



Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
JULIANE KOKOTT
της 6ης Δεκεμβρίου 2012¹

Συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-335/11 και C-337/11

**HK Danmark, ενεργούσα για λογαριασμό της Jette Ring
κατά
Dansk Almennyttigt Boligselskab DAB
και
HK Danmark, ενεργούσα για λογαριασμό της Lone Skouboe Werge
κατά
Pro Display A/S, υπό εκκαθάριση**

[αίτηση του Sø- og Handelsretten (Δανία) για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία — Οδηγία 2000/78/EK —
Απαγόρευση διακρίσεων λόγω ειδικών αναγκών — Έννοια της ειδικής ανάγκης — Διαχωρισμός μεταξύ
νόσου και ειδικής ανάγκης — Εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες —
Έμμεση διάκριση — Δικαιολόγηση»

I – Εισαγωγή

1. Πότε υφίστανται ειδικές ανάγκες κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78/EK για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία² και πώς πρέπει να διακρίνεται η έννοια της ειδικής ανάγκης από την έννοια της νόσου; Αυτό το ερώτημα τίθεται στο επίκεντρο της προκειμένης διαδικασίας εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως. Επομένως, το Δικαστήριο καλείται να διευκρινίσει τον ορισμό της έννοιας της ειδικής ανάγκης τον οποίο ανέπτυξε στην υπόθεση Chacón Navas³.

2. Επιπλέον, ζητείται να αποσαφηνισθεί και η έννοια των εύλογων προσαρμογών για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες, στις οποίες πρέπει να προβεί ο εργοδότης κατά το άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78. Τέλος, το αιτούν δικαστήριο ερωτά αν συνιστά διάκριση λόγω ειδικών αναγκών η μείωση της περιόδου προειδοποίησης πριν από απόλυση λαμβανομένου υπόψη του χρόνου απουσίας λόγω ασθένειας.

¹ — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γερμανική.

² — Οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ L 303, σ. 16, στο εξής: οδηγία 2000/78).

³ — Απόφαση της 11ης Ιουλίου 2006, C-13/05, Chacón Navas (Συλλογή 2006, σ. I-6467).

II – Το νομικό πλαίσιο

Το διεθνές δίκαιο

3. Στο στοιχείο ε' του προοιμίου της Συμβάσεως των Ηνωμένων Εθνών της 13ης Δεκεμβρίου 2006 για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες⁴ τονίζονται τα εξής: «Αναγνωρίζοντας ότι η αναπηρία είναι έννοια που εξελίσσεται και είναι αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης ανάμεσα στα άτομα με μειωμένες δυνατότητες και στα συμπεριφορικά και περιβαλλοντικά εμπόδια που δυσχεραίνουν την πλήρη, πραγματική και ισότιμη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία».

4. Το άρθρο 1, παράγραφος 2, της Συμβάσεως περιλαμβάνει τον ακόλουθο ορισμό:

«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.»

Το δίκαιο της Ένωσης

5. Η αιτιολογική σκέψη 20 της οδηγίας 2000/78 ορίζει τα ακόλουθα:

«Πρέπει να προβλέπονται κατάλληλα μέτρα, δηλαδή μέτρα αποτελεσματικά και πρακτικά για τη διαμόρφωση της θέσης εργασίας ανάλογα με τις ειδικές ανάγκες, παραδείγματος χάριν με τη διαμόρφωση του χώρου ή με προσαρμογή του εξοπλισμού, του ρυθμού εργασίας, της κατανομής καθηκόντων ή της παροχής μέσων κατάρτισης ή παισίωσης.»

6. Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78, 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

[...]».

7. Το άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78 επιγράφεται «Εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες» και προβλέπει τα εξής:

«Για να εξασφαλισθεί η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης έναντι προσώπων με ειδικές ανάγκες, προβλέπονται εύλογες προσαρμογές. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα, ανάλογα με τις ανάγκες που παρουσιάζονται σε μια συγκεκριμένη κατάσταση, ώστε το πρόσωπο με ειδικές ανάγκες να μπορεί να έχει πρόσβαση σε θέση εργασίας, να ασκεί ή να προάγεται στο επάγγελμά του, ή προκειμένου να του παρέχεται εκπαίδευση, αρκεί τα μέτρα αυτά να μη συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη. Η επιβάρυνση δεν είναι δυσανάλογη όταν αντισταθμίζεται επαρκώς με μέτρα λαμβανόμενα στο πλαίσιο της πολιτικής ενός κράτους μέλους υπέρ των ατόμων με ειδικές ανάγκες.»

4 — Κυρώθηκε εκ μέρους της Ευρωπαϊκής Ένωσης στις 23 Δεκεμβρίου 2010, στο εξής: Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών. Βλ. απόφαση του Συμβουλίου 2010/48/ΕΚ της 26ης Νοεμβρίου 2009 σχετικά με τη σύναψη της συμβάσεως (ΕΕ 2010, L 23, σ. 35).

Το εθνικό δίκαιο

8. Ο Forskelsbehandlingsloven⁵ μεταφέρει την οδηγία 2000/78 στο δανικό δίκαιο. Το άρθρο 7 του εν λόγω νόμου προβλέπει δυνατότητα αποζημιώσεως, σε περίπτωση παραβιάσεως της απαγορεύσεως διακρίσεων ή παραλείψεως των αναγκαίων μέτρων εκ μέρους του εργοδότη.

9. Ο Funktionærloven⁶ ρυθμίζει τις έννομες σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου/υπαλλήλου.

10. Το άρθρο 5, παράγραφος 2, του FL περιλαμβάνει ειδική διάταξη σχετικά με την καταγγελία εργασιακής σχέσης λόγω ασθενείας του εργαζομένου και ορίζει τα εξής:

«Εντούτοις, μπορεί να συμφωνηθεί εγγράφως ως όρος της ατομικής υπηρεσιακής σχέσεως η δυνατότητα απολύσεως του υπαλλήλου με προειδοποίηση ενός μηνός, η οποία λήγει στο τέλος ημερολογιακού μήνα, εάν ο υπάλληλος έχει λάβει μισθό κατά τη διάρκεια ασθενείας για συνολικώς 120 ημέρες σε περίοδο 12 συναπτών μηνών. Το κύρος της καταγγελίας εξαρτάται από την άσκησή της αμέσως μετά τη συμπλήρωση των 120 ημερών ασθενείας ενώ ο εργαζόμενος παραμένει ασθενής, αλλά δεν επηρεάζεται από την ανάληψη εργασίας από τον εργαζόμενο μετά την καταγγελία. [...]»

III – Τα πραγματικά περιστατικά και η διαφορά της κύριας δίκης

11. Οι προκείμενες διαδικασίες εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως ανάγονται σε δύο αγωγές τις οποίες άσκησε η Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund Danmark (στο εξής: HK)⁷ για λογαριασμό των εργαζομένων Jette Ring και Lone Skouboe Werge, το έτος 2006, με αίτημα την παροχή αποζημιώσεως, κατά τον δανικό νόμο περί ίσης μεταχειρίσεως, εξαιτίας διακρίσεως λόγω ειδικών αναγκών. Στο πλαίσιο αμφότερων των εργασιακών σχέσεων είχε συμφωνηθεί η εφαρμογή του άρθρου 5, παράγραφος 2, του FL.

A – Υπόθεση C-335/11

12. Στην υπόθεση Ring, η εθνική διαδικασία αφορά τα ακόλουθα πραγματικά περιστατικά.

13. Η J. Ring εργαζόταν από το έτος 2000 στην εταιρία Dansk Almennyttigt Boligselskab (στο εξής: DAB) ως συνεργάτιδα του κέντρου εξυπηρέτησης πελατών. Από τον Ιούνιο του 2005 έως την απόλυσή της, τον Νοέμβριο του 2005, είχε απουσιάσει επί σειρά χρονικών περιόδων λόγω ασθενείας· ο χρόνος απουσίας της ανερχόταν συνολικώς σε 120 ημέρες. Οι σχετικές με την απουσία της ιατρικές βεβαιώσεις τις οποίες προσκόμισε αναφέρονταν κυρίως σε χρόνιες ραχιαίες ενοχλήσεις, οι οποίες οφείλονταν, μεταξύ άλλων, σε οστεοαρθρίτιδα οσφυϊκού σπονδύλου και εκδηλώνονταν ως μόνιμες οσφυαλγίες. Αφού οι θεράποντες ιατροί διέγνωσαν σταθεροποίηση του οσφυϊκού σπονδύλου λόγω φυσικών συμφύσεων, δεν υφίσταντο περαιτέρω θεραπευτικές δυνατότητες. Συναφώς, δεν λήφθηκαν ενδεχόμενα μέτρα ανακούφισης αυτών των ενοχλήσεων κατά τον χρόνο εργασίας της J. Ring, όπως για παράδειγμα η αγορά επιφάνειας γραφείου ρυθμιζόμενου ύψους για τον χώρο εργασίας της ή η παροχή δυνατότητας μερικής απασχόλησης. Πάντως, η DAB διέθετε, κατ' αρχήν, θέσεις μερικής απασχόλησης.

