



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (δεύτερο τμήμα)

της 9ης Μαρτίου 2017^{1*}

«Προδικαστική παραπομπή — Κοινωνική πολιτική — Ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία — Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία — Άρθρα 5 και 27 — Οδηγία 2000/78/ΕΚ — Άρθρο 7 — Ενισχυμένη προστασία πασχόντων από αναπηρία μισθωτών σε περίπτωση απολύσεως — Μη πρόβλεψη αντίστοιχης προστασίας για τους πάσχοντες από αναπηρία δημοσίους υπαλλήλους — Γενική αρχή της ίσης μεταχειρίσεως»

Στην υπόθεση C-406/15,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Varhoven administrativen sad (Ανώτατο Διοικητικό Δικαστήριο, Βουλγαρία) με απόφαση της 16ης Ιουλίου 2015, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 24 Ιουλίου 2015, στο πλαίσιο της δίκης

Petya Milkova

κατά

Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol,

παρισταμένης της:

Varhovna administrativna prokuratura,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (δεύτερο τμήμα),

συγκείμενο από τους Μ. Pešič, πρόεδρο τμήματος, Α. Prechal (εισηγήτρια), Α. Rosas, C. Toader και E. Jarašiūnas, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: Η. Saugmandsgaard Øe

γραμματέας: Α. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- η Βουλγαρική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τις D. Drambozova και E. Petranova,
- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους D. Martin και D. Roussanov,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 27ης Οκτωβρίου 2016,

¹ — Γλώσσα διαδικασίας: η βουλγαρική.

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία των άρθρων 4 και 7 της οδηγίας 2000/78/EK 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), καθώς και το άρθρο 5, παράγραφος 2, της Συμβάσεως των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, η οποία εγκρίθηκε εξ ονόματος της Ευρωπαϊκής Κοινότητας με την απόφαση 2010/48/EK του Συμβουλίου, της 26ης Νοεμβρίου 2009 (ΕΕ 2010, L 23, σ. 35, στο εξής: Σύμβαση του ΟΗΕ).
- 2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ της Petya Milkova και του **Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol** (εκτελεστικού διευθυντή της Αρχής διενέργειας και εποπτείας αποκρατικοποιήσεων, Βουλγαρία) (στο εξής: Αρχή), σχετικής με την απόλυση της P. Milkova.

Το νομικό πλαίσιο

Το διεθνές δίκαιο

- 3 Το άρθρο 1 της Συμβάσεως του ΟΗΕ ορίζει:

«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.

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.»

- 4 Κατά το άρθρο 5 της εν λόγω συμβάσεως, το οποίο φέρει τον τίτλο «Ισότητα και απαγόρευση διακρίσεων»:

«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.»

- 5 Το άρθρο 27 της Συμβάσεως του ΟΗΕ, το οποίο επιγράφεται «Εργασία και απασχόληση», ορίζει:

«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·

[...]».

Το δίκαιο της Ένωσης

6 Η αιτιολογική σκέψη 27 της οδηγίας 2000/78 έχει ως εξής:

«Το Συμβούλιο, στη σύστασή του 86/379/ΕΟΚ της 24ης Ιουλίου 1986, για την απασχόληση των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην Κοινότητα [(ΕΕ 1986, L 225, σ. 43)], 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 [(ΕΕ 1999, C 186, σ. 3)], 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.»

7 Κατά το άρθρο της 1, σκοπός της οδηγίας 2000/78 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».

8 Το άρθρο 2 της οδηγίας αυτής, με τίτλο «Η έννοια των διακρίσεων», ορίζει:

«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

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.

[...]»

9 Κατά το άρθρο 3, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας:

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

[...]

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

[...]».

10 Το άρθρο 4 της ίδιας οδηγίας, το οποίο επιγράφεται «Επαγγελματικές απαιτήσεις», ορίζει στην παράγραφο του 1:

«Κατά παρέκκλιση του άρθρου 2 παράγραφοι 1 και 2, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε ένα από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1 δεν συνιστά διάκριση όταν, λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου διεξάγονται αυτές, ένα τέτοιο χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο στόχος είναι θεμιτός και η προϋπόθεση είναι ανάλογη.»

11 Το άρθρο 7 της οδηγίας 2000/78, με τίτλο «Θετική δράση και ειδικά μέτρα», έχει ως εξής:

«1. Προκειμένου να πραγματοποιηθεί η πλήρης ισότητα στην επαγγελματική ζωή, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν ειδικά μέτρα με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων για ένα από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1.

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.»

Το βουλγαρικό δίκαιο

12 Ο *kodeks na truda* (εργατικός κώδικας) (*DV* αριθ. 26, της 1ης Απριλίου 1986, και αριθ. 27, της 4ης Απριλίου 1986), ο οποίος ετέθη σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 1987, συνιστά, κατά το άρθρο του 1, την κύρια κανονιστική πράξη που «διέπει τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη, καθώς και κάθε άλλη σχέση που συνδέεται άμεσα με αυτές».

13 Το άρθρο 328 του εργατικού κώδικα, το οποίο διέπει την καταγγελία της σχέσεως εργασίας από τον εργοδότη με έγγραφη προειδοποίηση, ορίζει στην παράγραφο του 1, σημείο 2:

«Ο εργοδότης δύναται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας με έγγραφη προειδοποίηση απευθυνόμενη στον εργαζόμενο, τηρώντας τις προθεσμίες του άρθρου 326, παράγραφος 2, στις ακόλουθες περιπτώσεις:

[...]

2. σε περίπτωση παύσεως της λειτουργίας τμήματος επιχειρήσεως ή καταργήσεως θέσεων·

[...]».

- 14 Το άρθρο 333 του εργατικού κώδικα, με τίτλο «Προστασία σε περίπτωση απολύσεως», ορίζει στην παράγραφο του 1, σημείο 3:

«Στις περιπτώσεις του άρθρου 328, παράγραφος 1, σημεία 2, 3, 5 και 11, και του άρθρου 330, παράγραφος 2, σημείο 6, ο εργοδότης δύναται να προβεί σε απόλυση μόνον κατόπιν αδείας της Επιθεωρήσεως Εργασίας, η οποία παρέχεται κατά περίπτωση:

[...]

3. [για] εργαζόμενο ο οποίος πάσχει από κάποια εκ των οριζόμενων με απόφαση του Υπουργού Υγείας ασθενειών·

[...]».

- 15 O zakon za administratsiata (νόμος περί δημοσίας διοικήσεως) (DV αριθ. 130, της 5ης Νοεμβρίου 1998), ο οποίος ετέθη σε ισχύ στις 6 Δεκεμβρίου 1998, ρυθμίζει την οργάνωση της δημοσίας διοικήσεως. Το άρθρο 12 του νόμου αυτού ορίζει:

«(1) Τα καθήκοντα δημοσίας υπηρεσίας ασκούνται από μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους και από προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

(2) Η πρόσληψη και η υπηρεσιακή κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων ρυθμίζονται από τον νόμο.

