Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
GIOVANNI PITRUZZELLA
της 18ης Ιουνίου 2020[1]

Υπόθεση C-16/19

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

[αίτηση του Sąd Okręgowy w Krakowie
(δικαστηρίου περιφέρειας Κρακοβίας, Πολωνία)
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Ίση μεταχείριση όσον αφορά την απασχόληση και τους όρους εργασίας – Οδηγία 2000/78/ΕΚ – Απαγόρευση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας – Διαφορετική μεταχείριση εντός της κατηγορίας των εργαζομένων με αναπηρία»

1. Μπορεί να χαρακτηριστεί ως δυσμενής διάκριση κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78/ΕΚ η συμπεριφορά εργοδότη ο οποίος, απλώς και μόνο για τη λήψη οικονομικού πλεονεκτήματος υπό τη μορφή μείωσης εισφορών, καταβάλλει μηνιαίο επίδομα μόνο σε ορισμένους από τους εργαζομένους με αναπηρία, επιφυλάσσοντας σε αυτούς διαφορετική μεταχείριση από εκείνη που επιφυλάσσει σε άλλους εργαζομένους με αναπηρία λόγω της ημερομηνίας προσκόμισης πιστοποιητικού αναπηρίας;

2. Εργοδότης αρνήθηκε να χορηγήσει σε Πολωνή εργαζόμενη με αναπηρία επίδομα το οποίο όμως λαμβάνουν άλλοι εργαζόμενοι με αναπηρία απλώς και μόνο για τον λόγο ότι αυτή προσκόμισε το πιστοποιητικό αναπηρίας της σε ημερομηνία προγενέστερη συνάντησης με τη διοίκηση της επιχείρησης. Στην εν λόγω συνάντηση, προκειμένου να παράσχει κίνητρο για την αύξηση του αριθμού των εργαζομένων με αναπηρία ώστε να επιτύχει μείωση της εισφοράς σε ταμείο αναπηρίας, η επιχείρηση υποσχέθηκε το επίμαχο επίδομα μόνο σε όσους θα προσκόμιζαν πιστοποιητικό αναπηρίας μετά την ημερομηνία της συνάντησης.

3. Επομένως, το νομικό ζήτημα, το οποίο υποβάλλεται για πρώτη φορά στην κρίση του Δικαστηρίου και στο οποίο βασίζεται η παρούσα προδικαστική παραπομπή, αφορά τη δυνατότητα απαγόρευσης πράξεων που δημιουργούν δυσμενείς διακρίσεις (άμεσες ή έμμεσες) στη συμπεριφορά εργοδότη ο οποίος μεταχειρίζεται με διαφορετικό τρόπο δύο ομάδες προσώπων με αναπηρία βάσει ενός εκ πρώτης όψεως ουδέτερου κριτηρίου (εν προκειμένω, της ημερομηνίας προσκόμισης του πιστοποιητικού αναπηρίας).

1 Γλώσσα του πρωτοτύπου: η ιταλική.

I. Το νομικό πλαίσιο

Α. Το διεθνές δίκαιο

4. Το άρθρο 1 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, η οποία εγκρίθηκε εξ ονόματος της Ευρωπαϊκής Κοινότητας με την απόφαση 2010/48/ΕΚ του Συμβουλίου, της 26ης Νοεμβρίου 2009[2] (στο εξής: Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών), προβλέπει τα εξής:

«1. Ο σκοπός της παρούσας σύμβασης είναι η προώθηση, προστασία και διασφάλιση της πλήρους και ισότιμης απόλαυσης όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών από όλα τα άτομα με αναπηρία και η προάσπιση του σεβασμού της έμφυτης αξιοπρέπειάς τους.

2. Στα άτομα με αναπηρία περιλαμβάνονται τα άτομα με μακροχρόνιες σωματικές, ψυχικές, νοητικές ή αισθητηριακές αναπηρίες, οι οποίες, σε συνδυασμό με διάφορα εμπόδια, μπορεί να δυσχεραίνουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία σε ισότιμη βάση με τα άλλα άτομα.»

5. Επιπλέον, το άρθρο 5 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών, το οποίο επιγράφεται «Ισότητα και απαγόρευση διακρίσεων», έχει ως εξής:

«1. Τα συμβαλλόμενα κράτη αναγνωρίζουν ότι όλα τα άτομα είναι ίσα ενώπιον και βάσει του νόμου και δικαιούνται ίση προστασία και ίση κάλυψη του νόμου χωρίς καμία διάκριση.

2. Τα συμβαλλόμενα κράτη απαγορεύουν κάθε διάκριση λόγω αναπηρίας και εγγυώνται στα άτομα με αναπηρία ισότιμη και αποτελεσματική νομική προστασία από κάθε μορφής διάκριση.

3. Για την προάσπιση της ισότητας και την εξάλειψη των διακρίσεων, τα συμβαλλόμενα κράτη λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίσουν την παροχή εύλογων διευκολύνσεων.

4. Ειδικά μέτρα που είναι απαραίτητα για να επιταχυνθεί ή να επιτευχθεί στην πράξη η ισότητα των ατόμων με αναπηρία δεν θεωρείται ότι συνιστούν διάκριση βάσει των όρων της παρούσας σύμβασης.»

6. Τέλος, το άρθρο 27 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών, το οποίο επιγράφεται «Εργασία και απασχόληση», προβλέπει τα εξής:

«Τα συμβαλλόμενα κράτη αναγνωρίζουν το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία να εργάζονται σε ισότιμη βάση με τα άλλα άτομα. Αυτό περιλαμβάνει και το δικαίωμα να κερδίζουν τα προς το ζην με εργασία την οποία επιλέγουν ή αποδέχονται ελεύθερα στην αγορά εργασίας και σε εργασιακό περιβάλλον ανοικτό, δεκτικό και προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρία. Τα συμβαλλόμενα κράτη διασφαλίζουν και προωθούν την άσκηση του δικαιώματος στην εργασία και για τα άτομα που αποκτούν αναπηρία κατά τη διάρκεια της απασχόλησής τους, λαμβάνοντας τα αναγκαία μέτρα, περιλαμβανομένων των νομοθετικών, που μεταξύ άλλων έχουν ως στόχο: […] η) να ευνοούν την απασχόληση ατόμων με αναπηρία στον ιδιωτικό τομέα, εφαρμόζοντας κατάλληλες πολιτικές και μέτρα, όπως προγράμματα θετικής δράσης, παροχή κινήτρων και άλλα μέτρα· […]».

2 Απόφαση του Συμβουλίου, της 26ης Νοεμβρίου 2009, σχετικά με τη σύναψη, από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα, της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (ΕΕ 2010, L 23, σ. 35).

Β. Το δίκαιο της Ένωσης

7. Οι αιτιολογικές σκέψεις 11, 12 και 27 της οδηγίας 2000/78[3] έχουν ως εξής:

«(11) Οι διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού μπορούν να υπονομεύσουν την επίτευξη των στόχων της συνθήκης ΕΚ, 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.

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

[…]

(27) Το Συμβούλιο, στη σύστασή του, 86/379/ΕΟΚ της 24ης Ιουλίου 1986, για την απασχόληση των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην Κοινότητα θέσπισε πλαίσιο προσανατολισμού που απαριθμεί παραδείγματα θετικών δράσεων για την προώθηση της πρόσληψης και της εκπαίδευσης ατόμων με ειδικές ανάγκες, στο δε ψήφισμά του, της 17ης Ιουνίου 1999, σχετικά με την ισότητα των ευκαιριών για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, επιβεβαίωσε ότι προέχει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή ιδίως στην πρόσληψη, στην παραμονή στη θέση εργασίας και στη δια βίου εκπαίδευση και μαθητεία των ατόμων με ειδικές ανάγκες.»

8. Το άρθρο 1 της οδηγίας 2000/78, το οποίο επιγράφεται «Σκοπός», ορίζει ότι «[σ]κοπός της παρούσας οδηγίας είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη».

9. Το άρθρο 2 της οδηγίας 2000/78, το οποίο φέρει τον τίτλο «Η έννοια των διακρίσεων», προβλέπει 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 ειδική ανάγκη, 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

3 Οδηγία 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).

ii) για τα πρόσωπα με κάποιο μειονέκτημα, 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.»

10. Τέλος, το άρθρο 7 της οδηγίας 2000/78 προβλέπει τα εξής:

«2. Όσον αφορά τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να εισάγουν διατάξεις προστασίας της υγείας και της ασφαλείας στο χώρο εργασίας, ούτε μέτρα που στοχεύουν στη δημιουργία ή τη διατήρηση προϋποθέσεων ή διευκολύνσεων με σκοπό τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξής τους στον κόσμο της εργασίας.»

