ĢENERĀLADVOKĀTA DŽOVANNI PITRUCELLAS
[*GIOVANNI PITRUZZELLA*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2020. gada 18. jūnijā [1]

Lieta C-16/19

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

(*Sąd Okręgowy w Krakowie* (Krakovas apgabaltiesa, Polija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā – Direktīva 2000/78/EK – Aizliegums diskriminēt invaliditātes dēļ – Atšķirīga attieksme darba ņēmēju ar invaliditāti kategorijas ietvaros

1. Vai par diskriminējošu Direktīvas 2000/78/EK izpratnē var kvalificēt tādu darba devēja rīcību, kurš nolūkā saņemt ekonomisku priekšrocību iemaksu samazinājuma formā atalgo ar ikmēneša piemaksu tikai dažus nodarbinātos darba ņēmējus invalīdus, atšķirīgo attieksmi pret tiem salīdzinājumā ar citiem darba ņēmējiem invalīdiem izrādot atkarībā no dienas, kad iesniegta izziņa par invaliditāti?

2. Kādai Polijas darba ņēmējai invalīdei viņas darba devējs atteica algas piemaksu, kas savukārt tika izmaksāta citiem darba ņēmējiem invalīdiem, tikai tāpēc, ka viņa izziņu par invaliditāti iesniedza, pirms bija notikusi kāda tikšanās ar uzņēmuma vadību. Šajā tikšanās reizē uzņēmums, lai stimulētu nodarbināto darba ņēmēju invalīdu skaita palielināšanu nolūkā saņemt invaliditātes fondā veicamās iemaksas samazinājumu, bija apsolījis apstrīdēto algas piemaksu tikai tiem, kuri no minētās dienas iesniegs izziņu par invaliditāti.

3. Tiesiskais jautājums, kas Tiesai ir jauns un kas ir pamatā šai lietai, attiecas tātad uz (tieši vai netieši) diskriminējošu aktu aizlieguma piemērojamību tāda darba devēja rīcībai, kurš atšķirīgi izturas pret divām personu ar invaliditāti grupām, pamatojoties uz šķietami neitrālu kritēriju (šajā lietā – izziņas par invaliditāti iesniegšanas datumu).

1 Oriģinālvaloda – itāļu.

I. Tiesiskais regulējums

A. Starptautiskās tiesības

4. Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām, kas Eiropas Kopienas vārdā ir apstiprināta ar Padomes Lēmumu 2010/48/EK (2009. gada 26. novembris) [2] (turpmāk tekstā – "ANO konvencija"), 1. pantā ir noteikts:

"1. Šīs konvencijas mērķis ir veicināt, aizsargāt un nodrošināt to, lai visas personas ar invaliditāti varētu pilnībā un vienlīdzīgi izmantot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības, un veicināt tām piemītošās cieņas ievērošanu.

2. Pie personām ar invaliditāti pieder personas, kurām ir ilgstoši fiziski, garīgi, intelektuāli vai maņu traucējumi, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt to pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem."

5. Turklāt saskaņā ar iepriekš minētās ANO konvencijas 5. pantu "Vienlīdzība un diskriminācijas aizliegums":

"1. Dalībvalstis atzīst, ka visi cilvēki ir vienlīdzīgi likuma priekšā un saskaņā ar to un ka visiem cilvēkiem bez jebkādas diskriminācijas ir tiesības uz vienādu likuma aizsardzību un uz likumā paredzēto priekšrocību vienādu izmantošanu.

2. Dalībvalstis aizliedz jebkādu diskrimināciju invaliditātes dēļ un garantē personām ar invaliditāti vienlīdzīgu un efektīvu tiesisko aizsardzību pret diskrimināciju jebkāda iemesla dēļ.

3. Lai veicinātu vienlīdzību un likvidētu diskrimināciju, dalībvalstis veic visus atbilstošos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tiek veikti saprātīgi pielāgojumi.

4. Īpašos pasākumus, kas ir nepieciešami, lai paātrinātu vai sasniegtu personu ar invaliditāti faktisku vienlīdzību, neuzskata par diskrimināciju šīs konvencijas nozīmē."

6. Visbeidzot, saskaņā ar ANO konvencijas 27. pantu "Darbs un nodarbinātība":

"Dalībvalstis atzīst personu ar invaliditāti tiesības uz darbu vienlīdzīgi ar citiem; tās ietver iespēju pelnīt iztikas līdzekļus ar darbu, kuru persona ar invaliditāti brīvi izvēlas vai kuram piekrīt darba tirgū un darba vidē, kas ir atklāta, veicina integrāciju un ir pieejama personām ar invaliditāti. Dalībvalstis nodrošina un veicina tiesību uz darbu īstenošanu, tostarp personām, kas par personām ar invaliditāti kļuvušas darbā, un veic atbilstošus pasākumus, tostarp pieņemot normatīvos aktus, lai cita starpā: [..] h) veicinātu personu ar invaliditāti nodarbinātību privātajā sektorā, īstenojot atbilstošu stratēģiju un pasākumus, starp kuriem var būt pozitīvas rīcības programmas, stimuli un citi pasākumi; [..]."

2 Padomes Lēmums (2009. gada 26. novembris) par to, lai Eiropas Kopiena noslēgtu Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām (OV 2010, L 23, 35. lpp.).

B. Savienības tiesības

7. Direktīvas 2000/78[3] 11., 12. un 27. apsvērumā ir noteikts:

"(11) Diskriminācija reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ var apdraudēt EK līguma mērķu sasniegšanu, jo īpaši augsta līmeņa nodarbinātības un sociālās aizsardzības sasniegšanu, dzīves līmeņa un dzīves kvalitātes paaugstināšanu, ekonomisko un sociālo kohēziju un solidaritāti, un personu brīvu pārvietošanos.

(12) Šajā nolūkā attiecībā uz šīs direktīvas aptvertajām jomām visā Kopienā būtu jāaizliedz tieša vai netieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. [..]

[..]

(27) Padome Ieteikumā 86/379/EEK (1986. gada 24. jūlijs) par invalīdu nodarbinātību Kopienā noteica pamatnostādnes, kurās izklāstīti pozitīvas darbības piemēri, lai veicinātu invalīdu nodarbinātību un izglītību, un 1999. gada 17. jūnija Rezolūcijā par vienlīdzīgām darba iespējām invalīdiem apstiprināja, ka ir svarīgi pievērst īpašu uzmanību *inter alia* invalīdu pieņemšanai darbā, saglabāšanai darbā, apmācībai un izglītībai mūža garumā."

8. Direktīvas 2000/78 1. pantā "Mērķis" ir noteikts, ka, "lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ".

9. Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 2. pantu "Diskriminācijas jēdziens" ir paredzēts:

"1. Šajā direktīvā "vienlīdzīgas attieksmes princips" nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš 1. pantā minēts iemesls.

2. Šā panta 1. punktā:

a) uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. [pantā] minēta iemesla dēļ;

b) pieņem, ka netiešā diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, kurām ir konkrēta invaliditāte, konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu, ja vien:

   i) šis noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja vien nav pienācīgi un vajadzīgi līdzekļi šā mērķa sasniegšanai vai

   ii) attiecībā uz personām, kam ir konkrēta invaliditāte, darba devējam vai jebkurai personai vai organizācijai, uz kuru attiecas šī direktīva, saskaņā ar valsts tiesību aktiem jāveic atbilstīgi pasākumi, kas atbilst 5. pantā noteiktajiem principiem, lai novērstu trūkumus, ko paredz minētais noteikums, kritērijs vai prakse.

[..]

3 Padomes Direktīva (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.).

5. Šī direktīva neierobežo attiecīgās valsts tiesību aktos noteiktos pasākumus, kuri demokrātiskā sabiedrībā vajadzīgi sabiedrības drošībai, sabiedriskās kārtības uzturēšanai un kriminālnoziegumu novēršanai, veselības aizsardzībai un citu personu tiesību un brīvību aizsardzībai."