(3) Οι συμβάσεις εργασίας του προσωπικού που απασχολείται στη δημόσια διοίκηση με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου συνάπτονται σύμφωνα με τις διατάξεις του εργατικού κώδικα.»

- 16 Το άρθρο 1 του zakon za darzhavnia sluzhitel (νόμου περί δημοσίων υπαλλήλων) (DV αριθ. 67, της 27ης Ιουλίου 1999), ο οποίος ετέθη σε ισχύ στις 27 Αυγούστου 1999, ρυθμίζει «το περιεχόμενο και τη λύση της υπαλληλικής σχέσεως στο πλαίσιο και επ' αφορμή της ασκήσεως καθηκόντων δημοσίας υπηρεσίας, υπό την επιφύλαξη διατάξεων ειδικών νόμων».

- 17 Το άρθρο 106 του νόμου περί δημοσίων υπαλλήλων, το οποίο ρυθμίζει την καταγγελία της σχέσεως εργασίας από την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή με έγγραφη προειδοποίηση, ορίζει, στην παράγραφο του 1, σημείο 2:

«Η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή δύναται να καταγγείλει μονομερώς τη σχέση εργασίας, με προειδοποίηση ενός μηνός, στις ακόλουθες περιπτώσεις:

[...]

2. σε περίπτωση καταργήσεως θέσεων·

[...]».

- 18 Ο νόμος περί δημοσίων υπαλλήλων δεν περιέχει διάταξη ανάλογη προς το άρθρο 333, παράγραφος 1, σημείο 3, του εργατικού κώδικα.

- 19 Το άρθρο 1 της naredba n° 5 za bolestite, pri koito rabotnitsite, boleduvashiti ot tyah, imat osobena zakrila saglasno chl. 333, al. 1 ot kodeksa na trud (αποφάσεως αριθ. 5/1987, περί των ασθενειών που δικαιολογούν ειδική προστασία των πασχόντων από αυτές εργαζομένων, κατ' εφαρμογήν του

άρθρου 333, παράγραφος 1, του εργατικού κώδικα) (DV αριθ. 33, της 28ης Απριλίου 1987), η οποία εκδόθηκε από κοινού από τον Υπουργό Δημοσίας Υγείας και το κεντρικό συμβούλιο των βουλγαρικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, ορίζει:

«Σε περίπτωση παύσεως της λειτουργίας τμήματός της, καταργήσεως θέσεων εργασίας ή αναστολής της λειτουργίας της για διάστημα μεγαλύτερο των 30 ημερών, η επιχείρηση δεν δύναται να απολύσει εργαζόμενους που πάσχουν από τις ακόλουθες ασθένειες παρά μόνον κατόπιν αδείας της αρμόδιας τοπικής υπηρεσίας της Επιθεωρήσεως Εργασίας:

[...]

5. ψυχικές διαταραχές:

[...]».

- 20 Ο zakon za zashtita ot diskriminatsia (νόμος για την προστασία έναντι των διακρίσεων) (DV αριθ. 86, της 30ής Σεπτεμβρίου 2003), ο οποίος ετέθη σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2004, αποτελεί την κανονιστική πράξη η οποία διέπει την προστασία έναντι πάσης φύσεως διακρίσεων, συμβάλλει στην εξάλειψή τους και μεταφέρει στην εσωτερική έννομη τάξη τις οδηγίες περί ίσης μεταχειρίσεως.

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

- 21 Από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι η P. Milkova κατείχε τη θέση «νέου εμπειρογνώμονος» στη μονάδα «Έλεγχος συμβάσεων ιδιωτικοποίησης» της Αρχής από της 10ης Οκτωβρίου 2012. Η διάρθρωση της εν λόγω Αρχής προβλέπει κάλυψη των θέσεων τόσο από μόνιμους υπαλλήλους, όπως η P. Milkova, όσο και από μισθωτούς.
- 22 Το 2014 ο αριθμών των θέσεων της Αρχής μειώθηκε από 105 σε 65.
- 23 Με προειδοποιητική επιστολή που της απεστάλη η P. Milkova πληροφορήθηκε ότι η υπαλληλική σχέση επρόκειτο να λυθεί μετά την παρέλευση ενός μηνός, λόγω καταργήσεως της θέσεως που αυτή κατείχε.
- 24 Με απόφαση του εκτελεστικού διευθυντή της Αρχής, η λύση της εργασιακής σχέσεως μεταξύ της P. Milkova και του εργοδότη της επήλθε την 1η Μαρτίου 2014, βάσει του άρθρου 106, παράγραφος 1, σημείο 2, του νόμου περί δημοσίων υπαλλήλων.
- 25 Η P. Milkova άσκησε προσφυγή κατά της αποφάσεως αυτής ενώπιον του administrativen sad Sofia-grad (διοικητικού πρωτοδικείου Σόφιας, Βουλγαρία), στο πλαίσιο της οποίας υποστήριξε ότι η απόλυσή της, άνευ της προηγούμενης αδείας της Επιθεωρήσεως Εργασίας η οποία προβλέπεται από το άρθρο 333, παράγραφος 1, σημείο 3, του εργατικού κώδικα, ήταν παράνομη. Το ως άνω δικαστήριο απέρριψε την προσφυγή λόγω μη διαπιστώσεως παραβάσεως της κείμενης νομοθεσίας. Κατά το εν λόγω δικαστήριο, το άρθρο 333, παράγραφος 1, σημείο 3, του εργατικού κώδικα δεν τυγχάνει εφαρμογής επί της λύσεως της σχέσεως εργασίας δημοσίων υπαλλήλων. Επομένως, μολονότι η P. Milkova πάσχει από ψυχικές διαταραχές λόγω των οποίων της έχει προσδιορισθεί αναπηρία σε ποσοστό 50 %, η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης λύση της εργασιακής σχέσεως είναι νόμιμη.
- 26 Στο πλαίσιο της αιτήσεως αναιρέσεως που άσκησε κατά της ως άνω αποφάσεως ενώπιον του Varhoven administrativen sad (Ανωτάτου Διοικητικού Δικαστηρίου, Βουλγαρία), η P. Milkova ενέμεινε στα επιχειρήματα που είχε προβάλει ενώπιον του πρωτοβάθμιου δικαστηρίου και επανέλαβε τον πρωτοδίκως προβληθέντα λόγο ότι η απόφαση με την οποία ο εργοδότης είχε καταγγείλει τη σχέση εργασίας ήταν παράνομη.