Γ. Το πολωνικό δίκαιο

11. Το άρθρο 11^3 του Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy, tekst jednolity: Dziennik Ustaw z 2018 r., poz. 917 ze zmianami [νόμου της 26ης Ιουνίου 1974 περί Εργατικού Κώδικα (Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας της Πολωνίας 2018, σημείο 917, ενοποιημένο κείμενο, όπως τροποποιήθηκε· στο εξής: πολωνικός εργατικός κώδικας), ορίζει τα εξής:

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

12. Κατά το άρθρο 18^{3a} του πολωνικού εργατικού 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, και ανεξαρτήτως ιδίως φύλου, ηλικίας, ειδικών αναγκών, φυλής, θρησκείας, ιθαγένειας, πολιτικών πεποιθήσεων, συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση, εθνοτικής καταγωγής, ομολογίας 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 αναφέρει η παράγραφος 1.

3. Άμεση διάκριση υφίσταται όταν για έναν ή περισσότερους από τους λόγους που αναφέρει η παράγραφος 1 εργαζόμενος υφίσταται, υπέστη ή θα μπορούσε να υποστεί λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από άλλους εργαζομένους που βρίσκονται σε ανάλογη κατάσταση.

4. Έμμεση διάκριση υφίσταται όταν, συνεπεία ορισμένης εκ πρώτης όψεως ουδέτερης διατάξεως, κριτηρίου ή πρακτικής, προκύπτει ή θα μπορούσε να προκύψει 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 περισσοτέρων από τα κριτήρια της παραγράφου 1, εκτός αν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογούνται αντικειμενικά από θεμιτό σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία.»

13. Επιπλέον, το άρθρο 18^{3b} του ως άνω κώδικα προβλέπει τα εξής:

«1. Παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως στον τομέα της απασχολήσεως θεωρείται, με την επιφύλαξη των παραγράφων 2 έως 4, η από τον εργοδότη διαφοροποίηση της καταστάσεως του εργαζομένου βάσει ενός ή περισσότερων από τους λόγους που αναφέρει το άρθρο 18^{3a}, παράγραφος 1, η οποία συνεπάγεται ιδίως: […]

2) τη δυσμενή διαμόρφωση 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.

[…]»

14. Το άρθρο 18^{3d} του ίδιου κώδικα ορίζει τα εξής:

«Το πρόσωπο σχετικά με το οποίο ο εργοδότης παραβίασε την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως στον τομέα της απασχολήσεως δικαιούται αποζημίωση η οποία ανέρχεται τουλάχιστον στο ύψος του κατώτατου μισθού, ο οποίος ορίζεται βάσει ειδικών διατάξεων.»

15. Ο Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych [νόμος της 27ης Αυγούστου 1997, περί της επαγγελματικής και κοινωνικής αποκαταστάσεως και της απασχολήσεως των ατόμων με ειδικές ανάγκες (Dz.U. του 1997, αριθ. 123, πράξη 776)], όπως τροποποιήθηκε, προβλέπει στο άρθρο 2a τα εξής:

«1. Άτομο με ειδικές ανάγκες θεωρείται μέλος του εργατικού δυναμικού με αναπηρία από την ημερομηνία προσκομίσεως στον εργοδότη πιστοποιητικού αναγνωρίσεως της αναπηρίας του. […]»

16. Το κεφάλαιο 5 του ως άνω νόμου φέρει τον τίτλο «Ειδικά δικαιώματα και υποχρεώσεις των εργοδοτών σχετικά με την απασχόληση ατόμων με ειδικές ανάγκες». Κατά το άρθρο 21, οι εργοδότες που απασχολούν 25 ή περισσότερους εργαζομένους οφείλουν να καταβάλλουν εισφορές στο κρατικό ταμείο για την αποκατάσταση των ατόμων με ειδικές ανάγκες (Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych· στο εξής: PFRON):

«1. Εργοδότης ο οποίος απασχολεί τουλάχιστον 25 εργαζομένους με καθεστώς πλήρους απασχολήσεως υποχρεούται, με την επιφύλαξη των παραγράφων 2 έως 5 και του άρθρου 22, να καταβάλλει μηνιαίες εισφορές στο ταμείο [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 προσώπων με ειδικές ανάγκες και του πραγματικού αριθμού των απασχολούμενων ατόμων με αναπηρία.

2. Οι εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον κατά 6 % εργαζομένους με ειδικές ανάγκες απαλλάσσονται των εισφορών της παραγράφου 1. […]»

II. Τα πραγματικά περιστατικά, η διαδικασία της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

17. Η VL προσελήφθη ως ψυχολόγος από το Szpital Kliniczny im. dr. J. Babińskiego, Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (νοσοκομείο Babiński, αυτοτελές ίδρυμα δημόσιας υγειονομικής περίθαλψης, Κρακοβία· στο εξής: νοσοκομείο), την τελευταία φορά από τις 3 Οκτωβρίου 2011 έως τις 30 Σεπτεμβρίου 2016. Στις 8 Δεκεμβρίου 2011 χορηγήθηκε στη VL πιστοποιητικό αναγνώρισης αναπηρίας, μόνιμου χαρακτήρα και μεσαίου βαθμού, το οποίο η VL προσκόμισε στον εργοδότη της στις 21 Δεκεμβρίου 2011.

18. Κατόπιν συνάντησης με το προσωπικό κατά το δεύτερο εξάμηνο του 2013, ο διευθυντής του νοσοκομείου αποφάσισε τη χορήγηση μηνιαίου επιδόματος 250 πολωνικών ζλότι (περίπου 60 ευρώ) στους υπαλλήλους που θα προσκόμιζαν πιστοποιητικό αναγνώρισης ποσοστού αναπηρίας.

19. Η καθοριστική ημερομηνία για τη χορήγηση του εν λόγω επιδόματος ήταν η ημερομηνία προσκόμισης του πιστοποιητικού στον διευθυντή του νοσοκομείου και όχι η ημερομηνία λήψης του εν λόγω πιστοποιητικού. Επομένως, το εν λόγω επίδομα, το οποίο δεν προβλέπεται από την πολωνική νομοθεσία, χορηγήθηκε με μονομερή απόφαση του διευθυντή του νοσοκομείου σε δεκατρείς υπαλλήλους, και συγκεκριμένα μόνο σε εκείνους που προσκόμισαν το πιστοποιητικό αναπηρίας σε ημερομηνία μεταγενέστερη της ως άνω συνάντησης με τους υπαλλήλους. Αντιθέτως, δεν έλαβαν το επίδομα οι 16 εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένης της VL, που είχαν ήδη διαβιβάσει το πιστοποιητικό αναπηρίας τους πριν από την ως άνω συνάντηση.

20. Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων και κατόπιν ελέγχου από την εθνική επιθεώρηση εργασίας, η οποία επισήμανε τον χαρακτήρα δυσμενούς διάκρισης του κριτηρίου που εφαρμόστηκε για τη χορήγηση του επιδόματος, η VL άσκησε αγωγή ενώπιον του Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (πρωτοβάθμιου δικαστηρίου Κρακοβίας – Nowa Huta, τμήμα εργατικών και κοινωνικοασφαλιστικών διαφορών, Πολωνία) σχετικά με την απόφαση του εργοδότη της.

21. Αίτημα της αγωγής ήταν τόσο η καταβολή του ως άνω επιδόματος (για ποσό 6 000 πολωνικών ζλότι –περίπου 1 400 ευρώ– για το διάστημα από την 1η Σεπτεμβρίου 2014, ημερομηνία από την οποία καταβλήθηκε το επίδομα στους 13 υπαλλήλους με αναπηρία, έως τις 31 Αυγούστου 2016) όσο και η αποκατάσταση της ζημίας που η VL υπέστη λόγω παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης.

22. Με απόφαση της 5ης Δεκεμβρίου 2017, το πρωτοβάθμιο δικαστήριο Κρακοβίας απέρριψε την αγωγή. Όσον αφορά το επίδομα, το εν λόγω δικαστήριο έκρινε ότι η αξίωση της VL δεν κατοχυρωνόταν σε ισχύουσα στο νοσοκομείο ενδοεπιχειρησιακή νομική πράξη και δεν αναγνωριζόταν ούτε στην ατομική σύμβαση εργασίας της VL ούτε σε ειδική απόφαση του εργοδότη. Όσον αφορά την αξίωση αποζημίωσης λόγω δυσμενούς διάκρισης, το πρωτοβάθμιο δικαστήριο έκρινε ότι το ως άνω επίδομα δεν συνιστά αμοιβή για την παρασχεθείσα εργασία και ότι το κριτήριο που ο διευθυντής του νοσοκομείου εφάρμοσε για τη διαφοροποίηση των εργαζομένων, ήτοι η ημερομηνία προσκόμισης του πιστοποιητικού αναγνώρισης ποσοστού αναπηρίας, δεν εμπίπτει στην απαγόρευση που προβλέπεται από το άρθρο 18^{3a} του πολωνικού εργατικού κώδικα.

23. Ειδικότερα, κατά το πρωτοβάθμιο δικαστήριο, ο εργοδότης δεν υπέβαλε τη VL σε διαφορετική μεταχείριση λόγω αναπηρίας, δεδομένου ότι τέτοια διαφορετική μεταχείριση προϋποθέτει σύγκριση με εργαζομένους χωρίς αναπηρία.