10. Visbeidzot, Direktīvas 2000/78 7. pantā ir noteikts:

"2. Attiecībā uz invalīdiem vienlīdzīgas attieksmes princips neierobežo dalībvalstu tiesības saglabāt vai pieņemt noteikumus par darba aizsardzību un drošību darba vietā vai pasākumus, kā mērķis ir radīt un saglabāt noteikumus vai iespējas, lai saglabātu vai veicinātu viņu integrāciju darba vidē."

C. Polijas tiesības

11. *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy, tekst jednolity: Dziennik Ustaw z 2018 r., poz. 917 ze zmianami* (1974. gada 26. jūnija Likums par Darba kodeksu, *Polijas Republikas Oficiālais Vēstnesis*, 2018. gads, 917. poz., konsolidētais teksts, ar grozījumiem, turpmāk tekstā – "Polijas Darba kodekss") $11.^{3}$ pantā ir noteikts šādi:

"Jebkāda tieša vai netieša diskriminācija nodarbinātības jomā, it īpaši dzimuma, vecuma, invaliditātes, rases, reliģijas, tautības, politisku uzskatu, arodbiedrības piederības, etniskās izcelsmes, ticības, seksuālās orientācijas dēļ, kā arī atkarībā no tā, vai persona ir nodarbināta uz noteiktu vai nenotieku laiku un pilnas vai nepilnas slodzes apmērā, ir aizliegta."

12. Saskaņā ar Polijas Darba kodeksa $18.^{3a}$ pantu:

"§ 1. Attieksmei pret darbiniekiem saistībā ar darba attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, nodarbinātības nosacījumiem, paaugstināšanu amatā un piekļuvi apmācībai ar mērķi celt profesionālas prasmes ir jābūt vienādai, it īpaši neatkarīgi no dzimuma, vecuma, invaliditātes, rases, reliģijas, tautības, politiskiem uzskatiem, arodbiedrību piederības, etniskās izcelsmes, ticības, seksuālās orientācijas, kā arī neatkarīgi no tā, vai darbinieks ir nodarbināts uz noteiktu vai nenoteiktu laiku un pilnas vai nepilnas slodzes apmērā.

§ 2. Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības jomā nozīmē, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas 1. punktā minēto iemeslu dēļ.

§ 3. Tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret darbinieku izturas vai varētu izturēties sliktāk nekā pret citiem darbiniekiem jebkura 1. punktā minētā iemesla dēļ.

§ 4. Netiešā diskriminācija notiek tad, kad šķietami neitrāla noteikuma, piemērotā kritērija vai veiktās darbības dēļ rodas vai varētu rasties nelabvēlīgas atšķirības vai īpaši nelabvēlīga situācija saistībā ar darba attiecību nodibināšanu vai izbeigšanu, nodarbinātības nosacījumiem, paaugstināšanu amatā un piekļuvi apmācībai ar mērķi celt profesionālu kvalifikāciju – visiem darbiniekiem vai lielai daļai tādu darbinieku, kas pieder pie īpašas grupas viena vai vairāku 1. punktā minēto iemeslu dēļ, ja vien šis noteikums, kritērijs vai darbība nav objektīvi attaisnoti ar likumīgu mērķi, kurš ir jāsasniedz, ar nosacījumu, ka šā mērķa sasniegšanai izmantotie līdzekļi ir piemēroti un nepieciešami."

13. Turklāt minētā kodeksa $18.^{3b}$ pantā ir paredzēts:

"§ 1. Par vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpumu nodarbinātības jomā, neskarot šā panta 2.–4. punktā norādīto, tiek uzskatīta darba devēja atšķirīgā attieksme pret darbinieku viena vai vairāku $18.^{3a}$ panta 1. punktā minēto iemeslu dēļ, ja sekas tostarp ir šādas: [..]

2) nelabvēlīgi darba samaksas nosacījumi vai citi nodarbinātības nosacījumi, vai nepaaugstināšana vai citu ar darbu saistīto priekšrocību nepiešķiršana,

3) [..]

– ja vien darba devējs nav pierādījis, kas tas ir vadījies no objektīviem iemesliem.

[..]"

14. Tā paša kodeksa 18.[3d] pantā ir noteikts:

"Personai, pret kuru darba devējs ir pārkāpis vienlīdzīgas attieksmes principu nodarbinātības jomā, ir tiesības uz atlīdzību tādā apmērā, kas nav mazāks par minimālo darba algu, kura ir noteikta saskaņā ar speciālām tiesību normām."

15. *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (1997. gada 27. augusta Likums par personu ar invaliditāti profesionālo un sociālo rehabilitāciju un nodarbinātību, 1997. gada *Polijas Republikas Oficiālais Vēstnesis* Nr. 123, 776. poz.), ar turpmākiem grozījumiem, 2.a pantā ir noteikts šādi:

"1. Persona ar invaliditāti tiek uzskatīta par darbaspēka ar invaliditāti daļu no dienas, kad šī persona iesniedz darba devējam izziņu par savas invaliditātes atzīšanu. [..]"

16. Minētā likuma 5. nodaļas nosaukums ir "Darba [devēju] tiesības un pienākumi saistībā ar personu nodarbināšanu". Saskaņā ar 21. pantu darba devējiem, kuri nodarbina 25 vai vairāk darba ņēmēju, ir jāveic iemaksas Valsts invalīdu rehabilitācijas fondā (*Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych*, turpmāk tekstā – "*PFRON*"):

"1. Darba devējam, kurš uz pilnu slodzi nodarbina 25 vai vairāk darba ņēmēju, neskarot 2.–5. punktu un 22. pantu, ir jāveic ikmēneša iemaksas fondā [*PFRON*] 40,65 % apmērā no vidējās darba algas, šo summu pareizinot ar darba ņēmēju skaitu, kas ir vienāds ar starpību starp darba ņēmēju skaitu, kuri garantē personu ar invaliditāti 6 % nodarbinātības koeficienta ievērošanu, un nodarbināto invalīdu faktisko skaitu.

[..]

2. No 1. punktā minētajām iemaksām ir atbrīvoti darba devēji, kuri nodarbina vismaz 6 % darba ņēmēju ar invaliditāti. [..]"

II. Lietas fakti, pamatlieta un prejudiciālais jautājums

17. VL tika pieņemta darbā par psiholoģi *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego, Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie* (J. Babiņska klīniskās slimnīcas Autonomais sabiedrības veselības aprūpes institūts, Krakova, turpmāk tekstā – "slimnīca"), pēdējoreiz laikposmā no 2011. gada 3. oktobra līdz 2016. gada 30. septembrim. 2011. gada 8. decembrī viņa saņēma izziņu par pastāvīgu mērenas pakāpes invaliditāti un iesniedza šo izziņu darba devējam 2011. gada 21. decembrī.

18. Pēc tikšanās ar personālu, kas notika 2013. gada otrajā pusē, slimnīcas direktors nolēma piešķirt ikmēneša algas piemaksu 250 Polijas zlotu (aptuveni 60 EUR) apmērā darba ņēmējiem, kuri viņam bija iesnieguši izziņu par noteiktas pakāpes invaliditātes atzīšanu.

19. Nošķiršanas datums šīs algas piemaksas piešķiršanai bija diena, kad izziņa iesniegta slimnīcas direktoram, nevis izziņas saņemšanas diena. Tāpēc minētā piemaksa, kas nav paredzēta Polijas tiesību aktos, ar slimnīcas direktora vienpersonisku lēmumu tika piešķirta 13 darba ņēmējiem, proti, tikai tiem, kuri bija iesnieguši izziņu par invaliditāti pēc minētās tikšanās dienas ar darba ņēmējiem. Savukārt piemaksu nesaņēma tie 16 darba ņēmēji, kuru vidū bija arī VL, kuri izziņu par invaliditāti bija iesnieguši jau pirms minētās tikšanās.

