



## Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τρίτο τμήμα)

της 18ης Ιανουαρίου 2018\*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 2000/78/ΕΚ – Ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία – Άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i – Απαγόρευση δυσμενούς διακρίσεως λόγω αναπηρίας – Εθνική νομοθεσία που επιτρέπει, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, την απόλυση εργαζομένου λόγω απουσιών από την εργασία που επαναλαμβάνονται κατά διαστήματα, έστω και αν είναι δικαιολογημένες – Απουσίες του εργαζομένου εξαιτίας ασθενειών που οφείλονται στην αναπηρία του – Διαφορετική μεταχείριση λόγω αναπηρίας – Έμμεση δυσμενής διάκριση – Δικαιολόγηση – Καταπολέμηση του απουσιασμού από την εργασία – Πρόσφορος χαρακτήρας – Αναλογικότητα»

Στην υπόθεση C-270/16,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Juzgado de lo Social nº 1 de Cuenca (μονομελές δικαστήριο εργατικών και κοινωνικοασφαλιστικών διαφορών υπ' αριθ. 1 της Cuenca, Ισπανία) με απόφαση της 5ης Μαΐου 2016, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 13 Μαΐου 2016, στο πλαίσιο της δίκης

**Carlos Enrique Ruiz Conejero**

κατά

**Ferroservicios Auxiliares SA,**

**Ministerio Fiscal,**

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τρίτο τμήμα),

συγκείμενο από τους L. Bay Larsen, πρόεδρο τμήματος, J. Malenovský, M. Safjan (εισηγητή), D. Šváby και M. Βηλαρά, δικαστές,

γενική εισαγγελέας: E. Sharpston

γραμματέας: M. Ferreira, κύρια υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 22ας Μαρτίου 2017,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

– ο C.-E. Ruiz Conejero, εκπροσωπούμενος από τους J. Martínez Guijarro και M. de la Rocha Rubí, abogados,

\* Γλώσσα διαδικασίας: η ισπανική.

- η Ferroser Servicios Auxiliares SA, εκπροσωπούμενη από τον J. A. Gallardo Cubero, abogado,
- η Ισπανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον A. Rubio González και τη V. Ester Casas,
- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τον D. Martin και την L. Lozano Palacios,

αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις της κατά τη συνεδρίαση της 19ης Οκτωβρίου 2017,

εκδίδει την ακόλουθη

### Απόφαση

- 1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία 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).
- 2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ, αφενός, του Carlos Enrique Ruiz Conejero και, αφετέρου, της Ferroser Servicios Auxiliares SA και του Ministerio Fiscal (εισαγγελικής αρχής, Ισπανία), σχετικά με τη νομιμότητα της απολύσεως του πρώτου εξαιτίας δικαιολογημένων απουσιών από την εργασία.

### Το νομικό πλαίσιο

#### *Το δίκαιο της Ένωσης*

- 3 Οι αιτιολογικές σκέψεις 11, 12, 16, 17, 20 και 21 της οδηγίας 2000/78 έχουν ως εξής:
  - «(11) Οι διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού μπορούν να υπονομεύσουν την επίτευξη των στόχων της συνθήκης ΕΚ, ειδικότερα δε την επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας, την άνοδο του βιοτικού επιπέδου και της ποιότητας ζωής, την οικονομική και κοινωνική συνοχή και αλληλεγγύη [και την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων].
  - (12) Προς τούτο, πρέπει να απαγορεύεται σε όλη την Κοινότητα κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στους τομείς που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία. [...]
  - [...]
  - (16) Η θέσπιση μέτρων για την αντιμετώπιση των αναγκών των ατόμων με ειδικές ανάγκες στον εργασιακό χώρο διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω ειδικών αναγκών.
  - (17) Η παρούσα οδηγία δεν απαιτεί την πρόσληψη, προαγωγή ή διατήρηση στη θέση απασχόλησης ή την παροχή εκπαίδευσης σε άτομο που δεν είναι κατάλληλο, ικανό και πρόθυμο να εκτελεί τα βασικά καθήκοντα της εν λόγω θέσης απασχόλησης, ή να παρακολουθήσει έναν δεδομένο κύκλο εκπαίδευσης, με την επιφύλαξη της υποχρέωσης να προβλέπονται εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες.