24. Η VL άσκησε κατά της πρωτόδικης απόφασης έφεση ενώπιον του Sąd Okręgowy w Krakowie (δικαστηρίου περιφέρειας Κρακοβίας, Πολωνία· στο εξής: αιτούν δικαστήριο), υποστηρίζοντας ότι η οδηγία 2000/78 απαγορεύει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση εις βάρος των ατόμων με αναπηρία.

25. Συγκεκριμένα, κατά τη VL, η εφαρμογή από το νοσοκομείο, ως αποφασιστικού στοιχείου για τη χορήγηση του επιδόματος, του αυθαίρετου και αδικαιολόγητου κριτηρίου της ημερομηνίας προσκόμισης του πιστοποιητικού αναπηρίας έχει τον χαρακτήρα διάκρισης εις βάρος της VL, εισάγοντας αδικαιολόγητη διαφοροποίηση μεταξύ της κατάστασης της VL και της κατάστασης των άλλων εργαζομένων με αναπηρία στο νοσοκομείο, με αποτέλεσμα να παραβιάζει την αρχή της απαγόρευσης των δυσμενών διακρίσεων. Η VL ζήτησε ρητώς από το δευτεροβάθμιο δικαστήριο να υποβάλει στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης αίτηση προδικαστικής αποφάσεως.

26. Στο πλαίσιο αυτό, έχοντας αμφιβολίες σχετικά με την ερμηνεία του άρθρου 2 της οδηγίας 2000/78 και, ειδικότερα, σχετικά με το αν μπορεί να θεωρηθεί δυσμενής διάκριση –άμεση ή έμμεση κατά την έννοια της οδηγίας– η εκ μέρους του εργοδότη διαφοροποίηση των εργαζομένων εντός ομάδας προσδιοριζόμενης βάσει του ίδιου προστατευόμενου χαρακτηριστικού, εν προκειμένω της αναπηρίας, το Sąd Okręgowy (περιφερειακό δικαστήριο) ανέστειλε τη διαδικασία και υπέβαλε στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Πρέπει το άρθρο 2 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, 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;»

III. Νομική ανάλυση

Α. Προκαταρκτικές παρατηρήσεις

27. Το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, από το Δικαστήριο να ερμηνεύσει το άρθρο 2 της οδηγίας 2000/78, και συγκεκριμένα να διευκρινίσει αν μπορεί να θεωρηθεί «μορφή παραβιάσεως της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως» μια διαφοροποίηση εντός ομάδας ατόμων τα οποία έχουν το ίδιο προστατευόμενο χαρακτηριστικό, εν προκειμένω την αναπηρία.

28. Επομένως, το Δικαστήριο καλείται να κρίνει αν το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78, το οποίο παραδοσιακά περιορίζεται στην απαγόρευση των πράξεων που εισάγουν διακρίσεις μεταξύ προσώπων που μπορούν να προσδιοριστούν μέσω συγκεκριμένου προστατευόμενου χαρακτηριστικού και προσώπων που δεν μπορούν να προσδιοριστούν κατ' αυτόν τον τρόπο, μπορεί να επεκταθεί διά της ερμηνευτικής οδού ώστε να καλύψει καταστάσεις διαφοροποίησης μεταξύ προσώπων που έχουν το ίδιο προστατευόμενο χαρακτηριστικό (εν προκειμένω, την αναπηρία).

29. Η εκκαλούσα της κύριας δίκης, η Δημοκρατία της Πολωνίας και η Πορτογαλική Δημοκρατία προτείνουν, μολονότι τα επιχειρήματά τους δεν συμπίπτουν εντελώς, να δοθεί καταφατική απάντηση στο προδικαστικό ερώτημα: συμπεριφορά όπως αυτή του εργοδότη στην υπό κρίση υπόθεση συνιστά, κατ' αυτές, δυσμενή διάκριση η οποία απαγορεύεται από την οδηγία 2000/78. Το εφεσίβλητο της κύριας δίκης και η Επιτροπή προτείνουν, αντιθέτως, να δοθεί αρνητική απάντηση, διότι η υπό εξέταση κατάσταση δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78.

Β. Οι γενικές αρχές της ίσης μεταχείρισης και της απαγόρευσης των δυσμενών διακρίσεων και ο σκοπός της οδηγίας 2000/78

30. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης, η οποία κατοχυρώνεται στο άρθρο 20 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης), είναι γενική αρχή του δικαίου της Ένωσης και η κατά το άρθρο 21, παράγραφος 1, του Χάρτη αρχή της απαγόρευσης των δυσμενών διακρίσεων αποτελεί ιδιαίτερη έκφρασή της [4]. Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, η αρχή αυτή επιβάλλει στον νομοθέτη της Ένωσης, σύμφωνα με το άρθρο 52, παράγραφος 1, του Χάρτη, να μην αντιμετωπίζονται διαφορετικά παρόμοιες καταστάσεις, ούτε να αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο διαφορετικές μεταξύ τους καταστάσεις, εκτός αν η διαφορετική αυτή αντιμετώπιση δικαιολογείται αντικειμενικά [5].

31. Οι διατάξεις της οδηγίας 2000/78 συγκεκριμενοποιούν, στο επίπεδο του παράγωγου δικαίου, τα όρια στα οποία υπόκειται, όπως όλα τα θεμελιώδη δικαιώματα της Ένωσης, η αρχή της απαγόρευσης των δυσμενών διακρίσεων που κατοχυρώνεται στο άρθρο 21 του Χάρτη [6].

32. Σκοπός της οδηγίας 2000/78 είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, όσον αφορά την απασχόληση και τους όρους εργασίας, «προκειμένου να υλοποιηθεί στα κράτη μέλη η αρχή της ίσης μεταχείρισης» [7].

33. Ειδικότερα, όπως προκύπτει από το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής, η αρχή της ίσης μεταχείρισης έχει εφαρμογή (αποκλειστικά) σε συνάρτηση με τους λόγους που απαριθμούνται στο άρθρο της 1 [8].

34. Επομένως, από τη μνημονευθείσα νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι: 1) ο σκοπός της οδηγίας 2000/78 –εφαρμογή στο επίπεδο του παράγωγου δικαίου των αρχών της ίσης μεταχείρισης και της απαγόρευσης των δυσμενών διακρίσεων– είναι η παροχή αποτελεσματικής προστασίας [9] στα πρόσωπα που βρίσκονται σε συγκεκριμένη προστατευόμενη κατάσταση, προκειμένου να αποφευχθεί η επιφύλαξη σε αυτά διαφορετικής μεταχείρισης [10] σε σχέση με τα πρόσωπα που δεν βρίσκονται σε

4 Βλ. αποφάσεις της 11ης Ιουλίου 2006, Chacón Navas (C-13/05, EU:C:2006:456, σκέψη 56), και της 18ης Δεκεμβρίου 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, σκέψη 32).

5 Βλ. απόφαση της 9ης Μαρτίου 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, σκέψη 55)· πρβλ. αποφάσεις της 22ας Μαΐου 2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350, σκέψη 43), της 21ης Δεκεμβρίου 2016, Vervloet κ.λπ. (C-76/15, EU:C:2016:975, σκέψη 74), και της 14ης Σεπτεμβρίου 2010, Akzo Nobel Chemicals και Akcros Chemicals κατά Επιτροπής (C-550/07 P, EU:C:2010:512, σκέψεις 54 και 55).

6 Βλ. προτάσεις της γενικής εισαγγελέα J. Kokott στην υπόθεση G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2016:382, σημείο 61).

7 Βλ. αποφάσεις της 22ας Ιανουαρίου 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, σκέψη 36), και της 17ης Απριλίου 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, σκέψη 47), όσον αφορά τη θρησκεία και τις πεποιθήσεις. Όσον αφορά τις ειδικές ανάγκες, πρβλ. αποφάσεις της 17ης Ιουλίου 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415, σκέψη 42), και της 9ης Μαρτίου 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, σκέψη 46)

8 Βλ. απόφαση της 9ης Μαρτίου 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, σκέψη 34)· πρβλ. αποφάσεις της 7ης Ιουλίου 2011, Agafiței κ.λπ. (C-310/10, EU:C:2011:467, σκέψη 34), και της 21ης Μαΐου 2015, SCMD (C-262/14, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2015:336, σκέψεις 44 και 45). Αυτό σημαίνει ότι δεν θεσπίζει η ίδια την αρχή της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά την απασχόληση και τους όρους εργασίας –η οποία πηγάζει από διάφορες διεθνείς πράξεις και από τις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών–, αλλά σκοπεί μόνο να θεσπίσει, στους ως άνω τομείς, ένα γενικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των δυσμενών διακρίσεων που οφείλονται σε διάφορους λόγους· πρβλ. αποφάσεις της 22ας Νοεμβρίου 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, σκέψη 74), της 19ης Ιανουαρίου 2010, Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, σκέψη 20), και της 10ης Μαΐου 2011, Römer (C–147/08, EU:C:2011:286, σκέψη 56).