20. Ievērojot iepriekš izklāstīto un pēc Valsts darba inspekcijas veiktās pārbaudes, kurā tika konstatēts algas piemaksas piešķiršanai izmantotā kritērija diskriminējošais raksturs, VL apstrīdēja darba devēja lēmumu *Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych* (Krakovas Novas Hutas rajona tiesas IV darba un sociālā nodrošinājuma nodaļa, Polija).

21. Prasība tika celta, lai saņemtu gan minēto algas piemaksu (6000 Polijas zlotu – aptuveni 1400 EUR – apmērā par laikposmu no 2014. gada 1. septembra, dienas, kad piemaksa tika izmaksāta 13 darba ņēmējiem invalīdiem, līdz 2016. gada 31. augustam), gan atlīdzību par kaitējumu, kas nodarīts vienlīdzīgas attieksmes nodarbinātības jomā principa pārkāpuma dēļ.

22. Ar 2017. gada 5. decembra spriedumu Krakovas apgabaltiesa (*Sąd Rejonowy dla Krakowa*) prasību noraidīja. Attiecībā uz algas piemaksu tiesa norādīja, ka VL tiesības nebija formalizētas nevienā spēkā esošā slimnīcas iekšējā uzņēmuma dokumentā un nebija atzītas nedz VL individuālajā darba līgumā, nedz kādā paša darba devēja īpašā lēmumā. Attiecībā uz lūgumu izmaksāt atlīdzību par kaitējumu diskriminācijas dēļ pirmās instances tiesa uzskatīja, ka minētā piemaksa nav atalgojums par veikto darbu un ka slimnīcas direktora izmantotais kritērijs atšķirīgās attieksmes izrādīšanai pret darba ņēmējiem, proti, datums, kad iesniegta izziņa par invaliditātes pakāpes atzīšanu, neietilpst Polijas Darba kodeksa 18.[3a] pantā minētajā aizliegumā.

23. It īpaši, pirmās instances tiesas ieskatā, darba devējs neesot attiecies pret VL atšķirīgi invaliditātes dēļ, jo šādas atšķirīgas attieksmes priekšnoteikums būtu salīdzinājums ar darba ņēmējiem, kuriem nav invaliditātes.

24. VL pārsūdzēja pirmās instances tiesas spriedumu apelācijas tiesā, *Sąd Okręgowy w Krakowie* (Krakovas apgabaltiesa, Polija, turpmāk tekstā – "iesniedzējtiesa"), apgalvojot, ka Direktīva 2000/78 aizliedz jebkādu tiešu vai netiešu diskrimināciju pret personām ar invaliditāti.

25. VL ieskatā, tas, ka slimnīca kā nošķiršanas elementu algas piemaksas piešķiršanai ir izmantojusi patvaļīgo un nepamatoto kritēriju – izziņas par invaliditāti iesniegšanas dienu, esot bijis diskriminējoši pret prasītāju, jo šī darbība ir izraisījusi nepamatotu atšķirīgu attieksmi pret prasītājas situāciju un pārējo slimnīcas darbinieku invalīdu situāciju, galu galā pārkāpjot diskriminācijas aizlieguma principu. VL konkrēti lūdza apelācijas tiesu ierosināt prejudiciāla nolēmuma tiesvedību Eiropas Savienības Tiesā.

26. Minētajā kontekstā, šauboties par Direktīvas 2000/78 2. panta interpretāciju, un it īpaši par to, vai diskriminācija – vai nu tieša, vai netieša direktīvas izpratnē – var notikt situācijā, kad darba devējs izrāda atšķirīgu attieksmi pret darba ņēmējiem tādu cilvēku grupas ietvaros, uz kuriem ir attiecināma tāda pati aizsargātā iezīme – šajā gadījumā invaliditāte, *Sąd Okręgowy* (apgabaltiesa) apturēja pamata tiesvedību un uzdeva Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

"Vai Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 2. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka viens no vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpuma veidiem ir atšķirīga attieksme pret atsevišķām personām, kas ietilpst īpašā grupā, kurai piemīt aizsargātā iezīme (invaliditāte), ja darba devēja atšķirīgā attieksme tiek izrādīta pret personām vienas grupas ietvaros, pamatojoties uz šķietami neitrālu kritēriju, bet šis kritērijs nevar būt objektīvi attaisnots ar likumīgu mērķi un šā mērķa sasniegšanai izmantotie līdzekļi nav piemēroti un nepieciešami?"

III. Juridiskā analīze

A. Ievada apsvērumi

27. Iesniedzējtiesa būtībā lūdz Tiesu precizēt, kā jāinterpretē Direktīvas 2000/78 2. pants, un proti, vai var uzskatīt par "kādu vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpuma veidu" atšķirīgu attieksmi pret situācijām tādu cilvēku grupas ietvaros, uz kuriem ir attiecināma tāda pati aizsargātā iezīme – šajā gadījumā invaliditāte.

28. Tāpēc Tiesai ir jānospriež, vai Direktīvas 2000/78 piemērošanas joma, kas tradicionāli ir ierobežota līdz aizliegumam īstenot diskrimināciju starp personu loku, kas definējams ar kādas noteiktas aizsargātas iezīmes starpniecību, un personām, uz kurām šāda iezīme nav attiecināma, var interpretācijas ceļā tikt paplašināta un attiekties uz atšķirīgas attieksmes situācijām starp personām, uz kurām ir attiecināma viena un tā pati aizsargātā iezīme (šajā gadījumā – invaliditāte).

29. Prasītāja pamatlietā, Polijas Republika un Portugāles Republika, lai gan ar argumentiem, kas ne pilnībā sakrīt, uz uzdoto jautājumu ierosina atbildēt apstiprinoši: tāda rīcība, kādu šajā lietā īsteno darba devējs, ir, viņu ieskatā, ar Direktīvu 2000/78 aizliegts diskriminācijas gadījums. Atbildētāja pamatlietā un Komisija savukārt rosina sniegt noliedzošu atbildi, jo aplūkojamais gadījums neietilpstot Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā.

B. Vispārīgie vienlīdzīgas attieksmes un nediskriminācijas principi un Direktīvas 2000/78 mērķis

30. Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – "Harta") 20. pantā noteiktais vienlīdzīgas attieksmes princips ir vispārīgs Savienības tiesību princips, un Hartas 21. panta 1. punktā noteiktais nediskriminācijas princips ir tā īpaša izpausme [4]. Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru minētais princips atbilstoši Hartas 52. panta 1. punktam no Savienības likumdevēja prasa, lai līdzīgas situācijas netiktu aplūkotas atšķirīgi un atšķirīgas situācijas netiktu aplūkotas vienādi, ja vien šādai pieejai nav objektīva attaisnojuma [5].

31. Direktīvā 2000/78 ietvertajās tiesību normās sekundāro tiesību līmenī tiek konkretizēti ierobežojumi, kas, tāpat kā uz visām Savienības pamattiesībām, attiecas uz Hartas 21. pantā nostiprināto nediskriminācijas principu [6].

32. "Lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs", Direktīvas 2000/78 mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ [7].

4 Skat. spriedumu, 2006. gada 11. jūlijs, *Chacón Navas* (C-13/05, EU:C:2006:456, 56. punkts), un spriedumu, 2014. gada 18. decembris, *FOA* (C-354/13, EU:C:2014:2463, 32. punkts).

5 Skat. spriedumu, 2017. gada 9. marts, *Milkova* (C-406/15, EU:C:2017:198, 55. punkts); taču šajā pašā nozīmē skat. spriedumus, 2014. gada 22. maijs, *Glatzel* (C-356/12, EU:C:2014:350, 43. punkts), 2016. gada 21. decembris, *Vervloet* u.c. (C-76/15, EU:C:2016:975, 74. punkts), 2010. gada 14. septembris, *Akzo Nobel Chemicals* un *Akcros Chemicals*/Komisija (C-550/07 P, EU:C:2010:512, 54. un 55. punkts).