- 27 Ο εκτελεστικός διευθυντής της Αρχής εκτιμά ότι η άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας δεν ήταν αναγκαία και ότι η προσβαλλόμενη απόφαση είναι νόμιμη.
- 28 Μολονότι το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι η επικρινόμενη ως διακριτική μεταχείριση δεν βασίζεται στο προσωπικό χαρακτηριστικό της «αναπηρίας», αλλά στη διαφορά που εμφανίζει η έννομη σχέση δυνάμει της οποίας οι αντίστοιχοι εργαζόμενοι ασκούν επαγγελματική δραστηριότητα, δεν αποκλείει το ενδεχόμενο κανονιστική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης να προσκρούει στις απορρέουσες από το δίκαιο της Ένωσης και από τη Σύμβαση του ΟΗΕ επιταγές περί ίσης μεταχείρισεως όλων των ατόμων με αναπηρία στον τομέα της απασχολήσεως και της εργασίας.
- 29 Κατά το αιτούν δικαστήριο, από τη συμπληρωματική προστασία που παρέχεται σε όλα τα άτομα που πάσχουν από ορισμένα είδη αναπηρίας, η οποία καθιερώθηκε το 1987, αποκλείστηκαν στην πράξη οι δημόσιοι υπάλληλοι με τη θέσπιση, το 1999, του νόμου περί δημοσίων υπαλλήλων, χωρίς ο συντάκτης της σχετικής προτάσεως νόμου να εκθέσει συναφώς ρητούς λόγους. Η προστασία αυτή διατηρήθηκε, εντούτοις, για το σύνολο των μισθωτών, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που απασχολούνται στον δημόσιο τομέα.
- 30 Επιπροσθέτως, το αιτούν δικαστήριο εκφράζει αμφιβολίες περί του κατά πόσον οι εκδοθείσες από τη Δημοκρατία της Βουλγαρίας διατάξεις, οι οποίες συνιστούν ειδικά μέτρα προστασίας των ατόμων με αναπηρία, μόνον όμως εφόσον αυτά έχουν την ιδιότητα του μισθωτού, ακόμη και αν απασχολούνται σε δημόσια υπηρεσία, μπορούν να χαρακτηρισθούν «θετική δράση» κατά την έννοια του άρθρου 7 της οδηγίας 2000/78.
- 31 Το αιτούν δικαστήριο παραπέμπει ρητώς στην απόφαση της 18ης Μαρτίου 2014, Ζ. (C-363/12, EU:C:2014:159), κατά την οποία η οδηγία 2000/78 πρέπει να ερμηνεύεται συμφώνως προς τη Σύμβαση του ΟΗΕ, η οποία, κατά το αιτούν δικαστήριο, επιτάσσει ίση και αποτελεσματική έννομη προστασία έναντι οιασδήποτε μορφής διακρίσεως εις βάρος των ατόμων με αναπηρία, για οιοδήποτε λόγο και όχι μόνον επί τη βάσει ορισμένων προσωπικών χαρακτηριστικών που ενδέχεται να προστατεύονται και τα οποία προβλέπονται από το παράγωγο δίκαιο της Ένωσης.
- 32 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Varhoven administrativen sad (Ανώτατο Διοικητικό Δικαστήριο, Βουλγαρία) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:
- «1) Επιτρέπει το άρθρο 5, παράγραφος 2, της Συμβάσεως του ΟΗΕ [...] στα κράτη μέλη να θεσπίζουν ειδική προληπτική προστασία από την απόλυση μόνον υπέρ των ατόμων με αναπηρία τα οποία εργάζονται με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου, όχι όμως υπέρ των δημοσίων υπαλλήλων που έχουν τις ίδιες αναπηρίες;
 - 2) Συνάδει με το άρθρο 4 και με τις λοιπές διατάξεις της οδηγίας 2000/78 εθνική διάταξη θεσπίζουσα ειδική προληπτική προστασία από την απόλυση μόνον υπέρ των ατόμων με αναπηρία τα οποία εργάζονται με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου, όχι όμως υπέρ των δημοσίων υπαλλήλων που έχουν τις ίδιες αναπηρίες;
 - 3) Συνάδει με το άρθρο 7 της οδηγίας 2000/78 εθνική διάταξη θεσπίζουσα ειδική προληπτική προστασία από την απόλυση μόνον υπέρ των ατόμων με αναπηρία τα οποία εργάζονται με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου, όχι όμως υπέρ των δημοσίων υπαλλήλων που έχουν τις ίδιες αναπηρίες;
 - 4) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο πρώτο και τρίτο ερώτημα: Απαιτούν οι διατάξεις του διεθνούς δικαίου και του δικαίου της Ένωσης, υπό το πρίσμα των παρατιθέμενων πραγματικών περιστάσεων και καταστάσεων, να εφαρμόζεται και στους δημοσious υπαλλήλους που πάσχουν

από τις ίδιες αναπηρίες η ειδική προληπτική προστασία από την απόλυση που έχει θεσπίσει ο εθνικός νομοθέτης υπέρ των ατόμων με αναπηρία τα οποία εργάζονται με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου και του τρίτου ερωτήματος

- 33 Με το πρώτο και το τρίτο προδικαστικό ερώτημα, των οποίων κρίνεται σκόπιμη η συνεξέταση, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινισθεί αν, κατ' ορθή ερμηνεία, οι διατάξεις της οδηγίας 2000/78, ειδικότερα δε το άρθρο της 7, θεωρούμενες υπό το πρίσμα της Συμβάσεως του ΟΗΕ, επιτρέπουν κανονιστική ρύθμιση κράτους μέλους, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης, η οποία παρέχει στους μισθωτούς που πάσχουν από ορισμένα είδη αναπηρίας ειδική προληπτική προστασία σε περίπτωση απολύσεως, χωρίς, ωστόσο, να παρέχει αντίστοιχη προστασία στους δημοσίους υπαλλήλους που πάσχουν από τα ίδια είδη αναπηρίας.
- 34 Επισημαίνεται εισαγωγικώς ότι, όπως προκύπτει από το άρθρο της 1, σκοπός της οδηγίας 2000/78 είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση, στον τομέα της απασχολήσεως και της εργασίας, των διακρίσεων που βασίζονται σε κάποιον εκ των λόγων που προβλέπονται από το άρθρο αυτό, μεταξύ των οποίων καταλέγονται οι ειδικές ανάγκες. Συναφώς, όπως προκύπτει ιδίως από το άρθρο 2, παράγραφος 1, της ίδιας οδηγίας, η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως που η οδηγία αυτή καθιερώνει τυγχάνει εφαρμογής σε συνάρτηση με τους λόγους που απαριθμούνται αποκλειστικώς στο άρθρο της 1 (αποφάσεις της 7ης Ιουλίου 2011, *Agafitei κ.λπ.*, C-310/10, EU:C:2011:467, σκέψη 34, καθώς και της 21ης Μαΐου 2015, *SCMD*, C-262/14, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2015:336, σκέψη 29).
- 35 Επομένως, πρέπει να εξετασθεί κατά πόσον κατάσταση όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78.
- 36 Πρώτον, ως «ειδική ανάγκη», κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78, πρέπει να νοείται μειονεκτική κατάσταση, οφειλόμενη, ιδίως, σε μακροχρόνια σωματική, διανοητική ή ψυχική πάθηση η οποία, σε συνδυασμό με διάφορα εμπόδια, μπορεί να παρακωλύσει την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή του συγκεκριμένου ατόμου στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους λοιπούς εργαζομένους (απόφαση της 1ης Δεκεμβρίου 2016, *Daouidi*, C-395/15, EU:C:2016:917, σκέψη 42 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 37 Από την ενώπιον του Δικαστηρίου δικογραφία προκύπτει ότι οι ψυχικές διαταραχές από τις οποίες πάσχει η P. Milkova συνιστούν πράγματι «ειδική ανάγκη», κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78.
- 38 Δεύτερον, κατά το άρθρο της 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', η οδηγία 2000/78 εφαρμόζεται, εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην Ένωση, επί όλων των εργαζομένων, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά, μεταξύ άλλων, τους όρους απολύσεως.
- 39 Συνεπώς, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας με το σημείο 46 των προτάσεών του, το καθεστώς στο οποίο υπήχθη η P. Milkova, κατά τη λύση της υπαλληλικής σχέσεως, από τον δημόσιο φορέα που την απασχολούσε ενδέχεται να εμπίπτει στο καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής της εν λόγω οδηγίας.
- 40 Εντούτοις, κατά την απόφαση περί παραπομπής, η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης διαφορετική μεταχείριση δεν βασίζεται σε κάποιον εκ των απαριθμούμενων στο άρθρο 1 της οδηγίας 2000/78 λόγων, αλλά ανάγεται στη φύση της εργασιακής σχέσεως, κατά την έννοια της εθνικής νομοθεσίας.