9 Τόσο από τον τίτλο και το προοίμιο όσο και από το περιεχόμενο και τον σκοπό της οδηγίας 2000/78 προκύπτει ότι αυτή επιδιώκει να θεσπίσει γενικό πλαίσιο προκειμένου να εξασφαλίσει σε όλους ίση μεταχείριση όσον αφορά την απασχόληση και τους όρους εργασίας, προσφέροντας «*αποτελεσματική προστασία* έναντι των διακρίσεων για έναν από τους απαριθμούμενους στο άρθρο 1 αυτής λόγους»: αποφάσεις της 13ης Νοεμβρίου 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, σκέψη 28), και της 18ης Νοεμβρίου 2010, Georgiev (C-250/09 και C-268/09, EU:C:2010:699, σκέψη 26). Σε «*αποτελεσματική προστασία*» αναφέρονται, με τους ίδιους όρους, οι αποφάσεις της 15ης Ιανουαρίου 2019, E.B. (C-258/17, EU:C:2019:17, σκέψη 40), της 28ης Ιουλίου 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, σκέψη 32), και της 19ης Σεπτεμβρίου 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, σκέψη 28) (η υπογράμμιση δική μου).

10 Να «καταπολεμήσει *όλες τις μορφές διακρίσεων* λόγω ειδικών αναγκών» είναι η διατύπωση που χρησιμοποιείται στην απόφαση της 17ης Ιουλίου 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415, σκέψη 38) (η υπογράμμιση δική μου).

αυτή την προστατευόμενη κατάσταση· 2) όσον αφορά τα είδη των προστατευόμενων καταστάσεων (άρθρο 1 της οδηγίας), επιβάλλεται στενή ερμηνεία[11]· 3) δεν συνιστά δυσμενή διάκριση κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78 κάθε διαφορετική μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων, αλλά μόνον εκείνη που αφορά μία από τις προστατευόμενες καταστάσεις.

35. Επομένως, πρέπει να εξεταστεί το ζήτημα αν μια κατάσταση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78.

Γ. Το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78

36. Επί του ζητήματος αυτού αντιπαρατίθενται δύο απόψεις των μετεχόντων στην προδικαστική διαδικασία στην υπό κρίση υπόθεση: το εφεσίβλητο της κύριας δίκης και η Επιτροπή ερμηνεύουν στενά την οδηγία 2000/78 στο σύνολό της, υπό την έννοια ότι έχει εφαρμογή μόνο σε περίπτωση διαφορετικής μεταχείρισης ατόμων με αναπηρία σε σχέση με άτομα χωρίς αναπηρία[12] και για λόγους που συνδέονται στενά και άμεσα με την αναπηρία αυτή· η εκκαλούσα της κύριας δίκης, η Δημοκρατία της Πολωνίας και η Πορτογαλική Δημοκρατία υποστηρίζουν, αντιθέτως, ότι η οδηγία 2000/78 έχει εφαρμογή επίσης σε καταστάσεις, όπως η επίμαχη στην υπό κρίση υπόθεση, στις οποίες η διαφοροποίηση γίνεται από τον εργοδότη εντός της κατηγορίας των εργαζομένων με αναπηρία και μέσω κριτηρίου διαφοροποίησης το οποίο (εκ πρώτης όψεως) δεν συνδέεται άμεσα με την αναπηρία.

37. Όπως προεκτέθηκε, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι, λαμβανομένου υπόψη του γράμματος του άρθρου 13 ΕΚ (νυν άρθρου 19 ΣΛΕΕ), το οποίο είναι η νομική βάση της οδηγίας 2000/78, το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας αυτής δεν μπορεί να επεκταθεί κατ' αναλογίαν, ούτε με επίκληση της γενικής αρχής της απαγόρευσης των δυσμενών διακρίσεων, πέραν των περιπτώσεων δυσμενούς διάκρισης για τους λόγους που απαριθμούνται εξαντλητικά στο άρθρο της 1[13].

38. Επομένως, επιβάλλεται στενή ερμηνεία των λόγων που απαριθμούνται στο άρθρο 1. Αντιθέτως, όσον αφορά το πλέγμα των διατάξεων της οδηγίας (για παράδειγμα, τους δικαιούχους προστασίας και τα πρόσωπα που μπορούν να συγκριθούν με αυτούς κατά την εξέταση της δυσμενούς διάκρισης), ενδείκνυται, κατά την άποψή μου, ερμηνεία λιγότερο αυστηρή η οποία θα λαμβάνει περισσότερο υπόψη τον συνολικό σκοπό της οδηγίας και το γεγονός ότι αυτή μπορεί να έχει πρακτική αποτελεσματικότητα για την καταπολέμηση των δυσμενών διακρίσεων στις εργασιακές σχέσεις[14].

39. Η νομολογία του Δικαστηρίου παρέχει συναφώς ενδιαφέροντα στοιχεία τα οποία οδηγούν στο προαναφερθέν συμπέρασμα.

40. Όσον αφορά τους δικαιούχους προστασίας, το Δικαστήριο έχει ήδη εφαρμόσει ευρεία ερμηνεία, σύμφωνη με τους σκοπούς της οδηγίας, εκθέτοντας με σαφήνεια ότι «από τις διατάξεις αυτές της οδηγίας 2000/78 δεν προκύπτει ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης, την οποία σκοπεί να διασφαλίσει, περιορίζεται μόνο στα πρόσωπα που έχουν καθεαυτά ειδικές ανάγκες υπό την έννοια της οδηγίας αυτής [[15]]. Αντιθέτως, όσον αφορά την εργασία και την απασχόληση, η οδηγία σκοπεί να

11 Βλ. αποφάσεις της 26ης Σεπτεμβρίου 2013, HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, σκέψη 47), και της 26ης Σεπτεμβρίου 2013, Dansk Jurist– og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, σκέψη 41).

12 Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, απαντώντας στις ερωτήσεις του Δικαστηρίου, η Επιτροπή ανέφερε ότι θεωρεί in abstracto ότι η οδηγία έχει εφαρμογή επίσης εντός της κατηγορίας των προσώπων με αναπηρία, αλλά όχι στην υπό κρίση υπόθεση.

13 Ακριβώς με τους όρους αυτούς, βλ. προτάσεις του γενικού εισαγγελέα H. Saugmandsgaard Øe στην υπόθεση Milkova (C-406/15, EU:C:2016:824, σημείο 53).

14 Βλ. απόφαση της 17ης Ιουλίου 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415, σκέψη 46), στην οποία επισημαίνεται ότι το Δικαστήριο, μολονότι επιβεβαίωσε την ανάγκη να εμπίπτει η διαφορετική μεταχείριση στους λόγους που προβλέπονται στο άρθρο 1, «δεν έκρινε ωστόσο ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης και το ratione personae περιεχόμενο της οδηγίας αυτής πρέπει, ως προς τους λόγους αυτούς, να ερμηνεύονται στενά». Επιπλέον, κατά τη σκέψη 51, «ερμηνεία της οδηγίας 2000/78 περιορίζουσα την εφαρμογή της μόνο σε πρόσωπα που είναι άτομα με ειδικές ανάγκες μπορεί να στερήσει από την οδηγία αυτή ένα σημαντικό μέρος της πρακτικής αποτελεσματικότητάς της και να μειώσει την προστασία που θεωρείται ότι προσφέρει».

15 Ως γνωστόν, στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση Coleman, διαπιστώθηκε άμεση διάκριση εις βάρος της εργαζόμενης μητέρας τέκνου με ειδικές ανάγκες.

καταπολεμήσει όλες τις μορφές διακρίσεων λόγω ειδικών αναγκών. Συγκεκριμένα, η αρχή της ίσης μεταχείρισης που θεσπίζει η εν λόγω οδηγία στον τομέα αυτό δεν έχει εφαρμογή σε μια συγκεκριμένη κατηγορία προσώπων, αλλά εφαρμόζεται σε σχέση με τους λόγους του άρθρου 1. Η ερμηνεία αυτή ενισχύεται από τη διατύπωση του άρθρου 13 ΕΚ, που αποτελεί τη νομική βάση της οδηγίας 2000/78 και απονέμει στην Κοινότητα την αρμοδιότητα να λαμβάνει τα μέτρα που είναι αναγκαία για την καταπολέμηση κάθε διάκρισης λόγω, μεταξύ άλλων, ειδικών αναγκών» [16].

41. Όσον αφορά τα πρόσωπα που μπορούν να συγκριθούν με τους δικαιούχους προστασίας, δεδομένου ότι η «χαρακτηριστική» λειτουργία της οδηγίας 2000/78 –όπως όλων των νομοθετικών διατάξεων για την καταπολέμηση των δυσμενών διακρίσεων– είναι η προστασία των εργαζομένων που βρίσκονται σε συγκεκριμένες καταστάσεις οι οποίες χρήζουν ιδιαίτερης προστασίας σε σχέση με εκείνους που δεν βρίσκονται στις ίδιες καταστάσεις, το μέτρο σύγκρισης για να αξιολογηθεί αν μια συμπεριφορά ή μια απόφαση εισάγει δυσμενείς διακρίσεις είναι συνήθως τα πρόσωπα που δεν έχουν το προστατευόμενο χαρακτηριστικό.

42. Εντούτοις, μπορούν να υπάρξουν περιπτώσεις όπου η διαφορετική μεταχείριση παρατηρείται εντός της ομάδας που χαρακτηρίζεται από την προστατευόμενη κατάσταση, εν προκειμένω την αναπηρία.

