Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 26 januari 2021*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Likabehandling i arbetslivet – Direktiv 2000/78/EG – Artikel 2.1 och 2.2 a och b – ’Begreppet diskriminering’ – Direkt diskriminering – Indirekt diskriminering – Diskriminering på grund av funktionshinder – Särbehandling inom en grupp personer med funktionshinder – Lönetillägg som beviljas arbetstagare som före ett datum som bestämts av arbetsgivaren har lämnat in ett intyg om funktionshinder – Uteslutande av arbetstagare med funktionshinder vilka lämnat in sina intyg före detta datum”

I mål C-16/19,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Sąd Okręgowy w Krakowie (regionala domstolen i Krakow, Polen) genom beslut av den 27 november 2018, som inkom till domstolen den 2 januari 2019, i målet

VL

mot

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

meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden K. Lenaerts, vice ordföranden R. Silva de Lapuerta, avdelningsordförandena A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan och M. Ilešič samt domarna E. Juhász, T. von Danwitz (referent), S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos och N. Jääskinen,

generaladvokat: G. Pitruzzella,

justitiesekreterare: enhetschefen M. Aleksejev,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 10 mars 2020,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– VL, genom M. Podskalna och A.M. Niżankowska-Horodecka, adwokaci,

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

* Rättegångsspråk: polska.

– Polens regering, genom B. Majczyna, A. Siwek-Ślusarek och D. Lutostańska, samtliga i egenskap av ombud,

– Portugals regering, genom A. Pimenta, J. Marques och P. Barros da Costa, samtliga i egenskap av ombud,

– Europeiska kommissionen, genom A. Szmytkowska och C. Valero, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 18 juni 2020 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 2 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2000, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan VL och Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (J. Babiński-kliniken, självständigt folkhälsoinstitut i Krakow, Polen) (nedan kallat Babińskikliniken). Målet rör utbetalning av lönetillägg.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 I skälen 11 och 12 i direktiv 2000/78 anges följande:

”(11) Diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning kan undergräva förverkligandet av målen i [EUF]-fördraget, särskilt förverkligandet av en hög sysselsättningsnivå och en hög nivå på det sociala skyddet, en höjning av levnadsstandarden och livskvaliteten, ekonomisk och social sammanhållning och solidaritet samt fri rörlighet för personer.

(12) Därför bör all direkt eller indirekt diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning på de områden som omfattas av detta direktiv förbjudas i hela [Europeiska unionen]. …”

4 Artikel 1 i direktivet, med rubriken ”Syfte”, har följande lydelse:

”Syftet med detta direktiv är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna.”

5 I artikel 2 i direktivet, med rubriken ”Begreppet diskriminering”, föreskrivs följande:

”1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall

a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,

b) indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer med en viss religion eller övertygelse, ett visst funktionshinder, en viss ålder, eller en viss sexuell läggning jämfört med andra personer, om inte
   i) bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga, eller
   ii) när det gäller personer med ett visst funktionshinder, arbetsgivaren eller varje person eller organisation på vilken detta direktiv är tillämpligt är skyldig, enligt den nationella lagstiftningen, att vidta lämpliga åtgärder i enlighet med principerna i artikel 5 för att undanröja de nackdelar som denna bestämmelse, detta kriterium eller förfaringssätt för med sig.

…

5. Detta direktiv skall inte påverka de åtgärder som föreskrivs i nationell lagstiftning och som är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle för den allmänna säkerheten, ordningens bevarande, förebyggande av brott samt skydd för hälsa och andra personers fri- och rättigheter.”

6 I artikel 3 i samma direktiv, med rubriken ”Tillämpningsområde”, föreskrivs följande:

”1. Inom ramen för [unionens] befogenheter skall detta direktiv tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om följande:

…

c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner.

…

4. Medlemsstaterna får föreskriva att detta direktiv inte skall tillämpas på försvarsmakten när det gäller diskriminering på grund av funktionshinder och ålder.”

Polsk rätt

7 I artikel 11^3 i Kodeks Pracy (lagen om arbete), i den lydelse som är tillämplig på omständigheterna i det nationella målet, föreskrivs följande:

”All direkt eller indirekt diskriminering i arbetslivet är förbjuden, framför allt på grund av kön, ålder, funktionshinder, ras, religion, nationalitet, politisk åskådning, medlemskap i ett fackförbund, etniskt ursprung, religion, sexuell läggning eller på grund av att anställningen är en visstidsanställning eller en tillsvidareanställning, eller på heltid eller deltid.”