- 41 Συγκεκριμένα, από το εθνικό νομικό πλαίσιο, όπως αυτό παρατίθεται από το αιτούν δικαστήριο, προκύπτει ότι το άρθρο 333, παράγραφος 1, σημείο 3, του εργατικού κώδικα, σε συνδυασμό με το άρθρο 328, παράγραφος 1, σημείο 2, του ίδιου κώδικα, ορίζει ότι για την καταγγελία συμβάσεως εργασίας, λόγω καταργήσεως θέσεως, εργαζομένου πάσχοντος από ασθένεια του άρθρου 1, παράγραφος 1, της υπουργικής αποφάσεως αριθ. 5/1987, περί των ασθενειών που δικαιολογούν ειδική προστασία των πασχόντων από αυτές εργαζομένων, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 333, παράγραφος 1, του εργατικού κώδικα, το σημείο 5 της οποίας, το οποίο σχετίζεται με την υπό κρίση υπόθεση, αφορά τις «ψυχικές διαταραχές», προαπαιτείται άδεια της αρμόδιας δημόσιας αρχής, ήτοι της Επιθεωρήσεως Εργασίας. Πλην όμως, από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι η συγκεκριμένη προϋπόθεση της αδείας δεν ισχύει στην περίπτωση λύσεως της υπαλληλικής σχέσεως λόγω καταργήσεως θέσεων κατ' εφαρμογήν του άρθρου 106, παράγραφος 1, σημείο 2, του νόμου περί δημοσίων υπαλλήλων.
- 42 Επομένως, δεν προκύπτει ότι η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης εθνική κανονιστική ρύθμιση καθιερώνει διαφορετική μεταχείριση επί τη βάση της αναπηρίας, κατά την έννοια των συνδυασμένων διατάξεων του άρθρου 1 και του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78, καθώς βασίζεται σε κριτήριο το οποίο δεν είναι αρρήκτως συνδεδεμένο με την αναπηρία (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψεις 72 έως 74).
- 43 Εξάλλου, από κανένα στοιχείο της ενώπιον του Δικαστηρίου δικογραφίας δεν προκύπτει ότι η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης εθνική κανονιστική ρύθμιση, καίτοι περιέχουσα διατάξεις διατυπωμένες κατά τρόπο ουδέτερο, ήτοι με αναφορά σε άλλα κριτήρια, εν προκειμένω τη φύση της εργασιακής σχέσεως, μη συνδεόμενα με προστατευόμενο χαρακτηριστικό, εν προκειμένω την αναπηρία, περιάγει σε δυσμενή θέση ειδικώς τα άτομα που διαθέτουν αυτό το χαρακτηριστικό, συνεπαγόμενη άμεση διάκριση, κατά τη σχετική με την εν λόγω έννοια νομολογία του Δικαστηρίου (βλ., συναφώς, απόφαση της 18ης Μαρτίου 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, σκέψη 53).
- 44 Τέλος, όσον αφορά τις διακρίσεις που βασίζονται στην εργασιακή σχέση αυτήν καθ' εαυτήν, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι μια τέτοια διάκριση δεν καταλαμβάνεται από το γενικό πλαίσιο που καθιερώνεται με την οδηγία 2000/78 (βλ., συναφώς, απόφαση της 7ης Ιουλίου 2011, Agafitei κ.λπ., C-310/10, EU:C:2011:467, σκέψη 31 έως 35).
- 45 Εν προκειμένω, η Βουλγαρική Κυβέρνηση υποστηρίζει, εντούτοις, ότι εθνική κανονιστική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης, η οποία εισάγει διαφοροποίηση μεταξύ των πασχόντων από αναπηρία εργαζομένων και των μη πασχόντων από αναπηρία εργαζομένων, ως προς την ειδική προληπτική προστασία σε περίπτωση απολύσεως, η οποία προβλέπεται αποκλειστικώς για την πρώτη κατηγορία των εν λόγω εργαζομένων, συνιστά, κατ' ουσίαν, «θετική δράση», κατά την έννοια του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78.
- 46 Υπενθυμίζεται συναφώς ότι η εν λόγω διάταξη επιτρέπει διαφοροποίηση επί τη βάση της αναπηρίας, υπό τον όρον ότι η διαφοροποίηση αυτή αποτελεί μέρος διατάξεων σχετικών με την προστασία της υγείας και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας ή μέτρων που σκοπούν στη δημιουργία ή τη διατήρηση όρων ή διευκολύνσεων με σκοπό τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της εισόδου των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Επομένως, μια τέτοια διαφοροποίηση υπέρ των ατόμων με αναπηρία συμβάλλει στην επίτευξη του σκοπού της οδηγίας 2000/78, όπως αυτός εξαγγέλλεται στο άρθρο 1 αυτής, ήτοι στην καταπολέμηση των διακρίσεων, εν προκειμένω λόγω αναπηρίας, στον τομέα της απασχολήσεως και της εργασίας, με σκοπό την ενύλωση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως στο οικείο κράτος μέλος (βλ., συναφώς, απόφαση της 17ης Ιουλίου 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, σκέψη 42).