5 — Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (δανικός νόμος περί ίσης μεταχειρίσεως στην αγορά εργασίας).

6 — Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer Funktionærloven (δανικός νόμος περί υπαλλήλων, στο εξής: FL).

7 — Ένωση εμποϋπαλλήλων και υπαλλήλων γραφείου της Δανίας.

14. Λόγω της συσσωρεύσεως χρόνου απουσίας, η J. Ring απολύθηκε με μειωμένη περίοδο προειδοποιήσεως δυνάμει του άρθρου 5, παράγραφος 2, του FL. Αμέσως μετά την απόλυση της J. Ring, η DAB δημοσίευσε αγγελία για την πλήρωση θέσεως μερικής απασχόλησης, παρεμφερών καθηκόντων, σε τοπικό γραφείο της εγγύτερης περιοχής. Η J. Ring ανέλαβε νέα θέση ως γραμματέας υποδοχής σε άλλη εταιρία που της διέθεσε γραφείο ρυθμιζόμενου ύψους και όρισε τον χρόνο εργασίας της σε 20 ώρες την εβδομάδα. Η πρόσληψή της αφορούσε καθεστώς πλήρους απασχολήσεως κατά τη δανική ρύθμιση flexjob με 50 % επιστροφή μισθολογικού κόστους⁸.

B – Υπόθεση C-337/11

15. Στην υπόθεση Skouboe Werge, το SØ- og Handelsret έχει παραθέσει τα ακόλουθα πραγματικά περιστατικά.

16. Η L. Skouboe Werge εργαζόταν από το έτος 1998 ως βοηθός στο διοικητικό τμήμα της εταιρίας Pro Display. Τον Δεκέμβριο του 2003 υπέστη αυχενικό τραύμα σε τροχαίο ατύχημα και, αφού έλαβε αναρρωτική άδεια τριών εβδομάδων, επανήλθε στα καθήκοντά της στην Pro Display, αρχικώς υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως. Κατά το τέλος του έτους 2004 κατέστη προφανές ότι η L. Skouboe Werge υπέφερε ακόμη από τις συνέπειες του αυχενικού τραυματισμού της και έλαβε σχετική δήλωση περί ασθενείας, που αφορούσε προσωρινή περίοδο τεσσάρων εβδομάδων, με αποτέλεσμα να εργάζεται μόνον τέσσερις ώρες περίπου την ημέρα. Τον Ιανουάριο του 2005 η L. Skouboe Werge δήλωσε ασθένεια για το σύνολο του χρόνου εργασίας λόγω μόνιμων ενοχλήσεων. Κατόπιν τούτου, απολύθηκε την 31η Μαΐου 2005 με περίοδο προειδοποιήσεως ενός μηνός κατ' εφαρμογή της ρυθμίσεως περί 120 ημερών που προβλέπει το άρθρο 5, παράγραφος 2, του FL.

17. Οι ενοχλήσεις της L. Skouboe Werge συνίσταντο σε διάφορα συμπτώματα, ιδίως σε αυχενικούς πόνους οι οποίοι μεταδίδονταν στους ώμους, προβλήματα στη γνάθο, κόπωση, διαταραχές συγκεντρώσεως και μνήμης, δυσχέρεια εκφράσεως, υπερευαισθησία στους θορύβους, μειωμένη ικανότητα διαχειρίσεως άγχους και ίλιγγο. Τον Ιούνιο του 2006, λοιπόν, χορηγήθηκε στη L. Skouboe Werge πρόωρη σύνταξη γήρατος, κατόπιν της εκτιμήσεως ότι η ικανότητά της προς εργασία ανερχόταν σε οχτώ ώρες περίπου την εβδομάδα με αργούς ρυθμούς. Επιπλέον, με απόφαση της Αρχής για τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές νόσους, ο βαθμός αναπηρίας της L. Skouboe Werge ορίσθηκε σε 10 % και η μείωση της ικανότητας βιοπορισμού της σε 65 %.

18. Στις κύριες δίκες, η HK υποστήριξε ότι αποκλείεται η απόλυση των εργαζομένων με μειωμένη περίοδο προειδοποιήσεως βάσει της ρυθμίσεως του άρθρου 5, παράγραφος 2, του FL, καθόσον τούτο αντιβαίνει στην απαγόρευση διακρίσεων λόγω ειδικών αναγκών κατά την οδηγία 2000/78. Επομένως, ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου εγείρεται το ζήτημα, πώς πρέπει να ορισθεί η ειδική ανάγκη κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78.

IV – Τα προδικαστικά ερωτήματα και η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

19. Με διατάξεις της 29ης Ιουνίου 2011, οι οποίες περιήλθαν στο Δικαστήριο την 1η Ιουλίου 2011, το SØ- og Handelsret ανέστειλε αμφότερες τις διαδικασίες και υπέβαλε στο Δικαστήριο τα ακόλουθα ερωτήματα για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως:

- «1) α) Εμπίπτει κάθε άτομο που λόγω σωματικής, νοητικής ή ψυχικής βλάβης αδυνατεί ή είναι μερικώς ικανό να εκτελεί την εργασία του κατά τη διάρκεια περιόδου η οποία πληροί την προϋπόθεση της διάρκειας κατά τη σκέψη 45 της αποφάσεως του Δικαστηρίου επί της υποθέσεως C-13/05, Navas, στην έννοια της ειδικής ανάγκης κατά την οδηγία;

⁸ — Η ρύθμιση flexjob συνιστά δανική ρύθμιση ευέλικτης απασχόλησης η οποία προβλέπει κρατικές επιδοτήσεις μισθών για την απασχόληση προσώπων με μόνιμη μειωμένη ικανότητα εργασίας.

- β) Συνιστά ειδική ανάγκη κατά την έννοια της οδηγίας κατάσταση προκληθείσα από ιατρικώς διαγνωσθείσα ανίατη νόσο;
 - γ) Συνιστά ειδική ανάγκη κατά την έννοια της οδηγίας κατάσταση προκληθείσα από ιατρικώς διαγνωσθείσα ιάσιμη νόσο;
- 2) Η μόνιμη ελάττωση της λειτουργικής ικανότητας, η οποία δεν έχει ως αποτέλεσμα την ανάγκη ειδικών βοηθημάτων ή ομοίων αλλά μόνον την αδυναμία του εν λόγω προσώπου να εργάζεται με πλήρες ωράριο, συνιστά ειδική ανάγκη κατά την έννοια του όρου στην οδηγία 2000/78 του Συμβουλίου;
- 3) Συνιστά η μείωση των ωρών εργασίας μέτρο κατά το άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78;
- 4) Εμποδίζει η οδηγία 2000/78 του Συμβουλίου την εφαρμογή εθνικής διατάξεως κατά την οποία ο εργοδότης έχει δικαίωμα να απολύσει εργαζόμενο τηρώντας μειωμένη περίοδο προειδοποιήσεως εφόσον ο εργαζόμενος έχει λάβει μισθό κατά τη διάρκεια ασθένειας για συνολικώς 120 ημέρες, σε περίοδο 12 συναπτών μηνών, σε περίπτωση εργαζομένου ο οποίος πρέπει να θεωρηθεί άτομο με ειδικές ανάγκες κατά την έννοια της οδηγίας, όταν
- α) η απουσία οφείλεται στην αναπηρία
 - ή
 - β) η απουσία οφείλεται στη μη εφαρμογή εκ μέρους του εργοδότη ενδεδειγμένων μέτρων για τη συγκεκριμένη περίπτωση ώστε να δοθεί η δυνατότητα στο άτομο με ειδικές ανάγκες να εκτελέσει την εργασία του;»

20. Με διάταξη του Προέδρου του Δικαστηρίου της 4ης Αυγούστου 2011, οι υποθέσεις C-335/11 και C-337/11 ενώθηκαν προς διευκόλυνση της έγγραφης και της προφορικής διαδικασίας, καθώς και προς έκδοση κοινής αποφάσεως.