[...]

(20) 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 μέσωσιν κατάρτισης ή πλαισίωσης.

(21) Για να διαπιστώνεται αν τα εν λόγω μέτρα συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση, πρέπει να λαμβάνεται ιδίως υπόψη το οικονομικό και άλλο κόστος που επιφέρουν, το μέγεθος και οι οικονομικοί πόροι του οργανισμού ή της επιχείρησης και η διαθεσιμότητα δημοσίων πόρων ή οιασδήποτε άλλης ενίσχυσης.»

4 Το άρθρο 1 της ως άνω οδηγίας, που φέρει τον τίτλο «Σκοπός», ορίζει τα εξής:

«Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη.»

5 Το άρθρο 2 της εν λόγω οδηγίας, που φέρει τον τίτλο «Η έννοια των διακρίσεων», προβλέπει, στις παραγράφους 1 και 2, τα εξής:

«1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1.

2. Για τους σκοπούς της παραγράφου 1:

α) συντρέχει άμεση διάκριση όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο·

β) συντρέχει έμμεση διάκριση όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου μιας ορισμένης θρησκείας ή πεποιθήσεων, με μια ορισμένη ειδική ανάγκη, μιας ορισμένης ηλικίας, ή ενός ορισμένου γενετήσιου προσανατολισμού, σε σχέση με άλλα άτομα εκτός εάν:

i) η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία, ή

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.»

6 Το άρθρο 3 της εν λόγω οδηγίας, που φέρει τον τίτλο «Πεδίο εφαρμογής», ορίζει στην παράγραφο 1, στοιχείο γ', τα εξής:

«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 δημοσίων φορέων, όσον αφορά:

[...]

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

## Το ισπανικό δίκαιο

- 7 Το άρθρο 14 του Συντάγματος έχει ως εξής:

«Οι Ισπανοί είναι ίσοι ενώπιον του νόμου· δεν επιτρέπονται δυσμενείς διακρίσεις λόγω γεννήσεως, φυλής, φύλου, θρησκείας, γνώμης και οποιασδήποτε άλλης προσωπικής ή κοινωνικής καταστάσεως ή περιστάσεως.»

- 8 Το άρθρο 4 του Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 1/1995, με το οποίο εγκρίνεται το κωδικοποιημένο κείμενο του νόμου για τον Εργατικό Κώδικα), της 24ης Μαρτίου 1995 (BOE αριθ. 75, της 29ης Μαρτίου 1995, σ. 9654), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της διαφοράς της κύριας δίκης (στο εξής: Εργατικός Κώδικας), που αποτελεί διάταξη σχετική με τα δικαιώματα των εργαζομένων, ορίζει, στην παράγραφο 2, στοιχείο c, τα εξής:

«Στο πλαίσιο της σχέσεως εργασίας, οι εργαζόμενοι δικαιούνται:

[...]

- c) να μην υφίστανται άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις κατά την πρόσληψη ή την απασχόληση, λόγω φύλου, οικογενειακής καταστάσεως, ηλικίας εντός των ορίων που καθορίζει ο παρών νόμος, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, κοινωνικής θέσεως, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών ιδεών, σεξουαλικού προσανατολισμού, συμμετοχής ή μη σε εργατικό σωματείο, καθώς και λόγω γλώσσας, εντός της ισπανικής επικράτειας.

Επίσης, οι εργαζόμενοι δεν πρέπει να υφίστανται διακρίσεις λόγω αναπηρίας εφόσον είναι ικανοί για την εκτέλεση των καθηκόντων της συγκεκριμένης εργασίας ή απασχολήσεως.»

- 9 Το άρθρο 52 του Εργατικού Κώδικα, περί λύσεως της συμβάσεως εργασίας για αντικειμενικούς λόγους, ορίζει, στο στοιχείο d, τα εξής:

«Λύση της συμβάσεως εργασίας χωρεί:

[...]

- d) για απουσίες, έστω και δικαιολογημένες, από την εργασία που όμως επαναλαμβάνονται κατά διαστήματα και αντιστοιχούν στο 20 % των εργάσιμων ημερών σε δύο συναπτούς μήνες εφόσον το σύνολο των απουσιών κατά τους δώδεκα προηγούμενους μήνες ανέρχεται στο 5 % των εργάσιμων ημερών, ή στο 25 % σε τέσσερις μη συναπτούς μήνες εντός περιόδου δώδεκα μηνών.