43. Η ερμηνεία κατά την οποία η διαφορετική αυτή μεταχείριση δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78 απλώς και μόνο για τον λόγο ότι τα πρόσωπα που συγκρίνονται δεν είναι πρόσωπα με αναπηρία και πρόσωπα χωρίς αναπηρία, αλλά όλα είναι πρόσωπα με αναπηρία, είναι, το λιγότερο, τυπολατρική και ουδόλως συνάδει με τον σκοπό που επιδιώκει η οδηγία: να αποτρέψει το ενδεχόμενο διαφορετικής μεταχείρισης ορισμένων προσώπων λόγω αναπηρίας.

44. Ασφαλώς, αυτό δεν σημαίνει ότι κάθε διαφορετική μεταχείριση εργαζομένου με αναπηρία (ή ομάδας εργαζομένων με αναπηρία) σε σχέση με άλλον εργαζόμενο με αναπηρία (ή άλλη ομάδα εργαζομένων με αναπηρία) συνιστά δυσμενή διάκριση η οποία απαγορεύεται από την οδηγία 2000/78 [17], δεδομένου ότι η ερμηνεία αυτή θα μπορούσε να οδηγήσει στο παράδοξο μιας αντίστροφης διάκρισης, επιβάλλοντας στον εργοδότη απόλυτη και a priori υποχρέωση ίσης μεταχείρισης μεταξύ των εργαζομένων με αναπηρία, υποχρέωση η οποία δεν προβλέπεται από το δίκαιο της Ένωσης. Αντιθέτως, αυτό που απαγορεύεται είναι η ευμενής μεταχείριση, λόγω της αναπηρίας, ομάδας εργαζομένων με αναπηρία εις βάρος άλλης ομάδας εργαζομένων με αναπηρία.

45. Επομένως, αυτό που πρέπει να εξεταστεί είναι αν η διαφορετική μεταχείριση συνδέεται με το προστατευόμενο χαρακτηριστικό (αναπηρία), ανεξαρτήτως του αν η σύγκριση πρέπει να διενεργηθεί μεταξύ των προσώπων που έχουν το προστατευόμενο χαρακτηριστικό ή σε σχέση με πρόσωπα που δεν είναι μέλη της ομάδας αυτής. Για να το πω με τα λόγια του Δικαστηρίου: «η αρχή της ίσης μεταχείρισης που θεσπίζει η εν λόγω οδηγία στον τομέα αυτό δεν έχει εφαρμογή σε μια συγκεκριμένη κατηγορία προσώπων, αλλά εφαρμόζεται σε σχέση με τους λόγους του άρθρου 1» [18].

16 Βλ. απόφαση της 17ης Ιουλίου 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415, σκέψη 38).

17 Κατ' εμέ, η (ανησυχία για) υπερβολική διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής της οδηγίας 2000/78 είναι ο λόγος για τον οποίο η Επιτροπή, μολονότι δέχεται τη δυνατότητα η οδηγία 2000/78 να έχει εφαρμογή σε καταστάσεις σύγκρισης εργαζομένων με αναπηρία, δεν συμφωνεί να δοθεί καταφατική απάντηση στο ερώτημα του αιτούντος δικαστηρίου.

18 Βλ. απόφαση της 17ης Ιουλίου 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415, σκέψη 38).

46. Ενδεικτικά, αναφέρω τις καταστάσεις όπου ο εργοδότης επιφυλάσσει διαφορετική μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων με αναπηρία λόγω του είδους ή του ποσοστού της αναπηρίας. Στις περιπτώσεις αυτές, ο σύνδεσμος της διαφορετικής μεταχείρισης με το προστατευόμενο χαρακτηριστικό είναι σαφής και, επομένως, κατ' εμέ, αναμφίβολα εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78, μολονότι πρόκειται για σύγκριση εντός της ομάδας των εργαζομένων με αναπηρία[19].

47. Επομένως, κατόπιν της αποσαφήνισης, υπό το πρίσμα της νομολογίας του Δικαστηρίου, της σύνδεσης των γενικών αρχών της ίσης μεταχείρισης και της απαγόρευσης των δυσμενών διακρίσεων με τους σκοπούς της οδηγίας 2000/78 και με το εύρος της επέκτασης του πεδίου εφαρμογής της, πρέπει να προχωρήσω στην ανάλυση μιας νομικής κατάστασης όπως η επίμαχη στην υπό κρίση υπόθεση προκειμένου να αξιολογηθεί το ενδεχόμενο να εμπίπτει στις δυσμενείς διακρίσεις που αφορά η ως άνω οδηγία.

Δ. Εξέταση της δυσμενούς διάκρισης: σύγκριση, εξατομίκευση του μειονεκτήματος, (ενδεχόμενος) δικαιολογητικός λόγος

1. Η απόφαση του εργοδότη

48. Η υπό κρίση υπόθεση αφορά απόφαση με την οποία εργοδότης χορήγησε μηνιαίο και συνεχές επίδομα μόνο στους εργαζομένους με αναπηρία που μετά από ορισμένη ημερομηνία προσκόμισαν πιστοποιητικό αναπηρίας. Με αυτόν τον τρόπο, ο εργοδότης αρνήθηκε να χορηγήσει το ως άνω επίδομα στους εργαζομένους που, μολονότι έχουν αναπηρία, προσκόμισαν σε προγενέστερη ημερομηνία το πιστοποιητικό αναπηρίας.

49. Μπορεί η συμπεριφορά αυτή να εμπίπτει στις περιπτώσεις δυσμενούς διάκρισης που προβλέπονται στην οδηγία 2000/78; Συνδέεται με την αναπηρία το κριτήριο διαφοροποίησης στο οποίο βασίζεται η διαφορετική μεταχείριση; Με ποια πρόσωπα πρέπει να γίνει η σύγκριση προκειμένου να αξιολογηθεί αν πρόκειται για δυσμενή διάκριση; Πρόκειται για άμεση ή έμμεση διάκριση; Αν πρόκειται για έμμεση διάκριση, μπορεί να υπάρχει αντικειμενικός δικαιολογητικός λόγος ο οποίος αναιρεί τον χαρακτήρα της ληφθείσας απόφασης ως δυσμενούς διάκρισης;

2. Κριτήριο διαφοροποίησης και σύνδεση με το προστατευόμενο χαρακτηριστικό

50. Όπως προεκτέθηκε, η νομολογία του Δικαστηρίου και η ερμηνεία που έχει ως γνώμονα τις διεθνείς πηγές περί των δυσμενών διακρίσεων και τους σκοπούς της οδηγίας 2000/78 αντικρούουν την αντίρρηση ότι η οδηγία έχει εφαρμογή μόνο σε καταστάσεις όπου γίνεται σύγκριση μεταξύ εργαζομένων με αναπηρία και εργαζομένων χωρίς αναπηρία.

51. Κατά την άποψή μου, το Δικαστήριο καλείται σήμερα να προσθέσει ένα ακόμη στοιχείο στην ερμηνευτική του γραμμή όσον αφορά την οδηγία 2000/78, και συγκεκριμένα να αποσαφηνίσει ότι αυτή έχει εφαρμογή επίσης σε περίπτωση δυσμενούς διάκρισης εντός των ομάδων ατόμων με αναπηρία ακριβώς επειδή η οδηγία 2000/78 προστατεύει τους εργαζομένους κατά μορφών

19 Επ' αυτού συμφωνεί η Επιτροπή, η οποία, κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, απαντώντας στις ερωτήσεις του Δικαστηρίου και αποσαφηνίζοντας τη θέση της η οποία στις γραπτές παρατηρήσεις της φαινόταν διαφορετική, ρητώς παρέθεσε τα παραδείγματα αυτά για να επισημάνει ότι οι καταστάσεις αυτές δίχως άλλο εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78. Επίσης στη νομολογία του Δικαστηρίου, έστω όσον αφορά άλλο προστατευόμενο χαρακτηριστικό (τη θρησκεία), μπορεί να βρεθεί επιβεβαίωση της δυνατότητας εφαρμογής του περιεχομένου της οδηγίας επίσης εντός ομάδων που προσδιορίζονται βάσει του προστατευόμενου χαρακτηριστικού. Στην περίπτωση εκείνη, επρόκειτο για έμμεση διάκριση εντός της ομάδας των εργαζομένων μελών διαφορετικών χριστιανικών εκκλησιών, βλ. απόφαση της 22ας Ιανουαρίου 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43).

διαφορετικής μεταχείρισης που συνδέονται με ένα από τα προστατευόμενα χαρακτηριστικά, ανεξαρτήτως του προσώπου που υφίσταται τη δυσμενή διάκριση (προσώπου με αναπηρία ή το οποίο έχει άμεση σχέση με πρόσωπο με αναπηρία) και του προσώπου που αποτελεί το μέτρο σύγκρισης (πρόσωπο χωρίς αναπηρία ή άλλο πρόσωπο με αναπηρία).

52. Εν προκειμένω, το κριτήριο διαφοροποίησης για τη διαφορετική μεταχείριση είναι, όπως είδαμε, η ημερομηνία προσκόμισης του πιστοποιητικού αναπηρίας.