21. Πέραν των διαδίκων της κύριας δίκης, στην έγγραφη και προφορική διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου μετείχαν οι Δανική, η Ιρλανδική και η Πολωνική Κυβέρνηση, η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, καθώς και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Επιπλέον, η Βελγική και η Ελληνική Κυβέρνηση κατέθεσαν γραπτές παρατηρήσεις.

V – Εκτίμηση

22. Το πρώτο και το δεύτερο ερώτημα του Søg og Handelsret ενδείκνυται να συνεξετασθούν, διότι και τα δύο αφορούν την έννοια της ειδικής ανάγκης (σχετικά, υπό Α). Το τρίτο ερώτημα έχει ως αντικείμενο τη διαμόρφωση και το εύρος των μέτρων που πρέπει να λαμβάνει ο εργοδότης κατά το άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78 (σχετικά, υπό Β). Τέλος, στο πλαίσιο του τέταρτου ερωτήματος πρέπει να εξετασθεί αν η πρόβλεψη περί μειώσεως της περιόδου προειδοποιήσεως πριν από απόλυση λαμβανομένου υπόψη του χρόνου απουσίας λόγω ασθενείας συνιστά διάταξη η οποία συνεπάγεται δυσμενή διάκριση (σχετικά, υπό Γ).

Το πρώτο και το δεύτερο ερώτημα

1. Ορισμός της έννοιας της ειδικής ανάγκης

23. Η οδηγία 2000/78 δεν περιέχει ορισμό της έννοιας «ειδική ανάγκη».

24. Στην υπόθεση Chacón Navas ζητήθηκε ήδη από το Δικαστήριο να ορίσει αυτήν την έννοια κατά τρόπο αυτοτελή σε επίπεδο Ένωσης. Κατά το Δικαστήριο, λοιπόν, η έννοια της «ειδικής ανάγκης» «υποδηλώνει μειονεκτικότητα, οφειλόμενη, ιδίως, σε πάθηση φυσική, διανοητική ή ψυχική, κωλύουσα τη συμμετοχή του συγκεκριμένου ατόμου στον επαγγελματικό βίο»⁹. Επιπλέον, πρέπει να είναι προφανές ότι η μειονεκτικότητα είναι μακράς διάρκειας¹⁰.

25. Το 2010 –δηλαδή, μερικά χρόνια μετά την απόφαση στην υπόθεση Chacón Navas– η Ευρωπαϊκή Ένωση κύρωσε τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες. Στο προοίμιο της Συμβάσεως των Ηνωμένων Εθνών επισημαίνεται κατ' αρχάς ότι η έννοια της αναπηρίας πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τρόπο δυναμικό και η κατανόησή της εξελίσσεται διαρκώς¹¹. Το άρθρο 1 της Συμβάσεως περιλαμβάνει ορισμό της εν λόγω έννοιας. Σύμφωνα με αυτόν, «στα άτομα με αναπηρία συμπεριλαμβάνονται άτομα με μακροχρόνιες σωματικές, νοητικές, πνευματικές ή αισθητηριακές βλάβες, οι οποίες σε συνδυασμό με διάφορα εμπόδια μπορούν να δυσχεράνουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία σε ισότιμη βάση με τα άλλα άτομα».

26. Από το άρθρο 216, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ προκύπτει ότι οι διεθνείς συμφωνίες που συνάπτει η Ένωση δεσμεύουν τα θεσμικά όργανα της Ένωσης και τα κράτη μέλη. Οι διεθνείς συμφωνίες που συνάπτει η Ένωση συνιστούν από την ημερομηνία ενάρξεως της ισχύος τους ουσιώδες («αναπόσπαστο») τμήμα της έννομης τάξεως της Ένωσης¹². Συνεπώς, οι διατάξεις του παραγώγου δικαίου της Ένωσης πρέπει να ερμηνεύονται στο μέτρο του δυνατού κατά τρόπο συνάδοντα προς τις διεθνούς δικαίου υποχρεώσεις της Ένωσης¹³.

27. Ως εκ τούτου, η έννοια της ειδικής ανάγκης κατά την οδηγία 2000/78 δεν θα μπορούσε να υστερεί σε σύγκριση προς το πεδίο προστασίας που θεσπίζει η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών. Κατά τον ορισμό που περιλαμβάνει η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών η δυσχέρεια της πλήρους και αποτελεσματικής συμμετοχής στην κοινωνία απορρέει από τον «συνδυασμό με διάφορα εμπόδια». Τούτο θα μπορούσε να συνεπάγεται, σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, ότι ο ορισμός στην απόφαση Chacón Navas υστερεί έναντι του ορισμού στη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών και θα έπρεπε να ερμηνεύεται κατά τρόπο σύμφωνο προς το διεθνές δίκαιο.

28. Εντούτοις, στις προκείμενες περιπτώσεις, ο πυρήνας του ζητήματος δεν εντοπίζεται στον προσδιορισμό του στοιχείου «εμπόδια». Το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινισθεί αν εμπίπτει στην έννοια της ειδικής ανάγκης κατάσταση προκληθείσα από ιατρικώς διαγνωσθείσα ανίατη ή ιάσιμη νόσο. Τόσο από τον ορισμό στην απόφαση Chacón Navas όσο και από εκείνον στη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών δεν προκύπτει καμία απάντηση στα ερωτήματα του αιτούντος δικαστηρίου. Πράγματι, πέραν της απαιτήσεως ότι η μειονεκτικότητα πρέπει να είναι μακράς διάρκειας, αμφότεροι οι ορισμοί δεν περιέχουν σαφή κριτήρια όσον αφορά τον διαχωρισμό μεταξύ ειδικής ανάγκης και νόσου.

29. Επομένως, για να δοθεί απάντηση στα ερωτήματα του αιτούντος δικαστηρίου πρέπει να χαραχθεί ακολούθως η διαχωριστική γραμμή μεταξύ νόσου και ειδικής ανάγκης.

9 — Απόφαση Chacón Navas (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 3, σκέψη 43).

10 — Όπ.π. (σκέψη 45).

11 — Την ίδια άποψη διατυπώνει και ο γενικός εισαγγελέας L. A. Geelhoed στις προτάσεις του της 16ης Μαρτίου 2006 επί της υποθέσεως Chacón Navas (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 3, σημείο 66).

12 — Βλ., συναφώς, αποφάσεις της 10ης Σεπτεμβρίου 1996, C-61/94, Επιτροπή κατά Γερμανίας, Συλλογή 1996, σ. I-3989, σκέψη 52, της 12ης Ιανουαρίου 2006, C-311/04, Algemene Scheeps Agentuur Dordrecht, Συλλογή 2006, σ. I-609, σκέψη 25, της 3ης Ιουνίου 2008, C-308/06, Intertanko κ.λπ., Συλλογή 2008, σ. I-4057, σκέψη 42, καθώς και της 3ης Σεπτεμβρίου 2008, C-402/05 P και C-415/05 P, Kadi και Al Barakaat International Foundation κατά Συμβουλίου και Επιτροπής, Συλλογή 2008, σ. I-6351, σκέψη 307, και της 21ης Δεκεμβρίου 2011, C-366/10, Air Transport Association of America κ.λπ. (Συλλογή 2011, σ. I-13775, σκέψη 50).

13 — Βλ. αποφάσεις Επιτροπή κατά Γερμανίας (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 12, σκέψη 52), της 14ης Ιουλίου 1998, C-341/95, Bettati (Συλλογή 1998, σ. I-4355, σκέψη 20), της 9ης Ιανουαρίου 2003, C-76/00 P, Petrotub και Republica (Συλλογή 2003, σ. I-79, σκέψη 57), και της 14ης Μαΐου 2009, C-161/08, Internationaal Verhuis- en Transportbedrijf Jan de Lely (Συλλογή 2009, σ. I-4075, σκέψη 38).

2. Διαχωρισμός μεταξύ ειδικής ανάγκης και νόσου

30. Στην απόφαση Chacón Navas το Δικαστήριο διαπίστωσε ότι οι εργαζόμενοι δεν εμπίπτουν στο πεδίο προστασίας της οδηγίας 2000/78 από της εκδηλώσεως κάποιας νόσου¹⁴. Κατ' αυτόν τον τρόπο, το Δικαστήριο διακρίνει μεταξύ νόσου και ειδικής ανάγκης. Όντως, η «νόσος» δεν συνιστά κατά την οδηγία χαρακτηριστικό στοιχείο ως προς το οποίο απαγορεύεται οποιαδήποτε δυσμενής διάκριση.

