιδόματος στους εργαζομένους με αναπηρία που έχουν υποβάλει το πιστοποιητικό αναπηρίας κατόπιν της ημερομηνίας την οποία επέλεξε ο εργοδότης, και όχι στους εργαζομένους με αναπηρία που είχαν υποβάλει το συγκεκριμένο πιστοποιητικό πριν από την εν λόγω ημερομηνία, μπορεί να συνιστά άμεση διάκριση σε περίπτωση κατά την οποία αποδεικνύεται ότι η πρακτική αυτή στηρίζεται σε κριτήριο άρρηκτα συνδεδεμένο με την αναπηρία, καθόσον δύναται να περιαγάγει σε οριστική αδυναμία εκπληρώσεως της εν λόγω χρονικής προϋποθέσεως μια σαφώς προσδιοριζόμενη ομάδα εργαζομένων αποτελούμενη από το σύνολο των εργαζομένων με αναπηρία, των οποίων η συγκεκριμένη ιδιότητα ήταν οπωσδήποτε γνωστή στον εργοδότη κατά την καθιέρωση της πρακτικής αυτής·

– η εν λόγω πρακτική, μολονότι εκ πρώτης όψεως ουδέτερη, μπορεί να συνιστά έμμεση διάκριση λόγω αναπηρίας όταν αποδεικνύεται ότι έχει ως αποτέλεσμα τη μειονεκτική μεταχείριση εργαζομένων με αναπηρία λόγω της φύσεως της αναπηρίας τους, ιδίως δε λόγω του εμφανούς χαρακτήρα της ή του ότι η αναπηρία αυτή επιβάλλει εύλογες προσαρμογές των συνθηκών εργασίας, ενώ δεν δικαιολογείται αντικειμενικώς από θεμιτό σκοπό, τα δε μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού δεν είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Επί των δικαστικών εξόδων

61 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (τμήμα μείζονος συνθέσεως) αποφαίνεται:

Το άρθρο 2 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, έχει την έννοια ότι:

– **η πρακτική εργοδότη η οποία συνίσταται στην καταβολή επιδόματος στους εργαζομένους με αναπηρία που έχουν υποβάλει το πιστοποιητικό αναπηρίας κατόπιν της ημερομηνίας την οποία επέλεξε ο εργοδότης, και όχι στους εργαζομένους με αναπηρία που είχαν υποβάλει το συγκεκριμένο πιστοποιητικό πριν από την εν λόγω ημερομηνία, μπορεί να συνιστά άμεση διάκριση σε περίπτωση κατά την οποία αποδεικνύεται ότι η πρακτική αυτή στηρίζεται σε κριτήριο άρρηκτα συνδεδεμένο με την αναπηρία, καθόσον δύναται να περιαγάγει σε οριστική αδυναμία εκπληρώσεως της εν λόγω χρονικής προϋποθέσεως μια σαφώς προσδιοριζόμενη ομάδα εργαζομένων αποτελούμενη από το σύνολο των εργαζομένων με αναπηρία, των οποίων η συγκεκριμένη ιδιότητα ήταν οπωσδήποτε γνωστή στον εργοδότη κατά την καθιέρωση της πρακτικής αυτής·**

– **η εν λόγω πρακτική, μολονότι εκ πρώτης όψεως ουδέτερη, μπορεί να συνιστά έμμεση διάκριση λόγω αναπηρίας όταν αποδεικνύεται ότι έχει ως αποτέλεσμα τη μειονεκτική μεταχείριση εργαζομένων με αναπηρία λόγω της φύσεως της αναπηρίας τους, ιδίως δε λόγω του εμφανούς χαρακτήρα της ή του ότι η αναπηρία αυτή επιβάλλει εύλογες προσαρμογές των συνθηκών εργασίας, ενώ δεν δικαιολογείται αντικειμενικώς από θεμιτό σκοπό, τα δε μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού δεν είναι πρόσφορα και αναγκαία.**

(υπογραφές)