8 Artikel 18^{3a} i denna lag har följande lydelse:

”1. Arbetstagarna ska behandlas på samma sätt i fråga om ingående och upphörande av anställningsförhållande, anställningsvillkor, befordran och tillträde till utbildning i syfte att utveckla yrkeskvalifikationer, oberoende av bland annat kön, ålder, funktionshinder, ras, religion, nationalitet, politisk övertygelse, medlemskap i ett fackförbund, etniskt ursprung, religion eller sexuell läggning, och oberoende av om anställningen är tidsbegränsad eller tills vidare.

2. Likabehandling i arbetslivet innebär att det inte får förekomma någon som helst diskriminering, direkt eller indirekt, på någon av de grunder som anges i punkt 1.

3. Direkt diskriminering föreligger när en arbetstagare på någon av de grunder som anges i punkt 1 behandlas eller skulle kunna behandlas mindre förmånligt än andra arbetstagare i en jämförbar situation.

4. Indirekt diskriminering föreligger när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt medför att ogynnsamma skillnader eller ett särskilt ogynnsamt läge uppstår eller kan uppstå med avseende på ingående eller uppsägning av anställningsavtal, arbetsvillkor, befordran och tillgång till utbildning för att förbättra yrkesmässiga kvalifikationer för alla eller ett stort antal arbetstagare som tillhör en viss grupp, på någon av de grunder som anges i punkt 1, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

…”

9 I artikel 18^{3b} i denna lag föreskrivs följande:

”1. Åsidosättande av principen om likabehandling i arbetslivet ska, med undantag för vad som föreskrivs i artikel 18^{3b} punkterna 2–4, anses föreligga när arbetsgivaren särbehandlar en arbetstagare på någon av de grunder som anges i artikel 18^{3a}.1, och särskilt följande:

1) vägran att ingå eller avsluta ett anställningsförhållande,

2) ogynnsamt fastställd lön eller andra anställningsvillkor eller uteslutning från befordran eller från beviljande av andra arbetsrelaterade förmåner,

3) …

– såvida inte arbetsgivaren bevisar att han har handlat utifrån objektiva kriterier.

…”

10 I artikel 2a.1 i ustawa o Rehabilitacji zawodowej i Społecznej oraz zatrudnianiu osób Niepełnosprawnych (lag om yrkesmässig och social rehabilitering samt sysselsättning för personer med funktionshinder), av den 27 augusti 1997 (Dz. U. nr 123, position 776), i den lydelse som är tillämplig på omständigheterna i det nationella målet (nedan kallad lagen av den 27 augusti 1997), har följande lydelse:

”En person med funktionshinder ska anses utgöra en del av arbetskraften med funktionshinder från och med den dag då personen inger ett intyg om erkännande av sitt funktionshinder till arbetsgivaren. …”

11 I artikel 21 i denna lag föreskrivs följande:

”1. En arbetsgivare som sysselsätter 25 eller fler heltidsanställda är skyldig att … betala månatliga avgifter till [den statliga fonden för rehabilitering av personer med funktionshinder (PFRON)], med ett belopp motsvarande 40,65 procent av den genomsnittliga lönen multiplicerad med antalet arbetstagare som motsvarar differensen mellan antalet arbetstagare som säkerställer iakttagandet av ett sysselsättningsindex på 6 procent bland personer med funktionshinder och det faktiska antalet anställda med funktionshinder.

2. Arbetsgivare som anställer minst 6 procent arbetstagare med funktionshinder är undantagna från de avgifter som avses i punkt 1.

…”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

12 VL var anställd som psykolog vid Babińskikliniken, senast mellan den 3 oktober 2011 och den 30 september 2016. Den 8 december 2011 erhöll hon ett intyg om funktionshinder, som betecknades som måttligt och permanent, vilket hon lämnade in till sin arbetsgivare den 21 december 2011.