31. Το Δικαστήριο όμως απέκλεισε από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας μόνον τη «νόσο, αυτή καθεαυτήν»¹⁵. Από την απόφαση Chacón Navas δεν προκύπτει ότι ο χαρακτηρισμός καταστάσεως ως ειδικής ανάγκης αποκλείεται, εάν η εν λόγω κατάσταση έχει προκληθεί από νόσο. Τέλος, το Δικαστήριο διευκρίνισε και στη δεύτερη απόφασή του η οποία αφορούσε δυσμενή διάκριση λόγω ειδικών αναγκών ότι από την απόφαση Chacón Navas δεν απορρέει ότι το καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής αυτής της οδηγίας πρέπει να ερμηνεύεται συσταλτικώς¹⁶.

32. Ιδίως, δεν προκύπτει ότι η οδηγία 2000/78 αφορά μόνον εκ γενετής αναπηρίες ή ειδικές ανάγκες οφειλόμενες σε ατυχήματα. Η διαφοροποίηση του πεδίου εφαρμογής της οδηγίας με βάση το αίτιο που προκάλεσε την ειδική ανάγκη θα ήταν αυθαίρετη και θα αντέβαινε στον σκοπό της οδηγίας, ο οποίος συνίσταται στην εξασφάλιση ίσης μεταχειρίσεως.

33. Επιβάλλεται, λοιπόν, η διάκριση μεταξύ της νόσου ως πιθανού αιτίου της βλάβης και καθεαυτής της βλάβης που προκαλεί η νόσος. Στο πλαίσιο της προστασίας που παρέχει η οδηγία εμπίπτει και η μόνιμη μειονεκτικότητα, η οποία οφείλεται σε νόσο και κωλύει τη συμμετοχή στον επαγγελματικό βίο.

34. Οι προκείμενες περιπτώσεις αφορούν σωματικές παθήσεις οι οποίες εκδηλώνονται μεταξύ άλλων με πόνους και ακαμψία. Συνεπώς, εν προκειμένω, ο διαχωρισμός μεταξύ νόσου και ειδικής ανάγκης είναι πιο απλός σε σύγκριση προς την περίπτωση που απασχόλησε το ανώτατο δικαστήριο των Ηνωμένων Πολιτειών Αμερικής, το οποίο έκρινε σχετικά ότι η *ασυμπτωματική* μόλυνση από τον ιό HIV μπορεί να συνιστά επίσης ειδική ανάγκη κατά την έννοια του Anti-Discrimination Act [ADA, νόμος των ΗΠΑ κατά των διακρίσεων]¹⁷. Το αν οι ενοχλήσεις ενός προσώπου στο πλαίσιο συγκεκριμένων πραγματικών περιστατικών συνιστούν μειονεκτικότητα απόκειται στην εκτίμηση του εθνικού δικαστηρίου.

35. Από το γράμμα της οδηγίας 2000/78 δεν προκύπτουν ενδείξεις περί περιορισμού του πεδίου εφαρμογής της σε ειδικές ανάγκες συγκεκριμένης βαρύτητας¹⁸. Δεδομένου όμως ότι το ζήτημα αυτό δεν τέθηκε ούτε από το αιτούν δικαστήριο ούτε συζητήθηκε μεταξύ των μετεχόντων στη διαδικασία, δεν απαιτείται εν προκειμένω να κριθεί κατά τρόπο οριστικό.

36. Επιπλέον, για να συντρέχει ειδική ανάγκη είναι κρίσιμο η μειονεκτικότητα να είναι προφανώς «μακράς διάρκειας»¹⁹. Συναφώς, η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών προβλέπει ότι η αναπηρία πρέπει να είναι «μακροχρόνια»²⁰. Ως προς τούτο, εκτιμώ ότι δεν υφίσταται καμία διαφορά από απόψεως περιεχομένου.

14 — Απόφαση Chacón Navas (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 3, σκέψη 46).

15 — Όπ.π. (σκέψη 57).

16 — Απόφαση της 17ης Ιουλίου 2008, C-303/06, Coleman (Συλλογή 2008, σ. I-5603, σκέψη 46).

17 — US Supreme Court, Bragdon κατά Abbott, 524 US 624 [1998], το άρθρο 12102, παράγραφος 1 (Α), του ADA του 1990 προβλέπει ότι συντρέχει ειδική ανάγκη όταν υφίσταται «a physical [...] impairment that substantially limits one or more of [an individual's] major life activities».

18 — Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου αναγνώρισε επίσης ως αναπηρία, για τους σκοπούς της προστασίας από τις διακρίσεις, την πάθηση του σακχαρώδη διαβήτη τύπου I η οποία χαρακτηριζόταν ως ήσσονος σημασίας από τις εθνικές Αρχές: ΕΔΔΑ, απόφαση Glor κατά Ελβετίας της 30ής Απριλίου 2009 (προσφυγή αριθ. 13444/04) σχετικά με το άρθρο 14 της ΕΣΔΑ, στην οποία η πάθηση του διαβήτη θεωρήθηκε ως αναπηρία.

19 — Απόφαση Chacón Navas (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 3, σκέψη 45).

20 — Στο αγγλικό κείμενο: «long-term [...] impairments», στο γαλλικό κείμενο: «incapacités [...] durables».

37. Η μακρά διάρκεια πρέπει να γίνεται κατά κανόνα δεκτή σε περίπτωση μειονεκτικότητας η οποία οφείλεται σε ανίατη νόσο. Ωστόσο, και μια κατ' αρχήν ιάσιμη νόσος μπορεί να έχει τόσο μακρά πορεία έως την πλήρη ίαση, ώστε η μειονεκτικότητα που προκαλεί να είναι μακράς διάρκειας. Επίσης, η μακροχρόνια μειονεκτικότητα μπορεί να εξακολουθήσει και μετά την ίαση μιας κατ' αρχήν ιάσιμης νόσου. Ιδίως σε χρόνιες παθήσεις η μετάβαση από την (ιάσιμη) νόσο στη μάλλον μόνιμη μειονεκτικότητα, η οποία αποκτά χαρακτήρα ειδικής ανάγκης, μπορεί να αποτελεί ρευστή διαδικασία. Μόνον όταν υφίσταται πρόγνωση μόνιμης μειονεκτικότητας μπορεί να γίνει λόγος περί ειδικής ανάγκης.

38. Κατά συνέπεια, μόνον από τη διαπίστωση ότι νόσος είναι ιάσιμη ή ανίατη, μόνιμη ή παροδική, δεν δύναται να συναχθεί οριστικό συμπέρασμα σχετικά με το αν θα προκύψει στο μέλλον μόνιμη μειονεκτικότητα.

3. Ανάγκη ειδικών βοηθημάτων

39. Περαιτέρω, το αιτούν δικαστήριο ερωτά αν η διαπίστωση ειδικής ανάγκης προϋποθέτει την ανάγκη ειδικών βοηθημάτων ή αν επαρκεί η αδυναμία εκτέλεσεως των καθηκόντων που αντιστοιχούν στο πλήρες ωράριο εργασίας.

40. Η έννοια της ειδικής ανάγκης κατά την οδηγία δεν προϋποθέτει την ανάγκη ειδικών βοηθημάτων.

41. Το άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78 καθιστά πρόδηλο ότι η ειδική ανάγκη πρέπει να διαπιστώνεται κατ' αρχάς, προκειμένου να ληφθούν εν συνεχεία τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα. Η αιτιολογική σκέψη 20 παρέχει σχετικά στοιχεία ως προς το περιεχόμενο αυτών των μέτρων και αναφέρει, μεταξύ άλλων, ότι επιβάλλεται η «διαμόρφωση της θέσης εργασίας ανάλογα με τις ειδικές ανάγκες». Επομένως, η ανάγκη ειδικού εξοπλισμού ή ειδικών βοηθημάτων αποτελεί *συνέπεια* της διαπιστώσεως της ειδικής ανάγκης και όχι τμήμα του ορισμού της έννοιας «ειδική ανάγκη».