- 47 Συγκεκριμένα, το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78 επιτρέπει τη θέσπιση ειδικών μέτρων που σκοπούν πράγματι στην εξάλειψη ή τον περιορισμό των ανισοτήτων στην πράξη οι οποίες θίγουν τα άτομα με αναπηρία, ανισοτήτων που ενδέχεται να καταγράφονται στην κοινωνική και, ειδικότερα, στην επαγγελματική τους ζωή, καθώς και στην επίτευξη ουσιαστικής και όχι τυπικής ισότητας, μέσω του περιορισμού των εν λόγω ανισοτήτων.
- 48 Η ερμηνεία αυτή επιρρωννύεται από τη Σύμβαση του ΟΗΕ, της οποίας, κατά πάγια νομολογία, μπορεί να γίνεται επίκληση στο πλαίσιο της ερμηνείας της οδηγίας 2000/78, η οποία, στο μέτρο του δυνατού, πρέπει να ερμηνεύεται κατά τρόπο σύμφωνο προς την εν λόγω σύμβαση (απόφαση της 1ης Δεκεμβρίου 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, σκέψη 41 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 49 Συγκεκριμένα, επισημαίνεται, αφενός, ότι, δυνάμει του άρθρου 27, παράγραφος 1, στοιχείο η', της Συμβάσεως του ΟΗΕ, τα συμβαλλόμενα μέρη εξασφαλίζουν και ευνοούν την άσκηση του δικαιώματος στην εργασία, ομοίως των ατόμων που αποκτούν αναπηρία στο πλαίσιο της απασχολήσεώς τους, λαμβάνοντας κατάλληλα μέτρα, μεταξύ των οποίων νομοθετικά μέτρα, προκειμένου, μεταξύ άλλων, να προωθούν την απασχόληση ατόμων με αναπηρία στον ιδιωτικό τομέα, εφαρμόζοντας κατάλληλες πολιτικές και μέτρα, όπως προγράμματα θετικής δράσεως, παροχή κινήτρων και άλλα μέτρα. Αφετέρου, κατά το άρθρο 5, παράγραφος 1, της συμβάσεως αυτής, τα συμβαλλόμενα μέρη αναγνωρίζουν ότι όλοι είναι ίσοι ενώπιον και βάσει του νόμου και δικαιούνται, άνευ διακρίσεως, ίση προστασία και ίση κάλυψη εκ του νόμου, ενώ δυνάμει του άρθρου 5, παράγραφος 4, της ίδιας συμβάσεως επιτρέπονται, εξάλλου, ρητώς τα ειδικά μέτρα που είναι αναγκαία για την επιτάχυνση ή την εν τοις πράγμασι επίτευξη της ισότητας των ατόμων με αναπηρία.
- 50 Εκ των προεκτεθέντων προκύπτει ότι η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης κανονιστική ρύθμιση εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78 και, ως τέτοια, επιδιώκει σκοπό καλυπτόμενο από το δίκαιο της Ένωσης, κατά την έννοια της πάγιας νομολογίας του Δικαστηρίου επί του ζητήματος κατά πόσον εθνικό μέτρο άπτεται της εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης κατά την έννοια του άρθρου 51, παράγραφος 1, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης) (βλ., συναφώς, αποφάσεις της 6ης Μαρτίου 2014, Siragusa, C-206/13, EU:C:2014:126, σκέψεις 22 και 25, καθώς και εκεί παρατιθέμενη νομολογία, και της 10ης Ιουλίου 2014, Julián Hernández κ.λπ., C-198/13, EU:C:2014:2055, σκέψη 37).
- 51 Κατά πάγια νομολογία, οσάκις τα κράτη μέλη ενεργούν εντός του πεδίου εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης, υποχρεούνται να σέβονται τα θεμελιώδη δικαιώματα που κατοχυρώνονται στο πλαίσιο της Ένωσης, καθώς και τις γενικές αρχές του δικαίου της Ένωσης (βλ., συναφώς, απόφαση της 10ης Ιουλίου 2014, Julián Hernández κ.λπ., C-198/13, EU:C:2014:2055, σκέψη 33).
- 52 Το γεγονός ότι, όπως προκύπτει από το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78, τα κράτη μέλη δεν υποχρεούνται να διατηρούν ή να λαμβάνουν μέτρα όπως τα προβλεπόμενα από την εν λόγω διάταξη, αλλά διαθέτουν συναφώς διακριτική ευχέρεια, δεν σημαίνει ότι κανόνες θεσπιθέντες από τα κράτη μέλη, όπως οι επίμαχοι στην υπόθεση της κύριας δίκης, κείνται εκτός του πεδίου εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης (βλ., κατ' αναλογίαν, αποφάσεις της 21ης Δεκεμβρίου 2011, N. S. κ.λπ., C-411/10 και C-493/10, EU:C:2011:865, σκέψεις 64 έως 69, καθώς και της 22ας Οκτωβρίου 2013, Sabou, C-276/12, EU:C:2013:678, σκέψη 26).
- 53 Υπενθυμίζεται συναφώς ότι, οσάκις η κανονιστική ρύθμιση της Ένωσης καταλείπει στα κράτη μέλη δυνατότητα επιλογής μεταξύ πλειόνων διαδικασιών εφαρμογής, τα κράτη μέλη οφείλουν να ασκούν τη διακριτική τους ευχέρεια τηρώντας τις γενικές αρχές του δικαίου της Ένωσης, μεταξύ των οποίων καταλέγεται η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως (βλ., στο ίδιο πνεύμα, αποφάσεις της 20ής Ιουνίου 2002, Mulligan κ.λπ., C-313/99, EU:C:2002:386, σκέψη 46, και της 16ης Ιουλίου 2009, Horvath, C-428/07, EU:C:2009:458, σκέψη 56, καθώς και διάταξη της 16ης Ιανουαρίου 2014, Dél-Zempléni Nektár Leader Nonprofit, C-24/13, EU:C:2014:40, σκέψη 17).