53. Κατά την άποψη του εφεσιβλήτου της κύριας δίκης (του νοσοκομείου) και, εν μέρει, της Επιτροπής, το κριτήριο αυτό δεν συνδέεται με την αναπηρία και, ως εκ τούτου, δεν έχει τα χαρακτηριστικά δυσμενούς διάκρισης, η οποία, όπως είδαμε, ως προβολή της «αρχής της ίσης μεταχείρισης», έχει ως αναγκαία προϋπόθεση, κατά το άρθρο 2 της οδηγίας 2000/78, ότι βασίζεται σε «έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1».

54. Αντιθέτως, η εκκαλούσα της κύριας δίκης (η εργαζόμενη), η Δημοκρατία της Πολωνίας και η Πορτογαλική Δημοκρατία, μολονότι με επιχειρήματα που δεν συμπίπτουν εντελώς, θεωρούν ότι το επίμαχο κριτήριο διαφοροποίησης συνδέεται στενά με την προστατευόμενη κατάσταση «ειδικών αναγκών», κατά το άρθρο 1 της οδηγίας 2000/78, και, ως εκ τούτου, έχει τα χαρακτηριστικά δυσμενούς και, επομένως, παράνομης διάκρισης κατά την έννοια της οδηγίας αυτής.

55. Δεν είναι άνευ σημασίας η παρατήρηση, για τη διαμόρφωση πλήρους εικόνας των ενδεχόμενων εναλλακτικών δυνατοτήτων εν προκειμένω, ότι, όπως προκύπτει από τη δικογραφία, επίσης η πολωνική επιθεώρηση εργασίας θεώρησε, κατόπιν ελέγχου στους εργασιακούς χώρους της εκκαλούσας της κύριας δίκης, ότι το κριτήριο για τη χορήγηση του επιδόματος έχει χαρακτήρα δυσμενούς διάκρισης[20]. Εντούτοις, το πρωτοβάθμιο δικαστήριο στο οποίο προσέφυγε η εκκαλούσα είχε αντίθετη άποψη και απέρριψε την αγωγή παραπέμποντας μόνο στην εθνική νομοθεσία. Αντιθέτως, το αιτούν δικαστήριο, μολονότι δεν φαίνεται να αποκλείει ότι η συμπεριφορά του εργοδότη συνιστά δυσμενή (έμμεση) διάκριση, έχει τις αμφιβολίες που εκτίθενται στο προδικαστικό ερώτημα σχετικά με τη δυνατότητα εφαρμογής του άρθρου 2 της οδηγίας 2000/78 σε καταστάσεις που δεν αφορούν σύγκριση μεταξύ ομάδας προσώπων με αναπηρία και ομάδας προσώπων χωρίς αναπηρία.

56. Το κριτήριο διαφοροποίησης το οποίο ο εργοδότης εφάρμοσε για τη διαφορετική μεταχείριση είναι εμφανώς παράλογο και μη αντικειμενικό[21].

57. Συγκεκριμένα, το κριτήριο αυτό παραπέμπει σε ένα στοιχείο το οποίο θέτει σε μειονεκτική θέση μια ομάδα προσώπων με αναπηρία (εκείνα που προσκόμισαν σε ημερομηνία προγενέστερη της συνάντησης το πιστοποιητικό αναπηρίας), στερώντας από αυτά το επίδομα, επίσης κατά τρόπο που αντιβαίνει προς τον σκοπό που επιδίωκε ο εργοδότης.

58. Ειδικότερα, όπως ρητώς αναγνώρισε το εφεσίβλητο της κύριας δίκης, η ασυνήθιστη απαίτηση, η οποία διατυπώθηκε κατά την προαναφερθείσα συνάντηση, υπαγορεύθηκε από τη βούληση αύξησης του αριθμού των εργαζομένων με αναπηρία, με σκοπό τη μείωση της εισφοράς προς το PFRON[22].

20 Στο σημείο 7 των παρατηρήσεων της εκκαλούσας της κύριας δίκης επισημαίνεται ότι «η εθνική επιθεώρηση εργασίας εκτίμησε ότι το κριτήριο για τη χορήγηση του επιδόματος, το οποίο συνδέεται με την ημερομηνία προσκόμισης του πιστοποιητικού αναπηρίας στο εφεσίβλητο, εισάγει δυσμενή διάκριση. Κατόπιν του ελέγχου της 19ης Δεκεμβρίου 2016, η εθνική επιθεώρηση εργασίας ζήτησε από το εφεσίβλητο να θεραπεύσει τις παρατυπίες και ενημέρωσε την εκκαλούσα για τη δυνατότητα προσφυγής ενώπιον τακτικού δικαστηρίου».

21 Το ίδιο υποστήριξε η Επιτροπή κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση. Η Δημοκρατία της Πολωνίας μίλησε για κριτήριο «παράλογο, ανορθολογικό και ανεξήγητο».

22 Το κρατικό ταμείο για την αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία το οποίο προβλέπεται από την πολωνική νομοθεσία, βλ. σημείο 16 των παρουσών προτάσεων.

59. Αν αυτό είναι αληθές και, επομένως, αν η επιλογή του εργοδότη υπαγορεύθηκε από την εξοικονόμηση εισφορών χάρη στον αριθμό των εργαζομένων με αναπηρία, το επίδομα θα αφορά όλους τους εργαζομένους με αναπηρία οι οποίοι συμβάλλουν, στο ίδιο μέτρο, στη μείωση της εισφοράς λόγω της απασχόλησής τους. Συγκεκριμένα, όλοι όσοι προσκόμισαν, οποτεδήποτε, πιστοποιητικό το οποίο βεβαιώνει την αναπηρία τους συμβάλλουν κατά το ίδιο μέρος στη μείωση της εισφοράς προς το προαναφερθέν ταμείο.

60. Ακόμη πιο παράδοξη είναι η αιτιολογία την οποία το εφεσίβλητο της κύριας δίκης προέβαλε κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση για να δικαιολογήσει τη διαφορετική μεταχείριση των δύο ομάδων προσώπων με αναπηρία.

61. Αν κατάλαβα καλά, η καταβολή του επιδόματος σε όλους τους εργαζομένους που προσκόμισαν πιστοποιητικό αναπηρίας θα απέβαινε υπερβολικά επαχθής για τον εργοδότη και, ίσως, θα ήταν, συνολικά, ασύμφορη σε σχέση με την εξοικονόμηση εισφορών.

62. Δεδομένου ότι δικαιολογητικοί λόγοι αποκλειστικά οικονομικού χαρακτήρα δεν αρκούν για να μην συνιστά η μεταχείριση δυσμενή διάκριση, η επιχειρηματολογία αυτή επιβεβαιώνει τον μη αντικειμενικό χαρακτήρα της επιλογής της επιχείρησης η οποία επιφύλαξε άνιση μεταχείριση σε δύο ομάδες προσώπων που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση (προσώπων με αναπηρία τα οποία προσκόμισαν στον εργοδότη πιστοποιητικό αναπηρίας, συμβάλλοντας όλα στη μείωση των εισφορών προς το PFRON).

63. Επομένως, το κριτήριο διαφοροποίησης δεν είναι, όπως τυπικά δηλώθηκε, η ημερομηνία διαβίβασης, η οποία είναι εντελώς ουδέτερη για τον σκοπό εξοικονόμησης εισφορών, δεδομένου ότι από κανένα στοιχείο της δικογραφίας δεν προκύπτει μεγαλύτερη εξοικονόμηση δαπανών για τον εργοδότη λόγω της ημερομηνίας προσκόμισης του πιστοποιητικού αναπηρίας.

64. Το κριτήριο διαφοροποίησης είναι η απόκτηση νέου πιστοποιητικού αναπηρίας για την αύξηση του αριθμού των εργαζομένων με πιστοποιητικό αναπηρίας.

65. Αν το κριτήριο ήταν όντως η ημερομηνία προσκόμισης και όχι η απόκτηση νέου πιστοποιητικού, θα αρκούσε η προσκόμιση, παραδόξως, νέου πιστοποιητικού εκ μέρους εκείνων που το είχαν ήδη προσκομίσει για να λάβουν το επίδομα.

66. Επομένως, το πραγματικό κριτήριο διαφοροποίησης είναι η λήψη και η υποβολή του πιστοποιητικού σε ημερομηνία μεταγενέστερη της συνάντησης που πραγματοποιήθηκε ειδικά για να παρασχεθούν στους εργαζομένους κίνητρα για να λάβουν το εν λόγω πιστοποιητικό ώστε να μειωθεί η εισφορά του εργοδότη.

67. Αν έτσι έχουν τα πράγματα, συνδέεται το κριτήριο αυτό με την προστατευόμενη κατάσταση (την αναπηρία);

68. Κατά τη γνώμη μου ναι, δεδομένου ότι μόνον εργαζόμενος με αναπηρία μπορεί να λάβει πιστοποιητικό αναπηρίας και, επομένως, η αναπηρία είναι η αναγκαία προϋπόθεση για να μπορέσει ένας υπάλληλος (εξ ορισμού ήδη με αναπηρία, αλλά ο οποίος για προσωπικούς λόγους δεν είχε ακόμη ζητήσει ή προσκομίσει στον εργοδότη πιστοποιητικό αναπηρίας) να λάβει και να προσκομίσει στον εργοδότη πιστοποιητικό αναπηρίας.