42. Επίσης, το πνεύμα και ο σκοπός της οδηγίας δεν συνηγορούν υπέρ του ότι η ανάγκη ειδικών βοηθημάτων συνιστά τμήμα του ορισμού της ειδικής ανάγκης. Οι ειδικές ανάγκες κατά την έννοια της οδηγίας μπορούν να αφορούν φυσικές, διανοητικές ή ψυχικές παθήσεις. Ωστόσο, η προϋπόθεση περί ανάγκης ειδικών βοηθημάτων αντιστοιχεί προφανώς μόνο στο πρότυπο ατόμου με σωματικές παθήσεις. Εάν τα βοηθήματα απαιτούνταν ως αναγκαίο στοιχείο της έννοιας της ειδικής ανάγκης, δεν θα περιλαμβάνονταν στην έννοια αυτή οι ρητώς προβλεπόμενες στην οδηγία διανοητικές και ψυχικές παθήσεις, καθόσον αυτές κατά κανόνα δεν συνεπάγονται ανάγκη βοηθημάτων. Τέτοιου είδους απαίτηση θα καθιστούσε μάλιστα δυσμενέστερη τη θέση των ατόμων με ειδικές ανάγκες, των οποίων η αναπηρία δεν μπορεί να αντισταθμισθεί ή να μετριασθεί με τη χρήση βοηθήματος και τα οποία για τον λόγο αυτόν πλήττονται βαρύτερα από άλλα άτομα με ειδικές ανάγκες.

43. Εν τέλει, λοιπόν, είναι κρίσιμο μόνον το αν κωλύεται η συμμετοχή στον επαγγελματικό βίο.

44. Η DAB και η Pro Display υποστήριξαν ότι πρόσωπο με ειδικές ανάγκες μπορεί να θεωρηθεί μόνον όποιος αποκλείεται πλήρως από τον επαγγελματικό βίο και, ως εκ τούτου, η απλή μείωση της παροχής εργασίας δεν συνεπάγεται ειδική ανάγκη. Το επιχείρημα αυτό δεν είναι πειστικό. Άλλωστε, βάσει της γενικής γλωσσικής αντιλήψεως, στο νόημα της φράσεως «κωλύουσα τη συμμετοχή στον επαγγελματικό βίο» εμπίπτουν και μεμονωμένοι επιμέρους περιορισμοί, όχι μόνον ο γενικός «αποκλεισμός» από τον επαγγελματικό βίο.

45. Η αιτιολογική σκέψη 17 της οδηγίας συνηγορεί επίσης υπέρ της θέσεως ότι και τα άτομα τα οποία αδυνατούν να εργασθούν με πλήρες ωράριο κωλύονται να συμμετάσχουν στον επαγγελματικό βίο. Αυτή η αιτιολογική σκέψη προβλέπει ότι το πεδίο προστασίας της οδηγίας καλύπτει τους εργαζομένους οι οποίοι κατ' αρχήν είναι «κατάλληλο[ι], ικανοί και πρόθυμο[ι] να εκτελ[ούν] τα

βασικά καθήκοντα της εν λόγω θέσης απασχόλησης [...]». Συνεπώς, η οδηγία σκοπεί ιδίως στην προστασία των προσώπων, τα οποία κατ' αρχήν μπορούν να συμμετάσχουν στον επαγγελματικό βίο –ακόμη και σε περιορισμένο βαθμό ή κατόπιν ειδικών προσαρμογών. Επομένως, η εφαρμογή της οδηγίας δεν προϋποθέτει τον αποκλεισμό των εν λόγω προσώπων από τον επαγγελματικό βίο.

46. Ως ενδιάμεσο συμπέρασμα, λοιπόν, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι η έννοια «ειδική ανάγκη» υποδηλώνει μειονεκτικότητα, οφειλόμενη, ιδίως, σε πάθηση φυσική, διανοητική ή ψυχική, κωλύουσα τη συμμετοχή του συγκεκριμένου ατόμου στον επαγγελματικό βίο. Ως προς τον ορισμό της ειδικής ανάγκης δεν έχει σημασία αν η πάθηση προκλήθηκε από νόσο· κρίσιμο είναι μόνον αν η μειονεκτικότητα είναι μακράς διάρκειας. Επίσης, μακράς διάρκειας ελάττωση της λειτουργικής ικανότητας η οποία δεν δημιουργεί ανάγκη χρήσεως ειδικών βοηθημάτων, αλλά συνεπάγεται μόνον ή κατ' ουσία ότι το συγκεκριμένο πρόσωπο δεν δύναται να εργασθεί με πλήρες ωράριο, πρέπει να θεωρείται ως ειδική ανάγκη κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78.

Το τρίτο προδικαστικό ερώτημα

47. Με το τρίτο προδικαστικό ερώτημα το SØ- og Handelsret ζητεί να διευκρινισθεί αν η μείωση του χρόνου εργασίας συνιστά εύλογη προσαρμογή για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες.

48. Κατά το άρθρο 5, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78, πρέπει να προβλέπονται εύλογες προσαρμογές για να εξασφαλισθεί η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως έναντι προσώπων με ειδικές ανάγκες. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης οφείλει να λαμβάνει «τα ενδεδειγμένα μέτρα, ανάλογα με τις ανάγκες που παρουσιάζονται σε μια συγκεκριμένη κατάσταση», ώστε το πρόσωπο με ειδικές ανάγκες να μπορεί να έχει πρόσβαση σε θέση εργασίας, να ασκεί ή να προάγεται στο επάγγελμά του, ή προκειμένου να του παρέχεται εκπαίδευση. Ο εργοδότης δεν φέρει τέτοια υποχρέωση εάν τα εν λόγω μέτρα συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για αυτόν.

49. Σκοπός αυτής της διατάξεως είναι να επιβάλλει καθεστώς όχι μόνον *ίσης μεταχειρίσεως*, αλλά και *ισότητας* για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, ώστε να καταστεί δυνατή η εκ μέρους τους άσκηση επαγγέλματος.

50. Το άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78 προβλέπει απλώς ότι τα μέτρα πρέπει να είναι ενδεδειγμένα και ανάλογα με τις ανάγκες που παρουσιάζονται σε μια συγκεκριμένη κατάσταση, ώστε να είναι δυνατή η πρόσβαση σε θέση εργασίας κ.λπ.

51. Εντούτοις, η αιτιολογική σκέψη 20 της οδηγίας αποσαφηνίζει τη διάταξη. Συγκεκριμένα, ορίζει ότι «πρέπει να προβλέπονται [...] μέτρα αποτελεσματικά και πρακτικά για τη διαμόρφωση της θέσης εργασίας ανάλογα με τις ειδικές ανάγκες, παραδείγματος χάριν με τη διαμόρφωση του χώρου ή με προσαρμογή του εξοπλισμού, του ρυθμού εργασίας, της κατανομής καθηκόντων ή της παροχής μέσων κατάρτισης ή πλαισίωσης».

52. Η μείωση των ωρών εργασίας θα μπορούσε να εμπίπτει στο παράδειγμα περί «προσαρμογής του ρυθμού εργασίας» το οποίο ρητώς αναφέρει η ανωτέρω αιτιολογική σκέψη. Η DAB και η Pro Display όμως υποστηρίζουν ότι ο «ρυθμός εργασίας» δεν αφορά τις ώρες εργασίας, αλλά μόνον την απόδοση και την ταχύτητα της εργασίας ή την κατανομή των εργασιακών καθηκόντων μεταξύ των συνεργατών.

53. Ακόμη και αν θεωρηθεί ότι η μείωση των ωρών εργασίας δεν συνιστά «προσαρμογή του ρυθμού εργασίας», εκτιμώ ότι στο άρθρο 5 της οδηγίας εμπίπτει και το μέτρο της μείωσης του χρόνου εργασίας.

54. Πράγματι, από το γράμμα της αιτιολογικής σκέψεως 20 προκύπτει ότι η σχετική απαρίθμηση την οποία περιέχει είναι απλώς ενδεικτική και δεν πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τρόπο περιοριστικό. Μόνον από το γεγονός ότι η μείωση του χρόνου εργασίας δεν αναφέρεται ρητώς δεν μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι δεν περιλαμβάνεται στα μέτρα που προβλέπει το άρθρο 5 της οδηγίας.

55. Επιπλέον, η DAB και η Pro Display επισημαίνουν ότι στην οδηγία δεν υφίσταται καμία αναφορά περί ωρών εργασίας, ενώ η έννοια αυτή δεν είχε συζητηθεί ούτε κατά τις προεργασίες για την έκδοση της οδηγίας. Εξάλλου, η έννοια της μείωσης του χρόνου εργασίας συνδέεται τόσο στενά με την οδηγία για την εργασία μερικής απασχόλησης²¹, ώστε τα σχετικά αιτήματα πρέπει να εξετάζονται μόνο βάσει αυτής.