13 Under det andra halvåret 2013, efter ett personalmöte, beslutade direktören för Babińskikliniken att bevilja ett månatligt lönetillägg på 250 polska zloty (cirka 60 euro) till arbetstagare som hade lämnat in ett intyg om funktionshinder vid en senare tidpunkt.

14 Syftet med denna åtgärd var att minska de avgifter som Babińskikliniken betalar till den statliga fonden för rehabilitering av personer med funktionshinder (nedan kallad PFRON)

15 På grundval av detta beslut beviljades lönetillägget var och en av de tretton arbetstagare som lämnat in sitt intyg om funktionshinder efter detta möte. Däremot beviljades inte detta tillägg för 16 arbetstagare, däribland VL, vilka hade skickat in sitt intyg till arbetsgivaren före nämnda möte.

16 VL väckte talan mot sin arbetsgivare vid Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Distriktsdomstolen i Krakow – Nowa Huta i Krakow, avdelningen för arbetsmarknads- och socialförsäkringsfrågor, Polen), och gjorde därvid gällande att hon blivit diskriminerad vad gäller lönevillkoren.

17 Denna domstol ogillade talan, varpå VL överklagade till den hänskjutande domstolen, Sąd Okręgowy w Krakowie (Regionala domstolen i Krakow, Polen).

18 VL har i sitt överklagande gjort gällande att hennes arbetsgivare beviljat ett lönetillägg till en grupp arbetstagare som delar en gemensam egenskap, nämligen ett funktionshinder, men på villkor att de lämnat in ett intyg om funktionshinder efter ett datum som arbetsgivaren har bestämt, vilket medfört att arbetstagare som har lämnat in sitt intyg före detta datum inte kommit i åtnjutande av detta lönetillägg. VL anser att ett sådant förfaringssätt, vars syfte var att förmå arbetstagare med funktionshinder, vilka ännu inte lämnat in ett intyg om funktionshinder, att göra det, för att minska de avgifter som Babińskikliniken betalar in till PFRON, strider mot direktiv 2000/78, enligt vilket all direkt eller indirekt diskriminering på grund av funktionshinder är förbjuden.

19 Den hänskjutande domstolen vill i detta avseende få klarhet i huruvida det kan vara fråga om en indirekt diskriminering, i den mening som avses i artikel 2 i direktiv 2000/78, när en arbetsgivare gör en åtskillnad inom samma grupp av arbetstagare, som kännetecknas av samma skyddade egenskap – i förevarande fall funktionshinder – utan att arbetstagaren med funktionshinder behandlas mindre förmånligt än arbetstagare utan funktionshinder.

20 Mot denna bakgrund beslutade Sąd Okręgowy w Krakowie (Regionala domstolen i Krakow) att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till EU-domstolen:

”Ska artikel 2 i direktiv [2000/78] tolkas så, att särbehandling av situationen för vissa personer inom en grupp som kännetecknas av en skyddad egenskap (funktionshinder) utgör en form av åsidosättande av likabehandlingsprincipen, när särbehandlingen från arbetsgivarens sida inom gruppen sker på grundval av ett skenbart neutralt kriterium, varvid detta kriterium inte objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål inte är lämpliga och nödvändiga?”

Prövning av tolkningsfrågan

21 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida artikel 2 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att ”begreppet diskriminering”, som avses i denna bestämmelse, kan omfatta en arbetsgivares förfaringssätt som består i att, från och med ett datum som denne har bestämt, inte bevilja arbetstagare med funktionshinder ett lönetillägg som betalas ut till arbetstagare med funktionshinder mot att de lämnar in ett intyg om funktionshinder, om dessa har lämnat in intyget före nämnda datum.

22 Domstolen erinrar inledningsvis om att enligt artikel 3.1 c i direktiv 2000/78 ska detta direktiv, inom ramen för unionens befogenheter, tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som inom den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om bland annat anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner.

23 Vad gäller begreppet lön, i den mening som avses i denna bestämmelse, omfattar det bland annat samtliga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner, aktuella eller framtida, som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen, vare sig det sker enligt anställningsavtal, enligt lag eller frivilligt (se, för ett liknande resonemang, dom av den 2 juni 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, punkt 21 och där angiven rättspraxis).

24 Ett lönetillägg, såsom det som är aktuellt i det nationella målet, ska således anses omfattas av lönevillkoren, i den mening som avses i artikel 3.1 c i direktiv 2000/78.