3. Είδη των παράνομων πράξεων που εισάγουν δυσμενείς διακρίσεις, συγκρίσιμη κατάσταση και (ενδεχόμενος) δικαιολογητικός λόγος

69. Σε ποιο είδος δυσμενούς διάκρισης μπορεί να εμπίπτει η προεκτεθείσα συμπεριφορά;

70. Η εκκαλούσα της κύριας δίκης, μεταξύ των διάφορων επιχειρημάτων, προβάλλει επίσης, για την περίπτωση που θεωρηθεί ότι το άρθρο 2 της οδηγίας 2000/78 δεν έχει εφαρμογή στην υπό κρίση υπόθεση, ότι η συμπεριφορά του εργοδότη μπορεί να συνιστά θετική δράση, κατά την έννοια του άρθρου 7 της ίδιας οδηγίας [23].

71. Τείνω να αποκλείσω το ενδεχόμενο αυτό. Οι θετικές δράσεις μπορούν να οριστούν, βάσει του άρθρου 7 της οδηγίας 2000/78, ως μέτρα τα οποία, εφόσον έχουν ως «σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων για ένα από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1», προορίζονται να άρουν τα εμπόδια που εν τοις πράγμασι εμποδίζουν την υλοποίηση της ισότητας ευκαιριών, να προαγάγουν την απασχόληση και να επιτύχουν ουσιαστική ισότητα μεταξύ των εργαζομένων.

72. Εν προκειμένω, θεωρώ ότι δεν πρόκειται για θετική δράση: πρώτον, διότι, όπως ρητώς αναγνώρισε ο εργοδότης, ο σκοπός της ληφθείσας απόφασης ήταν η εξοικονόμηση πόρων μέσω της μείωσης της εισφοράς προς το PFRON και όχι η λήψη θετικού μέτρου υπέρ των εργαζομένων με αναπηρία [24]. Δεύτερον, δεν βλέπω πώς θα μπορούσε να συνιστά θετική δράση η πρόβλεψη επιδόματος προοριζόμενου μόνο για μια ομάδα εργαζομένων με αναπηρία οι οποίοι διαφοροποιούνται από τους μη δικαιούχους του επιδόματος όχι λόγω χαρακτηριστικών που συνδέονται με την εργασιακή τους σχέση (όπως στην υπόθεση Milkova [25]), αλλά απλώς και μόνο βάσει της ημερομηνίας κατά την οποία προσκόμισαν στον εργοδότη το πιστοποιητικό αναπηρίας τους.

73. Η μείωση της εισφοράς προς το PFRON μέσω της πρόσληψης νέων υπαλλήλων με αναπηρία μπορεί πιθανώς να θεωρηθεί θετική δράση εισαχθείσα από τον Πολωνό νομοθέτη. Αντιθέτως, θεωρώ ότι η καταβολή του επίμαχου επιδόματος, μολονότι συνδέεται με την ως άνω μείωση, είναι άσχετη με τον σκοπό του άρθρου 7 της οδηγίας 2000/78, καθόσον περιορίζεται μόνο σε ομάδα προσώπων με αναπηρία βάσει παράλογου και μη αντικειμενικού κριτηρίου, αποσκοπεί στη λήψη νέων πιστοποιητικών από ήδη απασχολούμενους εργαζομένους και όχι στην πρόσληψη νέων εργαζομένων και δεν έχει σχέση με σκοπούς βελτίωσης της ένταξης των εν λόγω ατόμων με αναπηρία.

74. Όσον αφορά τα χαρακτηριστικά που στοιχειοθετούν τη δυσμενή διάκριση, η διαφοροποίηση μεταξύ άμεσης και έμμεσης διάκρισης δεν είναι τόσο εμφανής στο γράμμα της οδηγίας και, ακόμη μεταξύ των ερμηνευτών, έχουν διατυπωθεί διαφορετικές απόψεις όσον αφορά τις δύο αυτές κατηγορίες.

75. Εν προκειμένω, τείνω να αποκλείσω ότι πρόκειται για άμεση διάκριση (όπως υποστηρίζουν η εργαζόμενη και η Δημοκρατία της Πολωνίας) [26].

76. Συγκεκριμένα, άμεση διάκριση υπάρχει συνήθως σε καταστάσεις όπου η δυσμενής μεταχείριση στρέφεται κατά «προσώπου» σε σχέση με «άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση», «για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1». Αντιθέτως, εν προκειμένω, πρόκειται για δυσμενή μεταχείριση «ομάδας προσώπων» (προσώπων με αναπηρία, τα οποία προσκόμισαν σε ημερομηνία προγενέστερη της συνάντησης το πιστοποιητικό αναπηρίας).

23 Στις παρατηρήσεις της εκκαλούσας της κύριας δίκης (σημεία 30 επ.), επισημαίνεται ότι, επίσης στην περίπτωση που θεωρηθεί ότι η οδηγία 2000/78 δεν έχει εφαρμογή εν προκειμένω, θα έχουν εφαρμογή οι γενικές αρχές του δικαίου της Ένωσης, και συγκεκριμένα η αρχή της ίσης μεταχείρισης και η απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων που κατοχυρώνονται στα άρθρα 20, 21 και 26 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συγκεκριμένα, εφαρμοζομένης της αρχής την οποία το Δικαστήριο διατύπωσε στην προαναφερθείσα απόφαση Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198), το επίδομα θα συνιστά θετική δράση εκ μέρους του εργοδότη.

24 Αυτή είναι η άποψη επίσης της Επιτροπής, βλ. γραπτές παρατηρήσεις, σημείο 21.

25 Απόφαση της 9ης Μαρτίου 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198).

26 Όπως το αιτούν δικαστήριο, το οποίο στο προδικαστικό ερώτημα ρητώς αναφέρεται σε διαφοροποίηση η οποία βασίζεται σε «*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».

77. Επομένως, δεν υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ της απόφασης του εργοδότη και του προστατευόμενου χαρακτηριστικού. Συγκεκριμένα, λείπει πραγματικός άμεσος αιτιώδης σύνδεσμος. Ειδικότερα, το κριτήριο που εφαρμόστηκε για τη διαφοροποίηση μεταξύ των δύο ομάδων εργαζομένων με αναπηρία δεν παραπέμπει άμεσα στην αναπηρία (στο είδος, στον βαθμό, στην αιτία, στη διάρκειά της), αλλά είναι «εκ πρώτης όψεως ουδέτερο», καθόσον παραπέμπει στην ημερομηνία προσκόμισης του πιστοποιητικού αναπηρίας.

78. Εντούτοις, είναι ουδέτερο μόνον εκ πρώτης όψεως διότι, όπως ορθώς ανέφεραν διάφοροι μετέχοντες στην προδικαστική διαδικασία (η εκκαλούσα της κύριας δίκης, η Δημοκρατία της Πολωνίας, η Πορτογαλική Δημοκρατία), πιστοποιητικό αναπηρίας μπορούν να ζητήσουν και να λάβουν μόνον πρόσωπα με αναπηρία. Ως εκ τούτου, η λήψη του πιστοποιητικού αυτού και η σχετική ημερομηνία συνδέονται άρρηκτα με το προστατευόμενο χαρακτηριστικό [27].

79. Τούτο καθιστά δυνατή τη σαφή διαφοροποίηση της κατάστασης στην υπό κρίση υπόθεση από εκείνην που εξέτασε το Δικαστήριο στην υπόθεση Milkova: στην απόφαση αυτή, το Δικαστήριο, δικαιολογημένα, περιορίστηκε να αποκλείσει από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78 μορφές διαφορετικής μεταχείρισης οι οποίες, τυπικά και ουσιαστικά, μολονότι αφορούσαν εργαζομένους με αναπηρία, ανάγονταν στη «φύση της εργασιακής σχέσεως» χωρίς κανέναν σύνδεσμο με την ίδια την αναπηρία.

80. Αντιθέτως, εν προκειμένω, το κριτήριο αυτό, μολονότι «εκ πρώτης όψεως είναι ουδέτερο» (δεν παραπέμπει ρητώς και ευθέως στην αναπηρία), θέτει σε «ιδιαίτερα μειονεκτική θέση» (η μη χορήγηση του επιδόματος μπορεί άνευ ετέρου να υπαχθεί στην έννοια αυτή) τα «πρόσωπα με ορισμένη ειδική ανάγκη» […] «σε σχέση με άλλα πρόσωπα» και, κατ' αυτόν τον τρόπο, όπως υποστήριξαν επίσης ορισμένοι μετέχοντες στην προδικαστική διαδικασία [28], τα εξομοιώνει με πρόσωπα χωρίς αναπηρία [29].