56. Ωστόσο, ο νομοθέτης της Ένωσης χρησιμοποίησε ευρεία διατύπωση όσον αφορά το γράμμα του άρθρου 5. Αναφέρεται εν γένει σε μέτρα τα οποία επιτρέπουν σε πρόσωπα με ειδικές ανάγκες να αποκτήσουν πρόσβαση σε θέση εργασίας. Δεν χωρεί αμφιβολία ότι η μείωση του χρόνου εργασίας ενδείκνυται για να καταστεί δυνατή η άσκηση επαγγέλματος από άτομο με ειδικές ανάγκες.

57. Επομένως, η αιτιολογική σκέψη 20 στηρίζει την ευρεία ερμηνεία του άρθρου 5. Από τη σκέψη αυτή, δηλαδή, προκύπτει, αντιθέτως προς την άποψη των DAB και Pro Display, ότι το εν λόγω άρθρο δεν αφορά μόνο φυσικά αλλά και οργανωτικά μέτρα. Η «διαμόρφωση του χώρου» ή η «προσαρμογή του εξοπλισμού» έχουν σχέση με την εξάλειψη φυσικών περιορισμών, ενώ η «προσαρμογή του ρυθμού εργασίας, της κατανομής καθηκόντων ή της παροχής μέσων κατάρτισης ή πλαισίωσης» αφορούν μέτρα οργανωτικής φύσεως. Τούτο αντιστοιχεί ιδίως στην αντίληψη περί αναπηρίας κατά τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών, στο πλαίσιο της οποίας η μειονεκτικότητα δεν έχει σχέση μόνο με φυσικούς, αλλά και με άλλους περιορισμούς, ιδίως κοινωνικούς.

58. Το πνεύμα και ο σκοπός της οδηγίας 2000/78 συνηγορούν υπέρ της απόψεως ότι η μερική απασχόληση περιλαμβάνεται στα ανωτέρω μέτρα. Η οδηγία επιβάλλει τη λήψη εξατομικευμένων μέτρων με σκοπό την εξίσωση και, επομένως, την καλύτερη πρόσβαση των προσώπων με ειδικές ανάγκες στον επαγγελματικό βίο²². Ως εκ τούτου, είναι κρίσιμο το αν συγκεκριμένο μέτρο μπορεί να εξασφαλίσει σε άτομο με ειδικές ανάγκες τη δυνατότητα προσβάσεως σε ένα επάγγελμα ή περαιτέρω ασκήσεως του επαγγέλματός του. Υπό αυτές τις συνθήκες, ιδίως σύμφωνα με το πνεύμα και τον σκοπό της οδηγίας, οι εργαζόμενοι με ειδικές ανάγκες οι οποίοι δύνανται να εργασθούν, τουλάχιστον εν μέρει, δεν πρέπει να αποκλείονται πλήρως από την αγορά εργασίας, αλλά να καθίσταται δυνατή η δέουσα συμμετοχή τους στον επαγγελματικό βίο διά της προσφοράς θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης. Δεν προκύπτει από κάπου ότι η οδηγία επιβάλλει τη λήψη μέτρων όπως η κατασκευή ανελκυστήρα ή εγκαταστάσεων υγιεινής κατάλληλων για αναπηρικό αμαξίδιο –που ενδέχεται επίσης να είναι δαπανηρά–, αλλά αποκλείει τη μείωση του χρόνου εργασίας.

59. Ασφαλώς, δεν είναι βάσιμη η αντίρρηση των DAB και Pro Display ότι υπό ορισμένες συνθήκες η μερική απασχόληση συνιστά σημαντική παρέμβαση στην έννομη σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου και ενδέχεται να επιβαρύνει τον εργοδότη. Ωστόσο, αυτό μπορεί να ισχύει ομοίως και για τη διαμόρφωση του χώρου, η οποία παρατίθεται ως παράδειγμα. Για τον λόγο αυτόν όμως το άρθρο 5, δεύτερο εδάφιο, προβλέπει ότι η σχετική υποχρέωση του εργοδότη τελεί υπό την προϋπόθεση ότι τα μέτρα δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη. Συναφώς, λοιπόν, η οδηγία επιδιώκει τη δέουσα ισορροπία μεταξύ των συμφερόντων του εργαζομένου με ειδικές ανάγκες, τα οποία συνίστανται στη λήψη μέτρων στηριξεώς του, και του εργοδότη ο οποίος δεν πρέπει να υποστεί υποχρεωτικώς παρεμβάσεις στην επιχειρηματική του οργάνωση ή οικονομικές απώλειες.

21 — Οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και τη CES (ΕΕ L 14, σ. 9).

22 — Βλ. αιτιολογικές σκέψεις 8, 9, 11 και 16 της οδηγίας 2000/78.

60. Συνεπώς, ως ενδιάμεσο συμπέρασμα, διαπιστώνεται ότι η μείωση των ωρών εργασίας μπορεί να συνιστά μέτρο κατά το άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78. Απόκειται στο εθνικό δικαστήριο να διαπιστώσει στη συγκεκριμένη περίπτωση αν το εν λόγω μέτρο συνεπάγεται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη.

Το τέταρτο προδικαστικό ερώτημα

1. Το πρώτο σκέλος του τέταρτου προδικαστικού ερωτήματος

61. Με το πρώτο σκέλος του τέταρτου προδικαστικού ερωτήματος, το Søg og Handelsret ζητεί να διευκρινισθεί εάν αντιβαίνει στην οδηγία 2000/78 εθνική διάταξη η οποία επιτρέπει την απόλυση με μειωμένη περίοδο προειδοποίησης σε περίπτωση απουσίας λόγω ασθένειας, εφόσον εφαρμόζεται επίσης όταν η απουσία οφείλεται σε αναπηρία.

62. Η οδηγία 2000/78 απαγορεύει βάσει του άρθρου 1 σε συνδυασμό με το άρθρο 2, παράγραφος 2, την άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω ειδικών αναγκών στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Άμεση διάκριση συντρέχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, λόγω ειδικών αναγκών, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, σε ανάλογη κατάσταση, ένα άλλο πρόσωπο. Έμμεση διάκριση συντρέχει όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου με μια ορισμένη ειδική ανάγκη σε σχέση με άλλα άτομα, εκτός εάν τούτο μπορεί να δικαιολογηθεί. Στο καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής της οδηγίας εμπίπτουν ρητώς, κατά το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', οι όροι απολύσεως. Ακολουθώς, λοιπόν, πρέπει να εξετασθεί αν η μείωση της περιόδου προειδοποίησης πριν από την απόλυση συνιστά άμεση ή έμμεση μειονεκτική μεταχείριση και αν αυτή δύναται να δικαιολογηθεί.

α) Μειονεκτική μεταχείριση

63. Κατ' αρχάς θα πρέπει να διευκρινισθεί το προς εξέταση αντικείμενο: το αιτούν δικαστήριο ζητεί μόνο να αποσαφηνισθεί εάν συνάδει με το δίκαιο της Ένωσης η διάταξη η οποία προβλέπει τη μείωση της περιόδου προειδοποίησης πριν από την απόλυση σε περίπτωση απουσίας λόγω ασθένειας.

64. Σε σχέση με την προκειμένη περίπτωση θα μπορούσε ενδεχομένως να τεθεί το ερώτημα κατά πόσον λόγος απολύσεως θα ήταν δυνατόν να στηριχθεί εν γένει στον χρόνο απουσίας ο οποίος οφείλεται σε αναπηρία ή σε ασθένεια προκληθείσα από αναπηρία. Το Δικαστήριο έχει επισημάνει ήδη ότι η οδηγία αποκλείει απόλυση η οποία, ακριβώς λόγω της υποχρέωσης του εργοδότη να προβεί σε εύλογες διαρρυθμίσεις, δεν δικαιολογείται από το γεγονός ότι το οικείο άτομο δεν είναι διαθέσιμο να εκτελέσει τα βασικά καθήκοντα της θέσεώς του²³. Ως εκ τούτου, θα μπορούσε να συναχθεί, εξ αντιδιαστολής, το συμπέρασμα ότι η απόλυση επιτρέπεται, εάν τα αναγκαία μέτρα για την προσαρμογή του χώρου εργασίας συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη ή αν ο εργαζόμενος δεν είναι διαθέσιμος να εκτελέσει τα βασικά καθήκοντα της θέσεώς του λόγω του χρόνου απουσίας του. Εντούτοις, κατά την εκτίμησή μου, αυτή η επισήμανση του Δικαστηρίου δεν μπορεί να αποσαφηνίσει πλήρως το αν επιτρέπεται απόλυση κατόπιν απουσίας λόγω ασθένειας οφειλόμενης σε αναπηρία. Στο πλαίσιο της προτεινόμενης απαντήσεως στο προδικαστικό ερώτημα, πάντως, θα ασχοληθώ εν συνεχεία αποκλειστικώς με τη μείωση της περιόδου προειδοποίησης πριν από την απόλυση.