25 För att besvara tolkningsfrågan ska det första avgöras huruvida en särbehandling som uppstår inom en grupp personer med funktionshinder kan omfattas av ”begreppet diskriminering” i artikel 2 i direktiv 2000/78.

26 Enligt domstolens fasta praxis ska en unionsbestämmelse tolkas inte bara med beaktande av dess lydelse, utan också av sammanhanget och de mål som eftersträvas med de föreskrifter som bestämmelsen ingår i (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 44 och där angiven rättspraxis).

27 Vad för det första gäller lydelsen i artikel 2 i direktiv 2000/78, definieras i punkt 1 i denna artikel principen om likabehandling som att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1, däribland funktionshinder.

28 I artikel 2.2 a i nämnda direktiv föreskrivs att direkt diskriminering, med undantag för vad som föreskrivs i punkterna i) och ii), anses förekomma när en person, bland annat på grund av funktionshinder, behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. I artikel 2.2 b i samma direktiv föreskrivs att indirekt diskriminering, med undantag för vad som föreskrivs i punkterna i) och ii), anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer med ett visst funktionshinder jämfört med andra personer.

29 Eftersom det i artikel 2.1 och 2.2 i direktivet hänvisas till diskriminering ”på någon av de grunder” som anges i artikel 1 i direktiv 2000/78, och till en mindre förmånlig behandling ”på någon av [dessa] grunder”, samt genom att dessa bestämmelser använder uttrycken ”en annan” person och ”andra personer”, går det inte att med avseende på den skyddade grunden funktionshinder, som avses i nämnda artikel 1, dra slutsatsen att förbudet mot diskriminering, som föreskrivs i det direktivet, enbart avser särbehandling av personer med funktionshinder i förhållande till personer utan funktionshinder. Det följer däremot av det ovannämnda uttrycket ”på någon av de grunder” att diskriminering på grund av funktionshinder, i den mening som avses i direktivet, endast kan anses föreligga om den mindre förmånliga behandlingen eller missgynnandet i fråga beror på funktionshinder.

30 Vad för det andra gäller det sammanhang som artikel 2 i direktiv 2000/78 ingår i, talar inte heller de övriga bestämmelserna i detta direktiv för någon sådan begränsning som avses i föregående punkt. Även om det i artikel 1 och artikel 3.4 samt i skälen 11 och 12 i direktivet generellt hänvisas till diskriminering ”på grund av” bland annat funktionshinder, innehåller de inte några närmare uppgifter om den person eller den grupp av personer som skulle kunna användas som jämförelseobjekt vid bedömningen av huruvida en sådan diskriminering föreligger.

31 För det tredje talar det mål som eftersträvas med direktiv 2000/78 för att artikel 2.1 och 2.2 i direktivet ska tolkas så, att inte endast personer utan funktionshinder ska ingå i den personkrets med vilken jämförelsen kan göras i syfte att identifiera en diskriminering på grund av funktionshinder, i den mening som avses i direktivet.

32 I enlighet med artikel 1 i direktiv 2000/78, och såsom även framgår av titeln, ingressen och innehållet i, samt syftet med direktivet, är det mål som eftersträvas i direktiv 2000/78 att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av bland annat funktionshinder, för att principen om likabehandling ska kunna genomföras i medlemsstaterna., genom att erbjuda alla personer ett effektivt skydd mot bland annat diskriminering på denna grund (se, för ett liknande resonemang, dom av den 23 april 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punkt 36 och där angiven rättspraxis).

33 Nämnda direktiv ger således, inom det område som det avser, uttryck för den allmänna principen om icke-diskriminering som numera fastställs i artikel 21 i stadgan (se, för ett liknande resonemang, dom av den 23 april 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punkt 38 och där angiven rättspraxis).

34 Såsom domstolen redan har konstaterat är syftet med direktiv 2000/78, när det gäller anställning och arbete, att bekämpa alla former av diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder. Tillämpligheten av principen om likabehandling på detta område, som avses i det ovannämnda direktivet, är nämligen inte beroende av att det är fråga om en bestämd personkategori utan av att det är fråga om en av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet, som är uttömmande (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 juli 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punkterna 38 och 46, och dom av den 21 maj 2015, SCMD, C-262/14, ej publicerad, EU:C:2015:336, punkt 29).