6 Skat. ģenerāladvokātes J. Kokotes [*J. Kokott*] secinājumus lietā *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2016:382, 61. punkts).

7 Skat. spriedumus, 2019. gada 22. janvāris, *Cresco Investigation* (C-193/17, EU:C:2019:43, 36. punkts), un 2018. gada 17. aprīlis, *Egenberger* (C-414/16, EU:C:2018:257, 47. punkts), ar atsauci uz reliģiju un uzskatiem. Attiecībā uz invaliditāti šajā pašā nozīmē skat. spriedumus, 2008. gada 17. jūlijs, *Coleman* (C-303/06, EU:C:2008:415, 42. punkts), 2017. gada 9. marts, *Milkova* (C-406/15, EU:C:2017:198, 46. punkts).

33. Kā izriet it īpaši no tās pašas direktīvas 2. panta 1. punkta, vienlīdzīgas attieksmes principu piemēro (tikai) atkarībā no iemesliem, kas izsmeļoši uzskaitīti tās 1. pantā [8].

34. Tātad no minētās Tiesas judikatūras varam secināt, ka: 1) Direktīvas 2000/78 mērķis – vienlīdzīgas attieksmes un nediskriminācijas principu īstenošana sekundāro tiesību līmenī – ir piedāvāt efektīvu aizsardzību [9] personām, kuras atrodas kādā noteiktā aizsargātā situācijā, lai nepieļautu, ka attiecībā pret šīm personām tiek īstenota atšķirīga attieksme [10] salīdzinājumā ar personām, kuras neatrodas šajā aizsargātajā situācijā; 2) runājot par aizsargāto situāciju tipoloģijām (direktīvas 1. pants), ir jāveic šaura interpretācija [11]; 3) ne visi atšķirīgās attieksmes veidi pret darba ņēmējiem ir diskriminācija Direktīvas 2000/78 izpratnē, bet tikai tā atšķirīgā attieksme, kas notiek aizsargāto situāciju ietvaros.

35. Tātad ir jāizskata jautājums, vai tāda situācija kā pamatlietā aplūkotā ietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā.

C. Direktīvas 2000/78 piemērošanas joma

36. Puses, kas piedalās šajā tiesvedībā, par šo jautājumu izsaka pretējus viedokļus: atbildētāja pamatlietā un Komisija, šķiet, piedāvā šauru visas Direktīvas 2000/78 interpretāciju – tādā ziņā, ka to var piemērot tikai atšķirīgai attieksmei pret personām ar invaliditāti salīdzinājumā ar personām, kam nav invaliditātes [12], un atkarībā no iemesliem, kas ir cieši un tieši saistīti ar pašu invaliditāti; prasītāja pamatlietā, Polijas Republika un Portugāles Republika savukārt uzskata, ka Direktīvu 2000/78 var piemērot arī tādās situācijās kā tagad izskatāmā, kurā atšķirīgo attieksmi darba devējs izrāda darba ņēmēju invalīdu grupas ietvaros un izmantojot nošķiršanas kritēriju, kas (šķietami) nav tieši saistīts ar invaliditāti.

37. Kā minēts iepriekš, no Tiesas judikatūras izriet, ka, ņemot vērā EKL 13. panta (tagad – LESD 19. pants), kurš ir pamatā Direktīvai 2000/78, formulējumu, tās piemērošanas joma pēc analoģijas nevar tikt paplašināta, arī izmantojot atsauci uz vispārīgo nediskriminācijas principu, ārpus diskriminācijas gadījumiem to iemeslu dēļ, kuri izsmeļoši ir uzskaitīti tās 1. pantā [13].

8 Skat. spriedumu, 2017. gada 9. marts, *Milkova* (C-406/15, EU:C:2017:198, 34. punkts); taču šajā pašā nozīmē skat. spriedumus, 2011. gada 7. jūlijs, *Agafiței* u.c. (C-310/10, EU:C:2011:467, 34. punkts), 2015. gada 21. maijs, *SCMD* (C-262/14, nav publicēts, EU:C:2015:336, 44. un 45. punkts). Tas nozīmē, ka tā pati nenosaka vienlīdzīgas attieksmes principu nodarbinātības un profesijas jomā – kura izcelsme ir rodama dažādos starptautiskajos instrumentos, kā arī dalībvalstīm kopīgās konstitucionālajās tradīcijās –, bet gan tā tikai tiecas izveidot iepriekš minētajās jomās vispārēju sistēmu cīņai pret diskrimināciju dažādu iemeslu dēļ; šajā nozīmē skat. spriedumus, 2005. gada 22. novembris, *Mangold* (C-144/04, EU:C:2005:709, 74. punkts), 2010. gada 19. janvāris, *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21, 20. punkts), 2011. gada 10. maijs, *Römer* (C-147/08, EU:C:2011:286, 56. punkts).

9 Gan no Direktīvas 2000/78 nosaukuma un preambulas, gan arī satura un mērķa izriet, ka ar to paredzēts izveidot kopēju sistēmu, lai ikvienai personai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības un profesijas jomā, tai piedāvājot "*efektīvu aizsardzību* pret diskrimināciju, kuras pamatā ir kāds no iemesliem, kas paredzēts tās 1. pantā": tā ir noteikts spriedumos, 2014. gada 13. novembris, *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371, 28. punkts), un 2010. gada 18. novembris, *Georgiev* (C-250/09 un C-268/09, EU:C:2010:699, 26. punkts). Uz "*efektīvu aizsardzību*" tajā pašā nozīmē ir atsauce spriedumos, 2019. gada 15. janvāris, E.B. (C-258/17, EU:C:2019:17, 40. punkts), 2016. gada 28. jūlijs, *Kratzer* (C-423/15, EU:C:2016:604, 32. punkts), un 2018. gada 19. septembris, *Bedi* (C-312/17, EU:C:2018:734, 28. punkts) (mani izcēlumi).

10 Par to, lai "apkarot[u] *visu veidu diskrimināciju* invaliditātes dēļ", tiek runāts spriedumā, 2008. gada 17. jūlijs, *Coleman* (C-303/06, EU:C:2008:415, 38. punkts) (mans izcēlums).

11 Skat. spriedumus, 2013. gada 26. septembris, *HK Danmark* (C-476/11, EU:C:2013:590, 47. punkts), un 2013. gada 26. septembris, *Dansk Jurist- og Økonomforbund* (C-546/11, EU:C:2013:603, 41. punkts).

12 Tiesas sēdē Komisija pēc Tiesas jautājumiem precizēja savu nostāju, apgalvojot, ka abstrakti uzskata direktīvu par piemērojamu arī personu ar invaliditāti kategorijas ietvaros, bez izslēdzot tās piemērojamību šajā lietā.

13 Tieši šajā pašā nozīmē skat. ģenerāladvokāta H. Saugmandsgora Ēes [*H. Saugmandsgaard Øe*] secinājumus lietā *Milkova* (C-406/15, EU:C:2016:824, 53. punkts).

38. Tāpēc tiek prasīta 1. pantā uzskaitīto iemeslu šaura interpretācija. Runājot par direktīvā ietverto normu kopumu (piemēram, personas – aizsardzības saņēmējas un ar tām salīdzināmās personas, spriežot par diskrimināciju), manuprāt, vēlamāka tomēr ir mazāk stingra interpretācija, kas ir elastīgāka attiecībā uz direktīvas kopējiem mērķiem un pret faktu, ka tai var būt lietderīga iedarbība cīņā pret diskriminācijas izpausmēm darba attiecībās [14].

39. Tiesas judikatūra šajā ziņā piedāvā interesantus aspektus, kuri liks izdarīt tādus secinājumus, par kādiem iepriekš jau ieminējos.