23 — Απόφαση Chacón Navas (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 3, σκέψη 51).

65. Όταν εργαζόμενος με ειδικές ανάγκες απουσιάζει λόγω «κοινής» νόσου, η συνεκτίμηση του χρόνου ασθένειας του με σκοπό τη μείωση της περιόδου προειδοποίησης σε περίπτωση απολύσεώς του δεν συνιστά μειονεκτική μεταχείριση σε σύγκριση προς εργαζόμενο χωρίς ειδικές ανάγκες. Πράγματι, η πιθανότητα προσβολής από νόσο, όπως για παράδειγμα η γρίπη, δεν συνδέεται κατά κανόνα με την αναπηρία και επηρεάζει στον ίδιο βαθμό τους εργαζομένους με ή χωρίς ειδικές ανάγκες.

66. Στην προκειμένη περίπτωση όμως ο χρόνος απουσίας οφείλεται σε αναπηρία. Εκ πρώτης όψεως, το άρθρο 5, παράγραφος 2, του FL είναι ουδέτερο, καθόσον αφορά όλους τους εργαζομένους οι οποίοι έχουν απουσιάσει λόγω ασθένειας για χρονικό διάστημα ανώτερο των 120 ημερών. Επομένως, δεν εισάγει άμεση διάκριση εις βάρος των ατόμων με αναπηρία. Η εν λόγω διάταξη, δηλαδή, δεν στηρίζεται άμεσα στο απαγορευόμενο κριτήριο διαφοροποίησης το οποίο συνίσταται στις ειδικές ανάγκες, ούτε επιβάλλει άνιση μεταχείριση βάσει κριτηρίου το οποίο συνδέεται άρρηκτα με τις ειδικές ανάγκες. Συγκεκριμένα, οι ειδικές ανάγκες δεν συνεπάγονται σε κάθε περίπτωση κατ' ανάγκη ασθένειες και απουσίες λόγω ασθένειας, και ως εκ τούτου δεν μπορεί να γίνει λόγος για άρρηκτη σχέση.

67. Εν προκειμένω, ωστόσο, υφίσταται έμμεση δυσμενής μεταχείριση. Δηλαδή, εάν η ασθένεια συνδέεται με αναπηρία, διαφορετικές καταστάσεις αντιμετωπίζονται κατά τον ίδιο τρόπο. Σε σύγκριση προς τους λοιπούς εργαζομένους, οι εργαζόμενοι με ειδικές ανάγκες διατρέχουν κατά κανόνα πολύ υψηλότερο κίνδυνο να προσβληθούν από νόσο η οποία σχετίζεται με τη συγκεκριμένη αναπηρία τους. Οι εργαζόμενοι χωρίς ειδικές ανάγκες μπορούν να προσβληθούν μόνον από «κοινές» νόσους. Οι εργαζόμενοι με ειδικές ανάγκες όμως μπορούν να προσβληθούν, επιπλέον, και από τις «κοινές» νόσους. Συνεπώς, η διάταξη περί μείωσης της περιόδου προειδοποίησης πριν από απόλυση συνεπάγεται εμμέσως δυσμενή μεταχείριση των εργαζομένων με ειδικές ανάγκες έναντι των εργαζομένων χωρίς ειδικές ανάγκες.

68. Δεν είναι πειστικό το επιχείρημα ορισμένων μετεχόντων στη διαδικασία ότι η διαφοροποίηση μεταξύ «κοινών» νόσων και εκείνων που οφείλονται σε αναπηρία δεν είναι εφικτή λόγω του δικαιώματος των εργαζομένων να μην γνωστοποιούν το είδος της νόσου τους. Υπάρχουν σχετικές δυνατότητες, ώστε να συμβιβασθούν αμφότερες οι απαιτήσεις, παραδείγματος χάρη, με τη μεσολάβηση ιατρού κοινής εμπιστοσύνης.

β) Δικαιολόγηση

69. Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', περίπτωση i, διάταξη όπως αυτή του άρθρου 5, παράγραφος 2, του FL μπορεί να δικαιολογηθεί εάν επιδιώκει θεμιτό σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

70. Η διατύπωση αυτή ανταποκρίνεται στις επιταγές που αναγνωρίζονται γενικώς στο δίκαιο της Ένωσης για τη δικαιολόγηση έμμεσης άνισης μεταχειρίσεως²⁴. Η ρύθμιση, λοιπόν, πρέπει να είναι κατάλληλη για την επίτευξη θεμιτού σκοπού. Επιπλέον, πρέπει να είναι αναγκαία, ήτοι ο επιδιωκόμενος θεμιτός σκοπός να μην μπορεί να επιτευχθεί με τη χρήση ηπιότερου και εξίσου κατάλληλου μέσου. Τέλος, η διάταξη πρέπει να είναι και ανάλογη εν στενή εννοία, δηλαδή, τα μειονεκτήματα που προκαλεί δεν πρέπει να είναι υπέρμετρα σε σχέση με τους επιδιωκόμενους σκοπούς²⁵.

24 — Βλ. σχετικώς τις προτάσεις μου της 6ης Μαΐου 2010 στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 12ης Οκτωβρίου 2010, C-499/08, Andersen (Συλλογή 2010, σ. I-9343, σημείο 42).

25 — Αποφάσεις της 12ης Ιουλίου 2001, C-189/01, Jippes κ.λπ. (Συλλογή 2001, σ. I-5689, σκέψη 81), της 7ης Ιουλίου 2009, C-558/07, S.P.C.M. κ.λπ. (Συλλογή 2009, σ. I-5783, σκέψη 41), και της 8ης Ιουλίου 2010, C-343/09, Afton Chemical (Συλλογή 2010, σ. I-7023, σκέψη 45 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

71. Κατά την εξέταση αυτών των κριτηρίων πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι στη νομολογία αναγνωρίζεται το ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως το οποίο διαθέτουν τα κράτη μέλη όσον αφορά την επιλογή των μέτρων προς επίτευξη των στόχων τους στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής απασχολήσεως²⁶.

72. Η διάταξη περί παραπομπής δεν περιέχει πληροφορίες ως προς τους σκοπούς οι οποίοι επιδιώκονται με το άρθρο 5, παράγραφος 2, του FL. Τούτο καθιστά δυσχερή τη σχετική εκτίμηση. Κατά συνέπεια, απόκειται στο αιτούν δικαστήριο να αποφανθεί οριστικώς επί της δικαιολογήσεως της επίμαχης ρυθμίσεως.

73. Η Δανική Κυβέρνηση υποστήριξε ότι το άρθρο 5, παράγραφος 2, του FL επιδιώκει τη δίκαιη στάθμιση μεταξύ των συμφερόντων των εργοδοτών και των εργαζομένων σε περίπτωση μακράς απουσίας λόγω ασθενείας. Εν τέλει όμως υπηρετεί ιδίως τα συμφέροντα των εργαζομένων. Η μειωμένη περίοδος προειδοποίησεως πριν από την απόλυση σε περίπτωση μακράς απουσίας λόγω ασθενείας παρέχει κίνητρο στον εργοδότη να μην απολύσει το συντομότερο δυνατό έναν ασθενή εργαζόμενο, αλλά να τον απασχολήσει περαιτέρω, καθόσον ο εργοδότης γνωρίζει ότι η πολύ μακρά απουσία αντισταθμίζεται διά της μειώσεως της περιόδου προειδοποίησεως πριν από την απόλυση.