35 Det är visserligen riktigt att diskriminering på grund av funktionshinder, i den mening som avses i direktiv 2000/78, i allmänhet sker i situationer där personer med funktionshinder behandlas mindre förmånligt eller missgynnas särskilt i förhållande till personer utan funktionshinder. Emellertid skulle det skydd som ges i direktivet reduceras för det fall att en situation där en sådan diskriminering förekommer inom en grupp personer där samtliga har funktionshinder per definition föll utanför direktivets förbud mot diskriminering enbart av det skälet att särbehandlingen sker mellan personer med funktionshinder.

36 Under dessa omständigheter, och såsom Europeiska kommissionen har gjort gällande vid förhandlingen samt den polska och den portugisiska regeringen anfört i sina skriftliga yttranden, syftar likabehandlingsprincipen i direktiv 2000/78 till att skydda en arbetstagare med funktionshinder, i den mening som avses i direktivet, mot diskriminering på grund av denna diskrimineringsgrund, inte bara i förhållande till arbetstagare utan funktionshinder utan även i förhållande till andra arbetstagare med funktionshinder.

37 Det är med utgångspunkt i detta konstaterande som det härefter ska bedömas huruvida ”begreppet diskriminering”, i den mening som avses i artikel 2 i direktiv 2000/78, kan omfatta en arbetsgivares förfaringssätt som består i att från och med ett datum som denne har bestämt, inte bevilja arbetstagare med funktionshinder ett lönetillägg som betalas ut till arbetstagare med funktionshinder mot att de lämnar in ett intyg om funktionshinder, om dessa har lämnat in intyget före nämnda datum.

38 Till syvende och sist ankommer på den nationella domstolen, som är ensam behörig att bedöma de faktiska omständigheterna och tolka den nationella lagstiftningen, att avgöra huruvida det i det nationella målet aktuella förfaringssättet innebär en diskriminering som är förbjuden enligt direktiv 2000/78. EU-domstolen, som har i uppgift att ge de nationella domstolarna användbara svar, är likväl behörig att, på grundval av handlingarna i målet vid den nationella domstolen och de skriftliga och muntliga yttranden som avgetts, lämna upplysningar av sådant slag att den nationella domstolen får möjlighet att avgöra det mål som är anhängigt vid den (se, för ett liknande resonemang, dom av den 14 mars 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punkt 36, samt dom av den 6 mars 2018, SEGRO och Horváth, C-52/16 och C-113/16, EU:C:2018:157, punkt 79).

39 Även om den hänskjutande domstolen i sin fråga har hänvisat till att det föreligger en särbehandling som grundar sig på ett skenbart neutralt kriterium, nämligen datumet för inlämnandet av intyget om funktionshinder, utgör denna omständighet enligt fast rättspraxis inte i sig hinder för att EU-domstolen tillhandahåller den domstolen alla uppgifter om unionsrättens tolkning som kan vara användbara vid avgörandet av det nationella målet, oberoende av om det har hänvisats därtill i frågorna eller inte. Det ankommer härvidlag på EU-domstolen att utifrån samtliga uppgifter som den nationella domstolen har lämnat, och i synnerhet utifrån skälen i beslutet om hänskjutande, avgöra vilka delar av unionsrätten som behöver tolkas med hänsyn till saken i målet (dom av den 14 mars 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punkt 33 och där angiven rättspraxis).

40 Enligt artikel 2.1 i direktiv 2000/78, jämförd med artikel 1 i samma direktiv, är all direkt eller indirekt diskriminering på grund av funktionshinder förbjuden.

41 Vad för det första gäller frågan huruvida ett sådant förfaringssätt som det i det nationella målet kan utgöra direkt diskriminering på grund av funktionshinder, framgår det av artikel 2.2 a i direktiv 2000/78, såsom det erinrats om i punkt 28 ovan, att sådan diskriminering anses förekomma när en person på grund av funktionshinder behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

42 Domstolen konstaterar att kravet på att situationerna ska vara jämförbara för att ett åsidosättande av principen om likabehandling ska kunna slås fast ska bedömas med hänsyn till samtliga omständigheter som kännetecknar dem (dom av den 22 januari 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 42 och där angiven rättspraxis).