40. Ar atsauci uz personām aizsardzības saņēmējām Tiesa jau ir piedāvājusi paplašinātu interpretāciju, saskanīgu ar direktīvas mērķiem, skaidri apliecinot, ka "no [..] Direktīvas 2000/78 noteikumiem neizriet, ka vienlīdzīgas attieksmes princips, kuru ar to vēlas nodrošināt, attiecas tikai uz personām, kurām pašām ir invaliditāte šīs direktīvas izpratnē [15]. Gluži pretēji, tās mērķis ir attiecībā uz nodarbinātību un profesiju apkarot visu veidu diskrimināciju invaliditātes dēļ. Šajā direktīvā nostiprinātais vienlīdzīgas attieksmes princips ir piemērojams nevis noteiktai personu kategorijai, bet gan saistībā ar tās 1. pantā noteiktajiem iemesliem. Šo interpretāciju apstiprina EKL 13. panta, kas ir Direktīvas 2000/78 juridiskais pamats, formulējums, kas Kopienai piešķir kompetenci paredzēt attiecīgus pasākumus, lai cīnītos pret jebkāda veida diskrimināciju, tostarp invaliditātes dēļ" [16].

41. Kas attiecas uz salīdzināmajiem tiesību subjektiem, tā kā Direktīvas 2000/78 – kā visu pret diskrimināciju vērstu likumu noteikumu – "tipiska" funkcija ir aizsargāt darba ņēmējus, kuri atrodas noteiktās situācijās, kurās šie darba ņēmēji ir pelnījuši īpašu aizsardzību salīdzinājumā ar tiem, kuri neatrodas šādās situācijās, salīdzināmās personas, lai izvērtētu, vai kāda rīcība vai pasākums ir vai nav diskriminējošs, parasti ir personas bez aizsargātās iezīmes.

42. Tomēr var iestāties gadījumi, kuros atšķirīgā attieksme tiek izrādīta tādas grupas ietvaros, ko raksturo aizsargātā situācija – šajā lietā invaliditāte.

43. Interpretācija, atbilstoši kurai šāda atšķirīga attieksme neietilpstot Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā tikai tā apstākļa dēļ, ka salīdzinātie tiesību subjekti ir nevis personas ar invaliditāti un personas bez invaliditātes, bet visas ir ar invaliditāti, esot pārāk formāla un pilnīgi nesaskanīga ar mērķi, kuru ar direktīvu ir iecerēts sasniegt: proti, nepieļaut, ka attieksme pret dažām personām ir atšķirīga invaliditātes dēļ.

44. Tas, protams, nenozīmē, ka ikviena atšķirīga attieksme pret darba ņēmēju invalīdu (vai darba ņēmēju invalīdu grupu) salīdzinājumā ar kādu citu darba ņēmēju invalīdu (vai kādu citu darba ņēmēju invalīdu grupu) ir reducējama uz diskrimināciju, kas aizliegta ar Direktīvu 2000/78 [17], jo šāda interpretācija izraisītu apgrieztas diskriminācijas paradoksu, piešķirot darba devējam absolūtu un *a priori* pienākumu vienlīdzīgi izturēties pret darba ņēmējiem invalīdiem, kas nav noteikts Savienības tiesībās. Aizliegta savukārt ir labvēlīga attieksme invaliditātes dēļ pret kādu darba ņēmēju invalīdu grupu, radot nelabvēlīgas sekas kādai citai darba ņēmēju invalīdu grupai.

14 Skat. spriedumu, 2008. gada 17. jūlijs, *Coleman* (C-303/06, EU:C:2008:415, 46. punkts), kur ir redzams, ka, lai gan Tiesa ir apliecinājusi nepieciešamību, ka atšķirīgās attieksmes pamatā ir jābūt kādam no 1. pantā minētajiem iemesliem, "tā tomēr neuzskatīja, ka vienlīdzīgas attieksmes princips un šīs direktīvas piemērojamība *ratione personae* attiecībā uz šiem iemesliem būtu jāinterpretē šauri". Un vēl, 51. punktā ir sacīts, ka "tāda Direktīvas 2000/78 interpretācija, kas ierobežotu tās piemērojamību, to attiecinot tikai uz personām, kuras pašas ir invalīdi, varētu šai direktīvai atņemt būtisku tās lietderīgās iedarbības daļu un mazināt aizsardzību, ko ar to vēlas nodrošināt".

15 Sprieduma *Coleman* gadījumā, kā zināms, tika atzīts, ka pastāv tieša diskriminācija pret darba ņēmēju, kuras apgādībā bija bērns invalīds.

16 Skat. spriedumu, 2008. gada 17. jūlijs, *Coleman* (C-303/06, EU:C:2008:415, 38. punkts).

17 Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomas pārmērīga paplašināšana, manuprāt, šķiet, ir iemesls (un varbūt bailes), kāpēc Komisija, lai gan piekrizdama, ka Direktīvu 2000/78 var piemērot salīdzināmām situācijām starp darba ņēmējiem ar invaliditāti, iebilst pret apstiprinošu atbildi uz iesniedzējtiesas uzdoto jautājumu.

45. Jāpētī tātad ir tas, vai atšķirīgā attieksme ir saistīta ar aizsargāto iezīmi (invaliditāti), neatkarīgi no tā, vai salīdzinājums jāveic to personu grupas ietvaros, kurām ir aizsargātā iezīme, vai jāsalīdzina ar personām, kuras minētajā grupā neietilpst. Tiesas vārdiem runājot: "Šajā direktīvā nostiprinātais vienlīdzīgas attieksmes princips ir piemērojams nevis noteiktai personu kategorijai, bet gan saistībā ar tās 1. pantā noteiktajiem iemesliem [18]."

46. Kā piemēru var iedomāties situācijas, kurās darba devējs izrāda atšķirīgu attieksmi pret darba ņēmējiem invalīdiem atkarībā no invaliditātes veida vai invaliditātes pakāpes. Šajos gadījumos atšķirīgās attieksmes sasaiste ar aizsargāto iezīmi būtu nepārprotama un tāpēc, manuprāt, situācija pilnīgi būtu Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā, lai gan runa būtu par iekšēju salīdzinājumu darba ņēmēju invalīdu grupas ietvaros [19].

47. Kad, ņemot vērā Tiesas judikatūru, ir noskaidrotas saiknes starp vispārējiem vienlīdzīgas attieksmes un nediskriminācijas principiem un Direktīvas 2000/78 mērķiem, un ar tās piemērošanas jomas paplašināšanas tvērumu, ir jāizanalizē šajā lietā esošā juridiskā situācija, lai izvērtētu tās iespējamu atpakaļiekļaušanu diskriminācijas situācijās, ko aizsargā minētā direktīva.

D. Spriešana par diskrimināciju: salīdzināšana, nelabvēlīgās situācijas identificēšana, (iespējama) attaisnošana

1. Darba devēja lēmums

48. Šajā lietā mēs aplūkojam kādu darba devēja lēmumu, ar kuru ikmēneša un ilgstoša algas piemaksa ir piešķirta tikai tiem darba ņēmējiem ar invaliditāti, kuri izziņu par invaliditāti iesnieguši pēc kāda noteikta datuma. Tādējādi darba devējs ir liedzis minēto piemaksu tiem darba ņēmējiem, kuri, kaut arī ir invalīdi, izziņu par invaliditāti ir iesnieguši agrāk.

49. Vai šāda rīcība var tikt kvalificēta kā diskriminācija Direktīvas 2000/78 izpratnē? Vai nošķiršanas kritērijs, kas ir atšķirīgās attieksmes pamatā, ir saistīts ar invaliditāti? Ar kādām personām ir jāveic salīdzinājums, lai izvērtētu, vai ir notikusi diskriminācija? Vai runa ir par tiešu vai par netiešu diskrimināciju? Ja ir notikusi netieša diskriminācija, vai var pastāvēt objektīvs attaisnojums, kas ļauj izslēgt pieņemtā lēmuma diskriminējošo raksturu?