- 54 Επομένως, η εφαρμοστέα επί της διαφοράς της κύριας δίκης κανονιστική ρύθμιση άπτεται της εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης και, συνεπώς, εν προκειμένω, τυγχάνουν εφαρμογής οι γενικές αρχές του δικαίου της Ένωσης, όπως η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, καθώς και ο Χάρτης (βλ., συναφώς, απόφαση της 10ης Ιουλίου 2014, Julián Hernández κ.λπ., C-198/13, EU:C:2014:2055, σκέψη 33).
- 55 Η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως αποτελεί γενική αρχή του δικαίου της Ένωσης, κατοχυρούμενη πλέον με τα άρθρα 20 και 21 του Χάρτη, κατ' επιταγήν της οποίας παρόμοιες καταστάσεις δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται κατά διαφορετικό τρόπο ούτε διαφορετικές μεταξύ τους καταστάσεις κατά τρόπο όμοιο, εκτός εάν η αντιμετώπιση αυτή δικαιολογείται αντικειμενικώς (αποφάσεις της 22ας Μαΐου 2014, Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, σκέψη 43, και της 21ης Δεκεμβρίου 2016, Vervloet κ.λπ., C-76/15, EU:C:2016:975, σκέψη 74 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία). Διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται εφόσον η διαφοροποίηση βασίζεται σε αντικειμενικό και εύλογο κριτήριο, ήτοι εφόσον συνδέεται με νομίμως επιδιωκόμενο από την επίμαχη κανονιστική ρύθμιση σκοπό και είναι ανάλογη προς τον σκοπό που επιδιώκεται με τη συγκεκριμένη μεταχείριση (απόφαση της 22ας Μαΐου 2014, Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, σκέψη 43 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 56 Στο πλαίσιο της εξετάσεως του ζητήματος κατά πόσον οι καταστάσεις είναι παρόμοιες, ούτως ώστε να κριθεί αν υφίσταται παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των στοιχείων που χαρακτηρίζουν τις συγκρινόμενες καταστάσεις (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 16ης Δεκεμβρίου 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine κ.λπ., C-127/07, EU:C:2008:728, σκέψη 25, καθώς και της 1ης Οκτωβρίου 2015, O, C-432/14, EU:C:2015:643, σκέψη 31).
- 57 Διευκρινίζεται επίσης ότι, αφενός, δεν απαιτείται οι καταστάσεις να είναι πανόμοιες, αλλά απλώς παρόμοιες, και, αφετέρου, ότι η εξέταση του παρόμοιου αυτού χαρακτήρα δεν πρέπει να είναι γενική και αφηρημένη, αλλά ειδική και συγκεκριμένη, λαμβανομένων υπόψη του αντικειμένου και του σκοπού της εθνικής κανονιστικής ρυθμίσεως που εισάγει την επίμαχη διάκριση (βλ., συναφώς, αποφάσεις της 10ης Μαΐου 2011, Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, σκέψη 42· της 12ης Δεκεμβρίου 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, σκέψη 33, της 15ης Μαΐου 2014, Szatmári Malom, C-135/13, EU:C:2014:327, σκέψη 67, και της 1ης Οκτωβρίου 2015, O, C-432/14, EU:C:2015:643, σκέψη 32).
- 58 Ειδικότερα, η σύγκριση των καταστάσεων πρέπει να βασίζεται σε ανάλυση εστιασμένη στο πλέγμα των κανόνων του εθνικού δικαίου που διέπουν, αφενός, τις θέσεις, των μισθωτών που πάσχουν από συγκεκριμένη αναπηρία και, αφετέρου, τις θέσεις των πασχόντων από την ίδια αναπηρία δημοσίων υπαλλήλων, λαμβανομένου ιδίως υπόψη του σκοπού της επίμαχης στην υπόθεση της κύριας δίκης προστασίας έναντι της απολύσεως.
- 59 Στο πλαίσιο αυτό, τονίζεται, κατ' αρχάς, ότι, επισημαίνοντας τον ιδιάζοντα χαρακτήρα της προβλεπόμενης από το βουλγαρικό δίκαιο προστασίας, το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι το ενδιαφέρον της προστασίας αυτής έγκειται στο γεγονός ότι εξειδικευμένο όργανο αξιολογεί τις επιπτώσεις της απολύσεως στην κατάσταση υγείας του συγκεκριμένου εργαζομένου και αποφασίζει αν θα την επιτρέψει ή όχι.
- 60 Επομένως, σκοπός κανονιστικής ρυθμίσεως όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης είναι η προστασία εργαζομένου, όχι σε συνάρτηση με το είδος του νομικού δεσμού που κείται στη βάση της εργασιακής του σχέσεως, αλλά λόγω της καταστάσεως της υγείας του.
- 61 Συνεπώς, η καθιερούμενη με τέτοια κανονιστική ρύθμιση διαφοροποίηση μεταξύ των μισθωτών που πάσχουν από συγκεκριμένη αναπηρία και των πασχόντων από την ίδια αναπηρία δημοσίων υπαλλήλων δεν κρίνεται πρόσφορη από πλευράς του επιδιωκόμενου από τη ρύθμιση αυτή σκοπού, κατά μείζονα λόγο διότι οι εν λόγω κατηγορίες ατόμων με αναπηρία ενδέχεται να απασχολούνται αμφοτέρως στην ίδια δημόσια υπηρεσία.

- 62 Απόκειται στο εθνικό δικαστήριο, προκειμένου για τη φερόμενη στην υπόθεση της κύριας δίκης ως διαφοροποιημένη μεταχείριση, να εξακριβώσει αν το πλέγμα των εφαρμοστέων κανόνων του εθνικού δικαίου προσφέρει στους πάσχοντες από αναπηρία δημοσίους υπαλλήλους επίπεδο προστασίας ισοδύναμο προς εκείνο που προβλέπεται από τον μηχανισμό προηγούμενης αδειάς της Επιθεωρήσεως Εργασίας για τους πάσχοντες από αναπηρία μισθωτούς που απασχολούνται στη Δημόσια Διοίκηση.
- 63 Τέλος, στην περίπτωση κατά την οποία το αιτούν δικαστήριο διαπιστώσει διαφορά στη μεταχείριση των δύο αυτών ομάδων που τελούν σε παρόμοια κατάσταση, θα απόκειται εν τέλει σε αυτό, το μόνο αρμόδιο να εκτιμήσει τα πραγματικά περιστατικά της διαφοράς της οποίας έχει επιληφθεί και να ερμηνεύσει την εφαρμοστέα εθνική κανονιστική ρύθμιση, να κρίνει αν και σε ποιο βαθμό κανονιστική ρύθμιση κράτους μέλους όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης δικαιολογείται αντικειμενικώς υπό το πρίσμα της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως.
- 64 Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, επί του πρώτου και του τρίτου ερωτήματος πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι, κατ' ορθή ερμηνεία, το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78, θεωρούμενο υπό το πρίσμα της Συμβάσεως του ΟΗΕ και σε συνδυασμό με τη γενική αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, η οποία κατοχυρώνεται με τα άρθρα 20 και 21 του Χάρτη, επιτρέπει κανονιστική ρύθμιση κράτους μέλους, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης, η οποία παρέχει στους μισθωτούς που πάσχουν από ορισμένα είδη αναπηρίας ειδική προληπτική προστασία σε περίπτωση απολύσεως, χωρίς, ωστόσο, να παρέχει αντίστοιχη προστασία στους δημοσίους υπαλλήλους που πάσχουν από τα ίδια είδη αναπηρίας, τούτο δε υπό τον όρον ότι δεν διαπιστώνεται παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, όρο τη συνδρομή του οποίου απόκειται στο αιτούν δικαστήριο να ελέγξει. Κατά τον έλεγχο αυτόν, η σύγκριση των καταστάσεων πρέπει να βασισθεί σε ανάλυση εστιασμένη στο σύνολο των κρίσιμων κανόνων του εθνικού δικαίου που διέπουν τις θέσεις, αφενός, των μισθωτών που πάσχουν από συγκεκριμένη αναπηρία και, αφετέρου, των πασχόντων από την ίδια αναπηρία δημοσίων υπαλλήλων, λαμβανομένου ιδίως υπόψη του σκοπού της επίμαχης στην υπόθεση της κύριας δίκης προστασίας έναντι της απολύσεως.