43 Närmare bestämt krävs det inte att situationerna är identiska, utan endast att de är jämförbara, eftersom prövningen av om situationerna är jämförbara inte måste ske på ett allmänt och abstrakt sätt, utan på ett specifikt och konkret sätt, med avseende på den berörda förmånen (se, för ett liknande resonemang, dom av den 22 januari 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 43 och där angiven rättspraxis).

44 Vidare kan en bestämmelse eller ett förfaringssätt inte anses ge upphov till direkt särbehandling på grund av funktionshinder, i den mening som avses i artikel 1 jämförd med artikel 2.2 a i detta direktiv, om som den grundar sig på ett kriterium som inte är oupplösligt knutet till ett funktionshinder (se, för ett liknande resonemang, dom av den 9 mars 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punkt 42 och där angiven rättspraxis, och dom av den 18 januari 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, punkt 37).

45 I detta hänseende och vad gäller de andra grunderna än funktionshinder, som avses i artikel 1 i det nämnda direktivet, har domstolen slagit fast att en särbehandling som grundas på arbetstagarnas äktenskapliga status och inte uttryckligen på deras sexuella läggning ändå utgjorde direkt diskriminering på grund av denna läggning, eftersom de homosexuella arbetstagarna var oförmögna att uppfylla villkoret för att erhålla den begärda förmånen därför att äktenskap, vid tiden för omständigheterna och i de berörda medlemsstaterna, var förbehållet personer av olika kön. I en sådan situation skulle äktenskapets status inte kunna betraktas som ett skenbart neutralt kriterium (se, för ett

liknande resonemang, dom av den 1 april 2008, Maruko, C-267/06, EU:C:2008:179, punkt 73, dom av den 10 maj 2011, Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, punkterna 49 och 52, och dom av den 12 december 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, punkterna 41, 44 och 47).

46 Domstolen har även slagit fast att en skillnad i behandling mellan arbetstagare, som grundar sig på rätten till ålderspension och inte uttryckligen på grund av ålder, vid beviljande av ett särskilt avgångsvederlag, utgör direkt diskriminering, eftersom rätten till ålderspension villkoras av att en viss minimiålder uppnåtts. Denna bestämmelse baseras således på ett kriterium som är oupplösligt förenat med ålder (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 oktober 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, punkterna 23 och 24).

47 På samma sätt har domstolen slagit fast att nationella bestämmelser enligt vilka det är tillåtet för en arbetsgivare att säga upp arbetstagare som erhållit rätt till ålderspension utgör diskriminering på grund av kön, när rätten till pension, för kvinnors del, inträdde vid en lägre ålder än för män (se, för ett liknande resonemang, dom av den 18 november 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, punkt 46).

48 Av detta följer att när en arbetsgivare behandlar en arbetstagare mindre förmånligt än en annan arbetstagare behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, och det med hänsyn till samtliga relevanta omständigheter i det enskilda fallet visar sig att denna oförmånliga behandling sker på grundval av den förstnämnda arbetstagarens funktionshinder, i den meningen att den grundar sig på ett kriterium som är oupplösligt förbundet med detta funktionshinder, strider denna behandling mot förbudet mot direkt diskriminering i artikel 2.2 a i direktiv 2000/78.

49 I förevarande fall är det för det första ostridigt att det i det nationella målet aktuella förfaringssättet ger upphov till en särbehandling, eftersom de arbetstagare med funktionshinder som lämnat in ett intyg om funktionshinder till Babińskikliniken före dagen för det möte som avses i punkt 13 i förevarande dom, däribland VL, behandlades mindre förmånligt än de arbetstagare med funktionshinder som vid denna tidpunkt ännu inte hade lämnat in något intyg, eftersom det endast var dessa sistnämnda arbetstagare som hade möjlighet att beviljas det lönetillägg som arbetsgivaren erbjudit i utbyte mot att de från och med detta datum uppvisade ett sådant intyg om funktionshinder. Det framgår nämligen av de handlingar som ingetts till domstolen att arbetsgivaren inte tycks ha gett de arbetstagare med funktionshinder som redan hade lämnat in intyget möjlighet att ånyo visa upp sitt intyg eller lämna in ett nytt intyg, för att komma i åtnjutande av ett sådant lönetillägg.