2. Nošķiršanas kritērijs un saikne ar aizsargāto iezīmi

50. Kā izklāstīts iepriekš, Tiesas judikatūra un interpretācija, kas, ņemot vērā starptautiskos avotus, ir orientēta uz diskrimināciju un uz Direktīvas 2000/78 mērķiem, man ļauj atspēkot iebildi, ka direktīva esot piemērojama tikai tām situācijām, kurās tiek salīdzināti darba ņēmēji ar invaliditāti un darba ņēmēji, kas nav invalīdi.

51. Manuprāt, šajā lietā Tiesai ir jāpapildina sava Direktīvas 2000/78 interpretācija, proti, jāizskaidro, ka diskriminācija var notikt arī personu ar invaliditāti grupu ietvaros tieši tāpēc, ka Direktīva 2000/78 aizsargā darba ņēmējus pret atšķirīgu attieksmi, kas ir saistīta ar kādu no aizsargātajām iezīmēm, neatkarīgi no diskriminētā tiesību subjekta (personas ar invaliditāti vai ar šādu personu tieši saistītas personas) un no salīdzināmā tiesību subjekta (personas bez invaliditātes vai kādas citas personas ar invaliditāti).

18 Skat. spriedumu, 2008. gada 17. jūlijs, *Coleman* (C-303/06, EU:C:2008:415, 38. punkts).

19 Tam piekrīt arī Komisija, kas tiesas sēdē pēc Tiesas uzdotajiem jautājumiem un precizējot savu nostāju, kura procesuālajos rakstos bija atšķirīga, konkrēti citēja šos piemērus, lai pateiktu, ka minētās situācijas bez vārda runas esot iekļaujamas Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā. Arī Tiesas judikatūrā, lai gan ar atsauci uz kādu citu aizsargātu iezīmi (reliģiju), var atrast apstiprinājumu iespējai piemērot direktīvas saturu arī tādu cilvēku grupu ietvaros, uz kuriem ir attiecināma tāda pati aizsargātā iezīme. Tajā lietā runa bija par netiešu diskrimināciju dažādu kristiešu baznīcu darba ņēmēju grupas ietvaros, skat. spriedumu, 2019. gada 22. janvāris, *Cresco Investigation* (C-193/17, EU:C:2019:43).

52. Nošķiršanas kritērijs atšķirīgajai attieksmei, kā jau redzējām, ir izziņas par invaliditāti iesniegšanas datums.

53. Atbildētājas pamatlietā (slimnīcas) un daļēji arī Komisijas ieskatā, minētajam kritērijam neesot nekādas saiknes ar invaliditāti, tāpēc tas neļaujot konstatēt diskriminācijas esamību, kuras, kā jau redzējām – tā kā tā ir "vienlīdzīgas attieksmes principa" projekcija –, saskaņā ar Direktīvas 2000/78 2. pantu "pamatā [obligāti] ir kāds no iemesliem, kas paredzēts tās 1. pantā".

54. Savukārt prasītāja pamatlietā (darba ņēmēja), Polijas Republika un Portugāles Republika, kaut arī ar argumentiem, kas ne pilnībā sakrīt, minēto nošķiršanas kritēriju uzskata par cieši saistītu ar Direktīvas 2000/78 1. pantā minēto aizsargāto "invaliditātes" situāciju un tāpēc par tādu, kas izraisa diskriminācijas – tātad pašas direktīvas izpratnē prettiesisku – gadījumu.

55. Lai izklāstītu pilnīgu šajā jomā esošo iespēju ainu, nav mazsvarīgi norādīt, kā izriet no lietas materiāliem, ka arī Polijas Darba inspekcija pēc pārbaudes veikšanas prasītājas pamatlietā darbavietā esot uzskatījusi, ka kritērijs algas piemaksas piešķiršanai ir diskriminējošs [20]. Taču pretējs uzskats ir pirmās instances tiesai, kurā vērsās prasītāja un kura noraidīja prasību, atsaucoties tikai uz valsts tiesisko regulējumu. Savukārt iesniedzējtiesa, lai gan šķietami neizslēdz darba devēja rīcības diskriminējošo raksturu (netiešas diskriminācijas formā), šaubās par prejudiciālajā jautājumā izvirzītajiem aspektiem, proti, par iespēju piemērot Direktīvas 2000/78 2. pantu situācijām, kuras neattiecas uz salīdzinājumu starp invalīdu grupu un tādu personu grupu, kurām nav invaliditātes.

56. Nošķiršanas kritērijs, ko darba devējs izmantojis atšķirīgajai attieksmei, ir acīmredzami neloģisks un neobjektīvs [21].

57. Šis kritērijs attiecas uz datiem, kuri nostāda nelabvēlīgākā situācijā personu invalīdu grupu (tos, kuri izziņu iesnieguši agrāk, pirms tikšanās dienas), liedzot viņiem iespēju saņemt algas piemaksu, kas ir pretrunā arī paša darba devēja izvirzītajam mērķim.

58. Kā to atzina pati atbildētāja pamatlietā, pamatojums šim neparastajam lūgumam, kas tika pausts minētajā tikšanās reizē, bija palielināt nodarbināto personu ar invaliditāti skaitu tā, lai samazinātu iemaksu fondā *PFRON* [22].

59. Ja tā ir taisnība, un tātad darba devēja izvēle balstās uz iemaksu ietaupījumu, kas panākts sakarā ar nodarbināto darba ņēmēju invalīdu skaitu, algas piemaksa būtu pienākusies visiem darba ņēmējiem invalīdiem, kuri savas nodarbinātības fakta rezultātā vienādā mērā dod ieguldījumu iemaksu samazināšanā. Visi tie, kuri jebkurā datumā ir iesnieguši izziņu ar apliecinājumu par invaliditāti, proporcionāli veicina iemaksu minētajā fondā samazinājumu.

60. Vēl neizprotamāks ir atbildētājas pamatlietā tiesas sēdē sniegtais pamatojums, lai motivētu atšķirīgo attieksmi pret abām invalīdu grupām.

61. Ja viss ir saprasts pareizi, piešķirt visiem darbiniekiem, kas ir iesnieguši izziņu par invaliditāti, algas piemaksu būtu bijis darba devējam pārāk liels slogs un, iespējams, kopumā neizdevīgi salīdzinājumā ar iemaksas ietaupījumiem.

20 Prasītājas pamatlietā apsvērumu 7. punktā ir lasāms, ka "Valsts darba inspekcija uzskatīja par diskriminējošu kritēriju algas piemaksas piešķiršanai, kas saistīts ar izziņas par invaliditāti iesniegšanas atbildētājai datumu. Pēc 2016. gada 19. decembra pārbaudes Valsts darba inspekcija lūdza atbildētāju izbeigt nelikumības un informēja prasītāju par iespēju vērsties vispārējo tiesību tiesā".

21 To pašu apgalvoja arī Komisija tiesas sēdē. Par "neloģisku, absurdu un neizskaidrojamu" kritēriju runāja Polijas Republika.

22 Polijas likumā paredzētais Valsts invalīdu rehabilitācijas fonds, skat. iepriekš 16. punktu.

62. Tā kā tikai ekonomiska rakstura pamatojums nebūtu pietiekams, lai izslēgtu attieksmes diskriminējošo raksturu, šāda argumentācija apliecina, ka uzņēmuma izvēle – atšķirīgi izturēties pret divām personu grupām vienā un tajā pašā situācijā (personām ar invaliditāti, kas iesniegušas darba devējam izziņu par invaliditāti, un tādējādi visas ir veicinājušas fondā *PFRON* veicamo iemaksu samazinājumu) – ir bijusi neobjektīva.

63. Nošķiršanas kritērijs tātad nav, kā formāli paziņots, iesniegšanas datums, kas ir pilnīgi neitrāls iemaksas ietaupīšanas nolūkā, jo ne no viena lietas materiālos ietvertā elementa neizriet lielāks darba devēja izdevumu ietaupījums atkarībā no izziņas par invaliditāti iesniegšanas datuma.

64. Nošķiršanas kritērijs ir jaunas izziņas par invaliditāti saņemšana, lai palielinātu nodarbināto darba ņēmēju invalīdu ar izziņu skaitu.