74. Αυτοί οι επιδιωκόμενοι σκοποί είναι θεμιτοί και η ρύθμιση δεν είναι προδήλως ακατάλληλη²⁷ για την επίτευξή τους, δεδομένου του περιθωρίου εκτιμήσεως το οποίο διαθέτουν τα κράτη μέλη. Ένα εναλλακτικό και λιγότερο παρεμβατικό μέτρο θα έπρεπε να μπορεί να προσαρμοσθεί και στο υπόλοιπο σύστημα ρυθμίσεων του εργατικού δικαίου. Επομένως, ελλείψει περαιτέρω πληροφοριών, είναι δυσχερές η εκτίμηση σχετικά με το αν είναι εφικτό ένα τέτοιο μέτρο.

75. Έχει καθοριστική σημασία αν τα μειονεκτήματα για τους εργαζομένους με ειδικές ανάγκες τα οποία παράγονται από τη μειωμένη περίοδο προειδοποίησεως σε περίπτωση απολύσεως, όπως αυτή ισχύει επί του παρόντος, είναι ανάλογα προς τους επιδιωκόμενους σκοπούς, δηλαδή αν δεν συνεπάγονται υπέρμετρη επιβάρυνση για τους πληττόμενους εργαζομένους. Προς τούτο επιβάλλεται η εξισορρόπηση μεταξύ των διαφόρων εμπλεκόμενων συμφερόντων²⁸. Συναφώς, τίθεται το ζήτημα μήπως μια πρόσφορη ρύθμιση θα όφειλε να λαμβάνει υπόψη και τη βαρύτητα της αναπηρίας, καθώς και τις πιθανότητες επαναπροσλήψεως του πληττόμενου εργαζομένου. Όσο βαρύτερη είναι η αναπηρία και όσο δυσχερέστερη η εύρεση νέας εργασίας τόσο πιο σημαντική καθίσταται για τον εργαζόμενο η διάρκεια της περιόδου προειδοποίησεως πριν από την απόλυση. Στο αιτούν δικαστήριο απόκειται να εκτιμήσει αυτό το ζήτημα στη συγκεκριμένη περίπτωση.

76. Συνεπώς, ως προς το πρώτο σκέλος του τέταρτου προδικαστικού ερωτήματος, συνάγεται το συμπέρασμα ότι η οδηγία 2000/78 έχει την έννοια ότι αποκλείει εθνική ρύθμιση, κατά την οποία ο εργοδότης μπορεί να απολύει εργαζόμενο με μειωμένη περίοδο προειδοποίησεως λαμβάνοντας υπόψη τον χρόνο απουσίας λόγω ασθενείας, εφόσον η ασθένεια οφείλεται σε αναπηρία. Τούτο δεν ισχύει όταν η μειονεκτική μεταχείριση κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', περίπτωση i, της οδηγίας 2000/78 δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

26 — Βλ., σχετικά με τις διακρίσεις λόγω ηλικίας, αποφάσεις της 16ης Οκτωβρίου 2007, C-411/05, *Palacios de la Villa* (Συλλογή 2007, σ. I-8531, σκέψη 68), και της 12ης Οκτωβρίου 2010, C-45/09, *Rosenbladt* (Συλλογή 2010, σ. I-9391, σκέψη 41).

27 — Βλ., σχετικά, αποφάσεις *Palacios de la Villa* (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 26, σκέψη 72) και της 12ης Ιανουαρίου 2010, C-341/08, *Petersen* (Συλλογή 2010, σ. I-47, σκέψη 70).

28 — Βλ., σχετικά, τις προτάσεις μου στην υπόθεση *Andersen* (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 24, σημείο 68) και τις προτάσεις μου της 2ας Οκτωβρίου 2012, C-286/12, *Επιτροπή κατά Ουγγαρίας* (που δεν έχει δημοσιευθεί ακόμη στη Συλλογή, σημείο 78).

2. Το δεύτερο σκέλος του τέταρτου προδικαστικού ερωτήματος

77. Τέλος, με το δεύτερο σκέλος του τέταρτου προδικαστικού ερωτήματος το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινισθεί αν η οδηγία 2000/78 απαγορεύει τη μείωση της περιόδου προειδοποίησης σε περίπτωση απολύσεως, όταν η απουσία του εργαζομένου οφείλεται στο ότι ο εργοδότης δεν έχει προβεί στις εύλογες προσαρμογές κατά το άρθρο 5 της οδηγίας, ώστε το πρόσωπο με ειδικές ανάγκες να μπορεί να ασκεί το επάγγελμά του.

78. Στο πλαίσιο του ερωτήματος σχετικά με το ποιες προσαρμογές είναι εύλογες κατά την έννοια του άρθρου 5 της οδηγίας, διενεργείται ήδη έλεγχος αναλογικότητας. Συναφώς, πραγματοποιείται στάθμιση των συμφερόντων του εργαζομένου με ειδικές ανάγκες και του εργοδότη του για να διαπιστωθεί αν οι αναγκαίες προσαρμογές είναι εφικτές για τον εργοδότη. Εάν ο εργοδότης δεν προβεί σε αυτές τις εφικτές εύλογες προσαρμογές, δηλαδή, εάν δεν τηρήσει την υποχρέωσή του που απορρέει από το άρθρο 5 της οδηγίας, δεν είναι δυνατόν να επωφεληθεί από σχετικό νομικό πλεονέκτημα. Η προβλεπόμενη στο άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78 υποχρέωση θα στερούνταν αντικειμένου, εάν η παράλειψη ανάλογων μέτρων μπορούσε να δικαιολογήσει τη μειονεκτική μεταχείριση εργαζομένου με ειδικές ανάγκες. Επομένως, κατά το πνεύμα και τον σκοπό της εν λόγω διατάξεως, ο χρόνος απουσίας του εργαζομένου ο οποίος οφείλεται στην παράλειψη σχετικού μέτρου δεν δύναται να δικαιολογήσει τη μείωση της περιόδου προειδοποίησης σε περίπτωση απολύσεως.

79. Κατά συνέπεια, εάν η εφαρμογή της μειωμένης περιόδου προειδοποίησης σε περίπτωση απολύσεως στηρίζεται στην απουσία του εργαζομένου η οποία οφείλεται στο ότι ο εργοδότης δεν προέβη στις εύλογες προσαρμογές κατά το άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78, τούτο δεν συνιστά δικαιολογημένη μειονεκτική μεταχείριση.

VI – Πρόταση

80. Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα ως ακολούθως:

- 1α) Η έννοια «ειδική ανάγκη» κατά την οδηγία 2000/78/EK για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία υποδηλώνει μειονεκτικότητα, οφειλόμενη, ιδίως, σε πάθηση φυσική, διανοητική ή ψυχική, κωλύουσα τη συμμετοχή του συγκεκριμένου ατόμου στον επαγγελματικό βίο.
- 1β) Ως προς τον ορισμό της ειδικής ανάγκης δεν έχει σημασία αν η πάθηση προκλήθηκε από νόσο· κρίσιμο είναι μόνον αν η μειονεκτικότητα είναι προφανώς μακράς διάρκειας.
- 1γ) Επίσης, μακράς διάρκειας ελάττωση της λειτουργικής ικανότητας η οποία δεν δημιουργεί ανάγκη χρήσεως ειδικών βοηθημάτων, αλλά συνεπάγεται μόνον ή κατ' ουσία ότι το συγκεκριμένο πρόσωπο δεν δύναται να εργασθεί με πλήρες ωράριο, πρέπει να θεωρείται ως ειδική ανάγκη κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78.
- 2) Η μείωση των ωρών εργασίας μπορεί να συνιστά μέτρο κατά το άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78. Απόκειται στο εθνικό δικαστήριο να διαπιστώσει στη συγκεκριμένη περίπτωση αν το εν λόγω μέτρο συνεπάγεται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη.
- 3) Η οδηγία 2000/78 πρέπει να ερμηνεύεται υπό την έννοια ότι αποκλείει εθνική ρύθμιση, κατά την οποία ο εργοδότης μπορεί να απολύει εργαζόμενο με μειωμένη περίοδο προειδοποίησης λαμβάνοντας υπόψη τον χρόνο απουσίας λόγω ασθένειας, εφόσον η ασθένεια οφείλεται σε αναπηρία. Τούτο δεν ισχύει όταν η μειονεκτική μεταχείριση κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', περίπτωση i, της οδηγίας 2000/78 δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία. Εάν όμως

η εφαρμογή της μειωμένης περιόδου προειδοποίησεως σε περίπτωση απολύσεως στηρίζεται στην απουσία του εργαζομένου η οποία οφείλεται στο ότι ο εργοδότης δεν προέβη στις εύλογες προσαρμογές κατά το άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78, τούτο δεν συνιστά δικαιολογημένη μειονεκτική μεταχείριση.