50 Det ska vidare påpekas att med hänsyn till ändamålet med detta lönetillägg, vilket var att minska de avgifter som Babińskikliniken betalar till PFRON, genom att, såsom framgår av handlingarna i målet, uppmuntra de arbetstagare med funktionshinder som redan var anställda vid Babińskikliniken och som ännu inte lämnat in sitt intyg om funktionshinder att göra det, befann sig dessa båda kategorier av arbetstagare med funktionshinder i jämförbara situationer. Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 84 i sitt förslag till avgörande hade dessa arbetstagare nämligen redan trätt i tjänst hos Babińskikliniken vid den tidpunkt då denna beslutade att införa ett sådant lönetillägg, och samtliga bidrog till den besparing som arbetsgivaren eftersträvade, oberoende av när de lämnade in sina intyg om funktionshinder.

51 Till syvende och sist ankommer det på den hänskjutande domstolen att, mot bakgrund av samtliga relevanta omständigheter i det enskilda fallet, och särskilt den nationella lagstiftning vars tolkning uteslutande omfattas av dess behörighet, avgöra huruvida det tidsrelaterade villkor som arbetsgivaren uppställt för att komma i åtnjutande av det i det nationella målet aktuella lönetillägget, det vill säga att lämna in intyget om funktionshinder efter en av arbetsgivaren vald tidpunkt, utgör ett kriterium som är oupplösligt förbundet med funktionshindret hos de arbetstagare vilka nekats detta tillägg, vilket i så fall skulle utgöra en direkt diskriminering på grund av funktionshinder.

52 Bland de faktorer som är särskilt relevanta för denna bedömning återfinns den av VL anförda aspekten att intyget om funktionshinder, enligt den nationella lagstiftningen, ger särskilda rättigheter som arbetstagaren kan göra gällande gentemot arbetsgivaren och som följer direkt av arbetstagarens ställning som arbetstagare med funktionshinder.

53 Vidare, och med hänsyn till att arbetsgivaren inte verkar ha gett arbetstagare med funktionshinder, vilka redan har lämnat in sitt intyg, möjlighet att ånyo förete detta intyg eller att lämna in ett nytt intyg, kan arbetsgivarens ifrågavarande förfaringssätt, som inte var föreskrivet i lagen av den 27 augusti 1997 och för vilket det inte i förväg verkar ha fastställts något transparent kriterium för huruvida lönetillägget i fråga skulle beviljas eller inte, ha varit av sådant slag att det medförde ett absolut hinder för en klart avgränsad grupp, bestående av arbetstagare vars funktionshinder arbetsgivaren med nödvändighet redan kände till när detta förfaringssätt infördes, att uppfylla detta tidsrelaterade villkor. Dessa sistnämnda hade nämligen tidigare offentliggjort detta tillstånd genom att lämna in ett intyg om funktionshinder.

54 För det fall att den nationella domstolen skulle finna att det föreligger direkt diskriminering, kan en sådan diskriminering endast motiveras av någon av de grunder som anges i artikel 2.5 i direktiv 2000/78 (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 december 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, punkt 45).

55 Vad för det andra gäller frågan huruvida ett sådant förfaringssätt som det i det nationella målet utgör en indirekt diskriminering, i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78, framgår det av domstolens praxis att en sådan diskriminering kan följa av en åtgärd som trots att den är neutralt utformad, det vill säga med hänvisning till kriterier som saknar samband med den skyddade egenskapen, ändå medför att personer som har denna egenskap särskilt missgynnas (se, för ett liknande resonemang, dom av den 16 juli 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, punkt 94, och dom av den 9 mars 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punkt 43 och där angiven rättspraxis).

56 Om den hänskjutande domstolen slutligen skulle finna att den särbehandling som är i fråga i det nationella målet följer av ett skenbart neutralt förfaringssätt, ankommer det på den domstolen att pröva huruvida denna särbehandling särskilt missgynnar personer med vissa funktionshinder i förhållande till personer med andra funktionshinder. Direktiv 2000/78 avser nämligen funktionshinder i allmänhet och, således alla funktionshinder, i den mening som avses i direktivet, utan åtskillnad eller begränsning (se, för ett liknande resonemang, dom av den 1 december 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, punkt 42 och där angiven rättspraxis).