65. Ja kritērijs patiešām būtu bijis iesniegšanas diena, nevis jaunas izziņas iegūšana, paradoksālā kārtā būtu bijis pietiekami, ka jaunu izziņu iesniedz tās personas, kuras izziņu jau bija iesniegušas, lai saņemtu algas piemaksu.

66. Patiesais nošķiršanas kritērijs tātad ir izziņas saņemšana un iesniegšana kādā datumā jau pēc tikšanās, kas tika speciāli sarīkota, lai mudinātu darba ņēmējus izņemt šo izziņu iemaksas samazināšanas nolūkos.

67. Ja tas tā ir, vai minētais kritērijs ir saistīts ar aizsargāto situāciju (invaliditāti)?

68. Manuprāt, jā, jo tikai darba ņēmējs invalīds var saņemt izziņu par invaliditāti un tātad invaliditāte ir nepieciešamais priekšnoteikums, lai kāds darba ņēmējs (hipotētiski jau invalīds, bet kurš personīgu iemeslu dēļ vēl nebija pieprasījis vai iesniedzis darba devējam izziņu par invaliditāti) varētu saņemt un iesniegt darba devējam izziņu par invaliditāti.

3. Diskriminējošu nodarījumu tipoloģija, salīdzināma situācija un (iespējams) attaisnojums

69. Kādam diskriminācijas veidam var piedēvēt minēto rīcību?

70. Prasītāja dažādu argumentu vidū izvirza arī iespējamību, ka gadījumā, ja Direktīvas 2000/78 2. pants tiktu uzskatīts par šai lietai nepiemērojamu, darba devēja rīcība varētu būt pozitīva darbība tās pašas direktīvas 7. panta izpratnē [23].

71. Šo iespēju es sliecos izslēgt. Pozitīvas darbības, izmantojot Direktīvas 2000/78 7. panta argumentus, var definēt kā pasākumus, kuri tiek veikti, "lai novērstu trūkumus vai kompensētu trūkumus, kas saistīti ar jebkuru no 1. pantā minētajiem iemesliem", un kā tādi ir vērsti uz to šķēršļu likvidēšanu, kas faktiski traucē īstenot vienlīdzīgas iespējas, veicināt nodarbinātību un īstenot darba ņēmēju būtisku vienlīdzību.

23 Prasītājas pamatlietā apsvērumos (30. un nākamie punkti) ir lasāms, ka arī gadījumā, ja Direktīva 2000/78 tiktu uzskatīta par nepiemērojamu šai lietai, būtu piemērojami Savienības tiesību vispārējie principi, proti, vienlīdzīgas attieksmes princips un diskriminācijas aizlieguma princips, kas ir noteikti Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 20., 21. un 26. pantā. Tādējādi, piemērojot principu, ko Tiesa paudusi minētajā spriedumā *Milkova* (C-406/15, EU:C:2017:198), algas piemaksa esot darba devēja veikta pozitīva darbība.

72. Šajā lietā uzskatu, ka nav runas par pozitīvu darbību: pirmkārt, tāpēc, ka darba devējs pats ir atzinis, ka veiktā pasākuma mērķis bija panākt ekonomisku ietaupījumu, samazinot iemaksas fondā *PFRON*, nevis pozitīvs pasākums, lai piešķirtu kādu labumu darba ņēmējiem invalīdiem [24]. Otrkārt, neredzu, kā var veidot pozitīvu darbību tāda rīcība, kas paredz algas piemaksu tikai tādai darba ņēmēju invalīdu grupai, kura no grupas, kas piemaksu nesaņems, atšķiras nevis ar savu darba attiecību raksturu (kā lietā *Milkova* [25]), bet tikai datuma dēļ, kurā viņi iesnieguši darba devējam izziņu par invaliditāti.

73. Iemaksu samazināšana fondā *PFRON*, pieņemot darbā vēl citas personas ar invaliditāti, iespējams, var tikt uzskatīta par pozitīvu darbību, ko ieviesis Polijas likumdevējs. Savukārt konkrētās algas piemaksas piešķiršana, lai gan saistīta ar iepriekš minēto samazinājumu, man šķiet nesaistīta ar Direktīvas 2000/78 7. pantā minētajiem mērķiem: tas tāpēc, ka tā ir paredzēta tikai vienai personu ar invaliditāti grupai, pamatojoties uz neloģisku un neobjektīvu kritēriju, un ir vērsta uz jaunu izziņu saņemšanu no jau nodarbinātiem darba ņēmējiem, nevis uz citu darba ņēmēju pieņemšanu darbā, un tai nav mērķa labāk integrēt invalīdus.

74. Pārejot pie tipiskajiem diskriminācijas gadījumiem, nošķiršana starp tiešu un netiešu diskrimināciju direktīvas tekstā nav tik acīmredzama, un arī starp interpretācijas veicējiem pastāv uzskatu atšķirība par šīm abām kategorijām.

75. Šajā lietā es tomēr sliektos uz tiešas diskriminācijas izslēgšanu (tāpat kā to, manuprāt, dara darba ņēmēja un Polijas Republika) [26].

76. Patiesi, tiešā diskriminācija parasti notiek situācijās, kurās nelabvēlīgā attieksme tiek izrādīta pret "personu" salīdzinājumā ar "citu personu līdzīgā situācijā", "kuras pamatā ir kāds no iemesliem, kas paredzēts [direktīvas] 1. pantā". Šeit izskatāmajā lietā tomēr runa ir par nelabvēlīgu attieksmi pret "personu grupu" (invalīdiem, kuri izziņu par invaliditāti iesnieguši pirms tikšanās dienas).

77. Turklāt nav tiešas sakarības starp darba devēja lēmumu un aizsargāto iezīmi. Proti, nav tiešas cēloņsakarības saiknes. Kritērijs, kas izmantots, lai izrādītu atšķirīgu attieksmi divu darba ņēmēju invalīdu grupu ietvaros, patiesi nav ar tiešu atsauci uz invaliditāti (tās veidu, intensitāti, izcelsmi, ilgumu), bet ir "šķietami neitrāls", atsaucoties uz izziņas par invaliditāti iesniegšanas datumu.

78. Tāpēc tas ir neitrāls tikai šķietami, jo, kā to pareizi apgalvo puses (prasītāja pamatlietā, Polijas Republika, Portugāles Republika), izziņu par invaliditāti var pieprasīt un iesniegt tikai personas ar invaliditāti. No tā izriet, ka šīs izziņas iesniegšana un attiecīgais datums ir nesaraujami saistīti ar aizsargāto iezīmi [27].

79. Tas ļauj skaidri nošķirt situāciju šajā lietā no situācijas, ko Tiesa skatīja lietā *Milkova*: minētajā lietā Tiesa pilnīgi saprotami aprobežojās ar to, ka no Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomas izslēdza tos atšķirīgās attieksmes veidus, kas formāli un pēc būtības, lai gan izrādīti pret darba ņēmējiem invalīdiem, bija attiecināmi uz "darba attiecību raksturu" bez jebkādas saistības ar pašu invaliditāti.

24 Tāds pats viedoklis ir Komisijai, skat. rakstveida apsvērumus, 21. punkts.

25 Spriedums, 2017. gada 9. marts, *Milkova* (C-406/15, EU:C:2017:198).

26 Arī iesniedzējtiesa, kas jautājumā konkrēti atsaucas uz atšķirīgu attieksmi, kuras pamatā ir "šķietami neitrāls kritērijs", kas nevar būt "objektīvi attaisnots ar likumīgu mērķi, un šā mērķa sasniegšanai izmantotie līdzekļi nav piemēroti un nepieciešami".

27 Nesaraujamā saikne ar aizsargāto iezīmi tiek uzskatīta par būtisku tiešās diskriminācijas elementu. Šajā lietā, manuprāt, ir notikusi netieša diskriminācija, kuras saikne ar aizsargāto iezīmi, lai gan netieša, tomēr ir nesaraujama.