Επί του τετάρτου ερωτήματος

- 65 Με το τέταρτο ερώτημά του το αιτούν δικαστήριο ζητεί κατ' ουσίαν να διευκρινισθεί αν, σε περίπτωση αποφαιτικής απαντήσεως επί του πρώτου και του τρίτου ερωτήματος, η υποχρέωση σεβασμού του δικαίου της Ένωσης επιτάσσει, στο πλαίσιο καταστάσεως όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης, τη διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής των εθνικών κανόνων προστασίας των μισθωτών που πάσχουν από συγκεκριμένο είδος αναπηρίας, ούτως ώστε οι προστατευτικοί αυτοί κανόνες να καταλαμβάνουν και τους πάσχοντες από το ίδιο είδος αναπηρίας δημοσίους υπαλλήλους.
- 66 Υπενθυμίζεται συναφώς ότι, κατά πάγια νομολογία, οσάκις διαπιστώνεται διάκριση αντίθετη προς το δίκαιο της Ένωσης και ενόσω δεν έχουν ληφθεί μέτρα προς αποκατάσταση της ίσης μεταχειρίσεως, η τήρηση της αρχής της ισότητας μπορεί να εξασφαλισθεί μόνο με τη χορήγηση στα άτομα της μη ευνοούμενης κατηγορίας των πλεονεκτημάτων των οποίων απολαύουν τα άτομα της ευνοούμενης κατηγορίας (αποφάσεις της 26ης Ιανουαρίου 1999, Terhoeve, C-18/95, EU:C:1999:22, σκέψη 57· της 22ας Ιουνίου 2011, Landtová, C-399/09, EU:C:2011:415, σκέψη 51, και της 28ης Ιανουαρίου 2015, ÖBB Personenverkehr, C-417/13, EU:C:2015:38, σκέψη 46). Τα ευρισκόμενα σε δυσμενέστερη θέση άτομα πρέπει, συνεπώς, να περιέλθουν στη θέση στην οποία ευρίσκονται τα άτομα που απολαύουν του συγκεκριμένου πλεονεκτήματος (απόφαση της 11ης Απριλίου 2013, Soukupová, C-401/11, EU:C:2013:223, σκέψη 35).
- 67 Σε μια τέτοια περίπτωση, το εθνικό δικαστήριο οφείλει να αφήνει ανεφάρμοστη οιαδήποτε εισάγουσα διακρίσεις εθνική διάταξη, χωρίς να πρέπει να ζητεί ή να αναμένει την προηγούμενη κατάργησή της από τον νομοθέτη, και να εφαρμόζει στα μέλη της ομάδας που τυγχάνει δυσμενούς μεταχειρίσεως το καθεστώς που ισχύει για τα άτομα της έτερης κατηγορίας (αποφάσεις της 12ης Δεκεμβρίου 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, EU:C:2002:752, σκέψη 43· της 7ης Σεπτεμβρίου 2006, Cordero

Alonso, C-81/05, EU:C:2006:529, σκέψη 46, καθώς και της 21ης Ιουνίου 2007, Jonkman κ.λπ., C-231/06 έως C-233/06, EU:C:2007:373, σκέψη 39). Το εθνικό δικαστήριο υπέχει την υποχρέωση αυτή ανεξαρτήτως της υπάρξεως, στο εθνικό δίκαιο, διατάξεων που του απονέμουν την αρμοδιότητα να ενεργήσει κατ' αυτόν τον τρόπο (απόφαση της 7ης Σεπτεμβρίου 2006, Cordero Alonso, C-81/05, EU:C:2006:529, σκέψη 46).

- 68 Συναφώς, το Δικαστήριο έχει διευκρινίσει ότι η λύση αυτή τυγχάνει εφαρμογής μόνον εφόσον υφίσταται έγκυρο σύστημα αναφοράς (αποφάσεις της 19ης Ιουνίου 2014, Sprechth κ.λπ., C-501/12 έως C-506/12, C-540/12 και C-541/12, EU:C:2014:2005, σκέψη 96, και της 28ης Ιανουαρίου 2015, ÖBB Personenverkehr, C-417/13, EU:C:2015:38, σκέψη 47). Τούτο συμβαίνει στην υπόθεση της κύριας δίκης.
- 69 Στην περίπτωση κατά την οποία το αιτούν δικαστήριο διαπιστώσει ότι η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως δεν τηρείται, κανονιστική ρύθμιση κράτους μέλους όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης θα προσκρούει στο άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78, σε συνδυασμό με τη Σύμβαση του ΟΗΕ. Το ευνοϊκό καθεστώς που ισχύει για τους πάσχοντες από αναπηρία μισθωτούς θα συνιστά, στην περίπτωση αυτή, το μόνο έγκυρο σύστημα αναφοράς. Κατά συνέπεια, η αποκατάσταση της ίσης μεταχειρίσεως, στο πλαίσιο καταστάσεως όπως αυτή της διαφοράς της κύριας δίκης, θα συνεπάγεται τη χορήγηση στους πάσχοντες από αναπηρία δημοσίους υπαλλήλους, οι οποίοι δεν ευνοούνται από το ισχύον καθεστώς, των πλεονεκτημάτων των οποίων δύναται να απολαύουν οι ευνοούμενοι από το εν λόγω καθεστώς μισθωτοί που πάσχουν από αναπηρία, όσον αφορά ιδίως την ειδική προληπτική προστασία που προβλέπεται σε περίπτωση απολύσεως και επιβάλλει στον εργοδότη την υποχρέωση λήψεως άδειας από την Επιθεώρηση Εργασίας προ της λύσεως της σχέσεως εργασίας (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 28ης Ιανουαρίου 2015, ÖBB Personenverkehr, C-417/13, EU:C:2015:38, σκέψη 48).
- 70 Εκ των προεκτεθέντων συνάγεται ότι επί του τετάρτου ερωτήματος πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι, στην περίπτωση κατά την οποία κανονιστική ρύθμιση κράτους μέλους, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης, προσκρούει στο άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78, θεωρούμενο υπό το πρίσμα της Συμβάσεως του ΟΗΕ και σε συνδυασμό με τη γενική αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, η υποχρέωση σεβασμού του δικαίου της Ένωσης θα επιτάσσει τη διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής των εθνικών κανόνων προστασίας των μισθωτών που πάσχουν από συγκεκριμένο είδος αναπηρίας, ούτως ώστε οι προστατευτικοί αυτοί κανόνες να καταλαμβάνουν και τους πάσχοντες από το ίδιο είδος αναπηρίας δημοσίους υπαλλήλους.