57 Det ankommer i synnerhet på den hänskjutande domstolen att pröva huruvida Babińskiklinikens förfaringssätt, nämligen att som villkor för att bevilja lönetillägg kräva att intyget om funktionshindrade lämnas in efter en tidpunkt som kliniken själv har bestämt, särskilt missgynnar vissa arbetstagare med funktionshinder på grund av särarten hos deras funktionshinder, till exempel hur synligt funktionshindret är eller om det kräver skäliga anpassningar, såsom en anpassad tjänst eller anpassad arbetstid.

58 Det kan nämligen, med förbehåll för den hänskjutande domstolens prövning, tänkas att det huvudsakligen var arbetstagare med ett sådant funktionshinder som i praktiken var tvungna att redovisa sitt funktionshinder för Babińskikliniken före den dag som denna valt, genom att lämna in ett intyg om funktionshinder, medan andra arbetstagare med ett annat slags funktionshinder hade större valfrihet vad gäller tidpunkten för att lämna in ett sådant intyg, till exempel på grund av att funktionshindret var mindre ingripande eller inte omedelbart medför ett behov av sådana skäliga anpassningar som avses i föregående punkt.

59 Enligt artikel 2.2 b i) i direktiv 2000/78 ska en särbehandling som i praktiken särskild missgynnar personer med ett synligt funktionshinder eller som är i behov av skäliga anpassningar, emellertid inte anses utgöra indirekt diskriminering om den objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. I förevarande fall tycks syftet med det i det nationella målet aktuella förfaringssättet, nämligen att göra besparingar, inte uppfylla villkoren för att anses vara motiverat av ett sådant mål, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att i förekommande fall kontrollera.

60 Mot bakgrund av det ovan anförda ska tolkningsfrågan besvaras så, att artikel 2 i direktiv 2000/78 ska tolkas på följande sätt:

– En arbetsgivares förfaringssätt som består i att betala lönetillägg till arbetstagare med funktionshinder vilka har lämnat in ett intyg om funktionshinder efter ett datum som arbetsgivaren har bestämt, men inte till arbetstagare med funktionshinder vilka har lämnat in detta intyg före nämnda datum, kan utgöra direkt diskriminering om det visar sig att detta förfaringssätt grundar sig på ett kriterium som är oupplösligt förbundet med funktionshindret, eftersom det medför ett absolut hinder för en klart avgränsad grupp, bestående av arbetstagare vars funktionshinder arbetsgivaren med nödvändighet redan kände till när detta förfaringssätt infördes, att uppfylla detta tidsrelaterade villkor.

– Ett sådant förfaringssätt kan, även om det är skenbart neutralt, utgöra indirekt diskriminering på grund av funktionshinder om det visar sig att det särskilt missgynnar arbetstagare med funktionshinder på grund av särarten hos deras funktionshinder, till exempel hur synligt funktionshindret är eller om det kräver skäliga anpassningar, och det inte objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

Rättegångskostnader

61 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (stora avdelningen) följande:

Artikel 2 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet ska tolkas på följande sätt:

– **En arbetsgivares förfaringssätt som består i att betala lönetillägg till arbetstagare med funktionshinder vilka har lämnat in ett intyg om funktionshinder efter ett datum som arbetsgivaren har bestämt, men inte till arbetstagare med funktionshinder vilka har lämnat in detta intyg före nämnda datum, kan utgöra direkt diskriminering om det visar sig att detta förfaringssätt grundar sig på ett kriterium som är oupplösligt förbundet med funktionshindret, eftersom det medför ett absolut hinder för en klart avgränsad grupp, bestående av arbetstagare vars funktionshinder arbetsgivaren med nödvändighet redan kände till när detta förfaringssätt infördes, att uppfylla detta tidsrelaterade villkor.**

– **Ett sådant förfaringssätt kan, även om det är skenbart neutralt, utgöra indirekt diskriminering på grund av funktionshinder om det visar sig att det särskilt missgynnar arbetstagare med funktionshinder på grund av särarten hos deras funktionshinder, till exempel hur synligt funktionshindret är eller om det kräver skäliga anpassningar, och det inte objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.**

Underskrifter