80. Savukārt šajā lietā minētais kritērijs, lai gan ir "šķietami neitrāls" (tajā nav konkrētas un tiešas atsauces uz invaliditāti), nostāda "īpaši nelabvēlīgā situācijā" (liegtā algas piemaksa katrā ziņā var ietilpt šajā jēdzienā) "personas ar noteiktu invaliditāti" [..] "salīdzinājumā ar citām personām" un zināmā mērā, kā to apgalvojušas arī dažas personas, kas iestājušās lietā [28], pielīdzina tās personām bez invaliditātes [29].

81. Tieši par šo punktu būtu jāattīsta Tiesas nolēmuma novatoriskais tvērums, ja tā nolems piekrist šajos secinājumos ietvertajiem ieteikumiem. Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunktā ietvertā tiesību norma būtu jāinterpretē tādējādi, ka tā ietver salīdzināšanas iespēju arī starp "(dažām) personām ar noteiktu invaliditāti" [..] "salīdzinājumā ar citām personām" (kuras arī, iespējams, ir ar invaliditāti).

82. Salīdzināmo personu izvēle, ko "salīdzināt ar citām personām", parasti tiek interpretēta tādējādi, ka tās ir personas, kurām nav aizsargātās iezīmes. Šī "tradicionālā" interpretācija, saskanīga ar tikpat "tradicionālo" direktīvas funkciju, tomēr neuzliek saistības, kā iepriekš argumentēts, interpretācijas veicējam, kuram, kā šajā lietā, spriežot par diskrimināciju, ir jāizvērtē pasākums, kas nostāda nelabvēlīgā situācijā dažas personas ar invaliditāti salīdzinājumā ar citām personām, arī ar invaliditāti, atbilstoši (tikai šķietami) neitrālam kritērijam.

83. Tāpēc es sliecos uzskatīt, ka salīdzināmās personas var būt arī invalīdu grupa.

84. Tāpēc uzskatu, ka šajā lietā pastāv situāciju salīdzināmība [30], kas ir nepieciešama, lai varētu apgalvot, ka ir noticis diskriminācijas aizlieguma pārkāpums: kā iepriekš minēts, pret daļu no darba ņēmējiem invalīdiem (tiem, kuri nesaņēma nekādu algas piemaksu) tika izrādīta nelabvēlīgāka attieksme nekā pret citiem darba ņēmējiem invalīdiem, lai gan visas personas ar invaliditāti atrodas salīdzināmā situācijā, jo, iesniedzot savu izziņu, visas šīs personas ir veicinājušas slimnīcas sagaidāmo ekonomisko ietaupījumu.

85. Tādējādi piedāvātā interpretācija cenšas nevis aizsargāt kādu grupu tikai tā iemesla dēļ, ka tā ir kādā ar Direktīvas 2000/78 1. pantu aizsargātā situācijā, bet nepieļaut, ka pret divām viendabīgām grupām, kurām abām ir viena aizsargātā iezīme, tiek izrādīta atšķirīga attieksme tādas situācijas dēļ, kas pēc savas iedabas ir saistīta, lai gan nav cēloņsakarības izraisīta, ar aizsargāto iezīmi.

86. Piedāvātā konkrētās situācijas interpretācija un tās piedēvējamība netiešai diskriminācijai tomēr liek izvērtēt – atšķirībā no tiešas diskriminācijas gadījumiem – attaisnojuma iemeslus (vienu vispārīgu un vienu specifisku), kas ietverti minētā 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) un ii) punktā.

87. Invaliditātei specifiskais attaisnojums, kā noteikts ii) punktā, šajā lietā ir izslēdzams, jo, kā izriet no lietas materiāliem, darba devējam valsts tiesību aktos nav noteikts pienākums veikt "saprātīgu darba vietas izveidošanu" (Direktīvas 2000/78 5. panta izpratnē), "lai novērstu trūkumus, ko paredz minētais noteikums, kritērijs vai prakse".

28 It īpaši Polijas Republika, skat. rakstveida apsvērumus, 13. punkts.

29 Runa ir par "netiešu" diskrimināciju, jo atšķirība ir ne tik daudz attieksmē, cik drīzāk tās izraisītajās sekās. Arī ECT ir piekritusi šai netiešas diskriminācijas definīcijai, apgalvojot, ka "atšķirīga attieksme var izpausties kā nesamērīgi kaitīga ietekme vispārīgas politikas nostādnes vai pasākuma dēļ, kurš, lai gan ir neitrāli formulēts, tomēr diskriminē kādu grupu", ECT spriedums, 2007. gada 13. novembris, D.H. u.c. pret Čehijas Republiku [*GC*] (prasības pieteikums Nr. 57325/00), 184. punkts; ECT spriedums, 2009. gada 9. jūnijs, *Opuz* pret Turciju (prasības pieteikums Nr. 33401/02), 183. punkts; ECT spriedums, 2006. gada 20. jūnijs, *Zarb Adami* pret Maltu (prasības pieteikums Nr. 17209/02), 80. punkts. Šajā nozīmē skat. Eiropas diskriminācijas novēršanas tiesību rokasgrāmatu, Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra, Eiropas Padome, Eiropas Cilvēktiesību tiesa, 2011, 32. lpp., arī ECT citātus.

30 Runājot par prasību, kas saistīta ar situāciju salīdzināmību, lai noteiktu, vai pastāv vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums, Tiesa jau vairākkārt ir atzinusi, ka tā ir jāvērtē, ņemot vērā visus tās raksturojošos elementus, skat. spriedumus, 2017. gada 9. marts, *Milkova* (C-406/15, EU:C:2017:198, 56. punkts); 2008. gada 16. decembris, *Arcelor Atlantique et Lorraine* u.c. (C-127/07, EU:C:2008:728, 25. punkts); 2015. gada 1. oktobris, O (C-432/14, EU:C:2015:643, 31. punkts).

88. Kas attiecas uz i) punktā paredzēto vispārīgo attaisnojumu, lai attaisnotu atšķirīgu attieksmi, ir būtībā jāpierāda, ka ar konkrēto normu vai praksi tiecas sasniegt likumīgu mērķi un ka šā mērķa sasniegšanai izvēlētie līdzekļi (proti, pasākums, ar kuru tika īstenota atšķirīgā attieksme) ir atbilstoši un nepieciešami tā sasniegšanai.

89. Lai noteiktu, vai atšķirīgā attieksme ir atbilstoša, iesniedzējtiesai ir tātad jāpārliecinās, ka nepastāv citi līdzekļi izvirzītā mērķa sasniegšanai, kas mazākā mērā apdraud tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi. Citiem vārdiem sakot – ka radītā nelabvēlīgā situācija ir mazākais nepieciešamais [tiesību] apdraudējuma līmenis minētā mērķa sasniegšanai un ka izvirzītais mērķis ir pietiekami svarīgs, lai attaisnotu šādu [tiesību] apdraudējuma līmeni.

IV. Secinājumi

90. Ievērojot izklāstītos apsvērumus, ierosinu Tiesai uz iesniedzējtiesas uzdoto prejudiciālo jautājumu atbildēt šādi:

“Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 2. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka atšķirīga attieksme pret atsevišķām personām tādu cilvēku grupas ietvaros, kurai piemīt aizsargāta iezīme (invaliditāte), var būt vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums netiešas diskriminācijas formā, ja ir izpildīti šādi nosacījumi: a) darba devēja atšķirīgā attieksme tiek izrādīta minētās grupas ietvaros, pamatojoties uz šķietami neitrālu kritēriju; b) minētais kritērijs, lai gan šķietami neitrāls, ir nesaraujami saistīts ar aizsargāto iezīmi (šajā gadījumā – invaliditāti); c) minētais kritērijs nevar būt objektīvi attaisnots ar likumīgu mērķi, un šā mērķa sasniegšanai izmantotie līdzekļi nav piemēroti un nepieciešami.”