Επί του δευτέρου ερωτήματος

- 71 Με το δεύτερο ερώτημά του το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινισθεί αν το άρθρο 4 καθώς και οι λοιπές διατάξεις της οδηγίας 2000/78 επιτρέπουν τη θέσπιση νομικού πλαισίου το οποίο παρέχει ειδική προληπτική προστασία σε περίπτωση απολύσεως στους πάσχοντες από συγκεκριμένη αναπηρία μισθωτούς, χωρίς ωστόσο να καταλαμβάνει τους πάσχοντες από την ίδια αναπηρία δημοσίους υπαλλήλους.
- 72 Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, οι σχετικές με το περιεχόμενο αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως απαιτήσεις μνημονεύονται ρητώς στο άρθρο 94 του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου, το οποίο το αιτούν δικαστήριο οφείλει να γνωρίζει και να τηρεί σχολαστικώς στο πλαίσιο της καθιερούμενης με το άρθρο 267 ΣΛΕΕ συνεργασίας (αποφάσεις της 5ης Ιουλίου 2016, Ognjanov, C-614/14, EU:C:2016:514, σκέψη 19, καθώς και της 10ης Νοεμβρίου 2016, Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, σκέψη 61 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 73 Επομένως, το αιτούν δικαστήριο πρέπει να εκθέτει επακριβώς τους λόγους που το οδήγησαν να διερωτηθεί περί της ερμηνείας ορισμένων διατάξεων του δικαίου της Ένωσης και να κρίνει αναγκαία την υποβολή προδικαστικών ερωτημάτων στο Δικαστήριο. Το Δικαστήριο έχει κρίνει κατά το

παρελθόν ότι είναι απαραίτητο το εθνικό δικαστήριο να παρέχει στοιχειώδεις διευκρινίσεις για τους λόγους για τους οποίους επέλεξε τις διατάξεις του δικαίου της Ένωσης των οποίων ζητεί την ερμηνεία, καθώς και για τη σχέση που, κατά το εν λόγω δικαστήριο, υφίσταται μεταξύ των διατάξεων αυτών και της εφαρμοστέας επί της διαφοράς της οποίας έχει επιληφθεί εθνικής κανονιστικής ρυθμίσεως (αποφάσεις της 10ης Μαρτίου 2016, *Safe Interenvios*, C-235/14, EU:C:2016:154, σκέψη 115, και της 10ης Νοεμβρίου 2016, *Private Equity Insurance Group*, C-156/15, EU:C:2016:851, σκέψη 62).

- 74 Τονίζεται συναφώς ότι τα πληροφοριακά στοιχεία που περιέχονται στις αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως χρησιμεύουν όχι μόνο για την παροχή στο Δικαστήριο της δυνατότητας παροχής λυσιτελών απαντήσεων επί των υποβληθέντων από το αιτούν δικαστήριο ερωτημάτων, αλλά και για την παροχή στις κυβερνήσεις των κρατών μελών και στα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη της δυνατότητας υποβολής παρατηρήσεων, σύμφωνα με το άρθρο 23 του Οργανισμού του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (απόφαση της 10ης Νοεμβρίου 2016, *Private Equity Insurance Group*, C-156/15, EU:C:2016:851, σκέψη 63, καθώς και, στο ίδιο πνεύμα, απόφαση της 5ης Ιουλίου 2016, *Ognyanov*, C-614/14, EU:C:2016:514, σκέψη 20).
- 75 Εν προκειμένω, το αιτούν δικαστήριο περιορίζεται στην υποβολή του δευτέρου ερωτήματός του, χωρίς να το επεξηγεί περαιτέρω με το σκεπτικό της αποφάσεως περί παραπομπής. Συγκεκριμένα, το αιτούν δικαστήριο αρκείται σε γενική μνεία του άρθρου 4 της οδηγίας 2000/78, καθώς και των λοιπών διατάξεων της, χωρίς ωστόσο να θεμελιώνει σύνδεσμο μεταξύ των διατάξεων αυτών και της επίμαχης στην υπόθεση της κύριας δίκης εθνικής κανονιστικής ρυθμίσεως.
- 76 Λόγω των ελλείψεων αυτών, η απόφαση περί παραπομπής δεν παρέχει ούτε στις κυβερνήσεις των λοιπών κρατών μελών και στα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη, κατά την έννοια του άρθρου 23 του Οργανισμού του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τη δυνατότητα να υποβάλουν χρήσιμες παρατηρήσεις επί του δευτέρου ερωτήματος, ούτε στο Δικαστήριο τη δυνατότητα να παράσχει στο αιτούν δικαστήριο απάντηση επί του εν λόγω ερωτήματος λυσιτελή για την επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 10ης Νοεμβρίου 2016, *Private Equity Insurance Group*, C-156/15, EU:C:2016:851, σκέψη 66).
- 77 Υπό τις συνθήκες αυτές, το δεύτερο ερώτημα είναι απαράδεκτο.

Επί των δικαστικών εξόδων

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

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (δεύτερο τμήμα) αποφαινεται:

- 1) Κατ' ορθή ερμηνεία, το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, θεωρούμενο υπό το πρίσμα της Συμβάσεως 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, και σε συνδυασμό με τη γενική αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, η οποία κατοχυρώνεται με τα άρθρα 20 και 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, επιτρέπει κανονιστική ρύθμιση κράτους μέλους, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης, η οποία παρέχει στους μισθωτούς που πάσχουν από ορισμένα είδη αναπηρίας ειδική προληπτική προστασία σε περίπτωση απολύσεως, χωρίς, ωστόσο, να παρέχει αντίστοιχη προστασία στους δημοσίους υπαλλήλους που πάσχουν από τα ίδια είδη αναπηρίας, τούτο δε υπό τον όρον ότι δεν διαπιστώνεται παραβίαση της αρχής της ίσης

μεταχειρίσεως, όρο τη συνδρομή του οποίου απόκειται στο αιτούν δικαστήριο να ελέγξει. Κατά τον έλεγχο αυτόν, η σύγκριση των καταστάσεων πρέπει να βασισθεί σε ανάλυση εστιασμένη στο σύνολο των κρίσιμων κανόνων του εθνικού δικαίου που διέπουν τις θέσεις, αφενός, των μισθωτών που πάσχουν από συγκεκριμένη αναπηρία και, αφετέρου, των πασχόντων από την ίδια αναπηρία δημοσίων υπαλλήλων, λαμβανομένου ιδίως υπόψη του σκοπού της επίμαχης στην υπόθεση της κύριας δίκης προστασίας έναντι της απολύσεως.

- 2) Στην περίπτωση κατά την οποία κριθεί ότι κανονιστική ρύθμιση κράτους μέλους, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκη, προσκρούει στο άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78, θεωρούμενο υπό το πρίσμα της Συμβάσεως των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και σε συνδυασμό με τη γενική αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, η υποχρέωση σεβασμού του δικαίου της Ένωσης θα επιτάσσει τη διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής των εθνικών κανόνων προστασίας των μισθωτών που πάσχουν από συγκεκριμένο είδος αναπηρίας, ούτως ώστε οι προστατευτικοί αυτοί κανόνες να καταλαμβάνουν και τους πάσχοντες από το ίδιο είδος αναπηρίας δημοσίους υπαλλήλους.

(υπογραφές)