81. Ακριβώς στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναπτυχθεί ο καινοτόμος χαρακτήρας της απόφασης του Δικαστηρίου, στην περίπτωση που δεχθεί όσα προτείνονται με τις παρούσες προτάσεις. Συγκεκριμένα, η διάταξη του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78 θα πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι περιλαμβάνει τη δυνατότητα σύγκρισης επίσης μεταξύ «(μερικών) προσώπων με μια ορισμένη ειδική ανάγκη» […] «σε σχέση με άλλα άτομα» (που και αυτά έχουν ενδεχομένως ειδική ανάγκη).

82. Ειδικότερα, το μέτρο σύγκρισης «σε σχέση με άλλα άτομα» ερμηνεύεται συνήθως υπό την έννοια ότι παραπέμπει σε πρόσωπα που δεν έχουν το προστατευόμενο χαρακτηριστικό. Εντούτοις, η «παραδοσιακή» αυτή ερμηνεία, σε ευθυγράμμιση με την εξίσου «παραδοσιακή» λειτουργία της οδηγίας, δεν είναι δεσμευτική, όπως προεκτέθηκε, σε μια περίπτωση όπως η επίμαχη στην υπό κρίση υπόθεση, όπου για την εξέταση της δυσμενούς διάκρισης πρέπει να αξιολογηθεί μια απόφαση η οποία θέτει σε μειονεκτική θέση ορισμένα πρόσωπα με αναπηρία σε σχέση με άλλα πρόσωπα επίσης με αναπηρία βάσει ενός (μόνον εκ πρώτης όψεως) ουδέτερου κριτηρίου.

83. Επομένως, κλίνω υπέρ του ότι το μέτρο σύγκρισης μπορεί επίσης να είναι μια ομάδα προσώπων με αναπηρία.

27 Ο άρρηκτος σύνδεσμος με το προστατευόμενο χαρακτηριστικό θεωρείται βασικό στοιχείο της άμεσης διάκρισης. Στην υπό κρίση υπόθεση, πρόκειται κατ' εμέ για έμμεση διάκριση, της οποίας ο σύνδεσμος με το προστατευόμενο χαρακτηριστικό, μολονότι έμμεσος, είναι εντούτοις άρρηκτος.

28 Ειδικότερα, η Δημοκρατία της Πολωνίας, βλ. γραπτές παρατηρήσεις, σημείο 13.

29 Πρόκειται για «έμμεση» διάκριση, καθόσον η διαφορά δεν έγκειται τόσο στη μεταχείριση όσο στις συνέπειές της. Επίσης το ΕΔΔΑ έχει υιοθετήσει αυτόν τον ορισμό της έμμεσης διάκρισης, έχοντας κρίνει ότι «η διαφορετική μεταχείριση μπορεί να συνίσταται στις δυσανάλογα επιζήμιες συνέπειες μιας γενικής πολιτικής ή ενός γενικού μέτρου τα οποία, αν και διατυπωμένα με ουδέτερο τρόπο, εισάγουν διακρίσεις εις βάρος συγκεκριμένης ομάδας», αποφάσεις του ΕΔΔΑ της 13ης Νοεμβρίου 2007, D.H. κ.λπ. κατά Τσεχικής Δημοκρατίας (τμήμα μείζονος συνθέσεως, αριθ. 57325/00, § 184), της 9ης Ιουνίου 2009, Opuz κατά Τουρκίας (αριθ. 33401/02, § 183), και της 20ής Ιουνίου 2006, Zarb Adami κατά Μάλτας (αριθ. 17209/02, § 80). Πρβλ. Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων, Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Συμβούλιο της Ευρώπης, Ευρωπαϊκό Δικαστήριο των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, 2011, σ. [34 και 35], επίσης για τις παραπομπές στο ΕΔΔΑ.

84. Κατά συνέπεια, εν προκειμένω θεωρώ ότι οι καταστάσεις είναι συγκρίσιμες[30], όπως απαιτείται για τη διαπίστωση παράβασης της απαγόρευσης των δυσμενών διακρίσεων: όπως προεκτέθηκε, σε ορισμένους εκ των υπαλλήλων με αναπηρία (εκείνους που δεν έλαβαν οποιοδήποτε επίδομα) επιφυλάχθηκε δυσμενέστερη μεταχείριση σε σχέση με άλλους υπαλλήλους με αναπηρία παρά το γεγονός ότι όλα τα πρόσωπα με αναπηρία βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση, καθόσον όλα συνέβαλαν στο ίδιο μέτρο, με την προσκόμιση των πιστοποιητικών τους, στην εξοικονόμηση πόρων την οποία επιδίωκε το νοσοκομείο.

85. Πάντως, η προτεινόμενη ερμηνεία σκοπεί όχι μόνο να προστατεύσει μια ομάδα απλώς και μόνο για το γεγονός ότι βρίσκεται σε κατάσταση την οποία προστατεύει το άρθρο 1 της οδηγίας 2000/78, αλλά και να εμποδίσει την άνιση μεταχείριση δύο ομοιογενών ομάδων, οι οποίες έχουν το ίδιο προστατευόμενο χαρακτηριστικό, λόγω μιας κατάστασης η οποία συνδέεται άρρηκτα με το προστατευόμενο χαρακτηριστικό, έστω και αν δεν απορρέει αιτιωδώς από αυτό.

86. Πάντως, η προτεινόμενη ερμηνεία της υπό εξέταση κατάστασης και η δυνατότητα υπαγωγής της στην κατηγορία των έμμεσων διακρίσεων επιβάλλουν, εν αντιθέσει προς όσα ισχύουν στην περίπτωση των άμεσων διακρίσεων, να αξιολογηθούν οι δικαιολογητικοί λόγοι (ένας γενικός και ένας ειδικός) οι οποίοι προβλέπονται στο προαναφερθέν άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β′, σημεία i και ii.

87. Ο δικαιολογητικός λόγος που αφορά τις ειδικές ανάγκες και προβλέπεται στο σημείο ii δεν συντρέχει εν προκειμένω, δεδομένου ότι, όπως προκύπτει από τη δικογραφία, ο εργοδότης δεν υποχρεούται από την εθνική νομοθεσία να εφαρμόζει «εύλογες προσαρμογές» (κατά την έννοια του άρθρου 5 της οδηγίας 2000/78) «με σκοπό την εξάλειψη των μειονεκτημάτων που συνεπάγεται η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική».

88. Όσον αφορά τον γενικό δικαιολογητικό λόγο που προβλέπεται στο σημείο i, για να δικαιολογηθεί διαφορετική μεταχείριση πρέπει, κατ' ουσίαν, να αποδειχθεί ότι η επίμαχη διάταξη ή πρακτική επιδιώκει θεμιτό σκοπό και ότι τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού (ήτοι η απόφαση που καθόρισε τη διαφορετική μεταχείριση) είναι πρόσφορα και αναγκαία.

89. Επομένως, προκειμένου να διαπιστώσει αν η διαφορετική μεταχείριση είναι πρόσφορη, το αιτούν δικαστήριο πρέπει να εξακριβώσει ότι δεν υπάρχουν άλλα μέσα για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού τα οποία θίγουν σε μικρότερο βαθμό το δικαίωμα ίσης μεταχείρισης. Με άλλα λόγια, το αιτούν δικαστήριο πρέπει να εξακριβώσει ότι η μειονεκτική μεταχείριση συνιστά τον ελάχιστο βαθμό βλάβης που είναι αναγκαίος για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού και ότι ο επιδιωκόμενος σκοπός είναι αρκούντως σημαντικός ώστε να δικαιολογεί αυτόν τον βαθμό βλάβης.

IV. Πρόταση

90. Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω εκτιμήσεων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στο προδικαστικό ερώτημα του αιτούντος δικαστηρίου ως εξής:

«Το άρθρο 2 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι η διαφοροποίηση της κατάστασης εντός μιας ομάδας που ορίζεται βάσει ενός προστατευόμενου χαρακτηριστικού (της αναπηρίας) μπορεί να συνιστά παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, υπό τη μορφή έμμεσης διάκρισης, όταν συντρέχουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις: α) η από τον εργοδότη διαφορετική μεταχείριση πραγματοποιείται εντός της ομάδας αυτής βάσει ενός εκ πρώτης όψεως ουδέτερου

30 Όσον αφορά την απαίτηση σχετικά με τη συγκρισιμότητα των καταστάσεων για τη διαπίστωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, το Δικαστήριο έχει κρίνει επανειλημμένως ότι η απαίτηση αυτή πρέπει να αξιολογείται υπό το πρίσμα όλων των στοιχείων που χαρακτηρίζουν τις καταστάσεις αυτές, βλ. αποφάσεις της 9ης Μαρτίου 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, σκέψη 56), της 16ης Δεκεμβρίου 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine κ.λπ. (C-127/07, EU:C:2008:728, σκέψη 25), και της 1ης Οκτωβρίου 2015, O (C-432/14, EU:C:2015:643, σκέψη 31).

κριτηρίου· β) το εν λόγω κριτήριο αυτό, μολονότι εκ πρώτης όψεως είναι ουδέτερο, συνδέεται άρρηκτα με το προστατευόμενο χαρακτηριστικό (εν προκειμένω, την αναπηρία)· γ) το κριτήριο αυτό δεν μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικά από θεμιτό σκοπό, τα δε μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού δεν είναι πρόσφορα και αναγκαία.»