Δεν λαμβάνονται υπόψη ως απουσίες, για τους σκοπούς του προηγούμενου εδαφίου, οι απουσίες λόγω νόμιμης απεργίας κατά τον χρόνο διάρκειάς της, οι απουσίες λόγω ασκήσεως δραστηριοτήτων νόμιμης εκπροσώπησης των εργαζομένων, οι απουσίες λόγω εργατικού ατυχήματος, άδειας μητρότητας, κινδύνου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και του θηλασμού, ασθενειών που προκαλούνται λόγω της εγκυμοσύνης, του τοκετού ή του θηλασμού, άδειας πατρότητας, ειδικής και ετήσιας άδειας, μη επαγγελματικής ασθένειας ή μη εργατικού ατυχήματος όταν η άδεια έχει χορηγηθεί από τις επίσημες υγειονομικές υπηρεσίες και έχει διάρκεια άνω των είκοσι συναπτών ημερών, καθώς και οι απουσίες που προκαλούνται από τη σωματική ή ψυχολογική κατάσταση του εργαζομένου ως θύματος έμφυλης βίας, η οποία έχει πιστοποιηθεί από τις υπηρεσίες κοινωνικής μέριμνας ή από τις υγειονομικές υπηρεσίες, κατά περίπτωση.

Δεν λαμβάνονται υπόψη ούτε οι απουσίες που οφείλονται σε θεραπευτική αγωγή κατά του καρκίνου ή άλλης σοβαρής ασθένειας.»

- 10 Το άρθρο 2 του Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 1/2013, με το οποίο εγκρίνεται το κωδικοποιημένο κείμενο του γενικού νόμου για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και για την κοινωνική τους ένταξη), της 29ης Νοεμβρίου 2013 (BOE αριθ. 289, της 3ης Δεκεμβρίου 2013, σ. 95635), περιέχει τους εξής ορισμούς:

«Για τους σκοπούς του παρόντος νόμου, οι ακόλουθοι όροι νοούνται ως εξής:

- a) αναπηρία: πρόκειται για κατάσταση που προκύπτει από την αλληλεπίδραση μεταξύ των ατόμων με μακροχρόνιες μειονεξίες και κάθε είδους εμποδίων που περιορίζουν ή παρακωλύουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία σε ισότιμη βάση με τους άλλους.

[...]

- d) έμμεση δυσμενής διάκριση: υφίσταται όταν φαινομενικά ουδέτερη νομοθετική ή κανονιστική διάταξη, συμβατική ρήτρα ή ρήτρα συλλογικής συμβάσεως, ατομική συμφωνία, μονομερής απόφαση, κριτήριο ή πρακτική, σύνολο περιστάσεων, προϊόν ή υπηρεσία ενδέχεται να προκαλέσουν μειονεκτική μεταχείριση ορισμένου προσώπου σε σύγκριση με άλλα εξαιτίας της αναπηρίας του, εκτός αν τούτο δικαιολογείται από θεμιτό σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.»

- 11 Το άρθρο 40 του νόμου αυτού, σχετικά με τη θέσπιση μέτρων για την πρόληψη ή την αντιστάθμιση των μειονεκτημάτων που προκαλούνται από την αναπηρία ως εγγύηση της πλήρους ισότητας στην εργασία, προβλέπει τα εξής:

«1. Προκειμένου να κατοχυρωθεί η πλήρης ισότητα στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισεως δεν εμποδίζει τη διατήρηση ή τη θέσπιση ειδικών μέτρων για την πρόληψη ή την αντιστάθμιση των μειονεκτημάτων που προκαλούνται από την αναπηρία.

2. Οι εργοδότες λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για να προσαρμόσουν τη θέση εργασίας και να διευκολύνουν την πρόσβαση στην επιχείρηση αναλόγως των αναγκών της κάθε συγκεκριμένης περιπτώσεως, προκειμένου να παράσχουν στα άτομα με αναπηρία τη δυνατότητα να έχουν πρόσβαση στην εργασία, να εκτελούν την εργασία τους, να προάγονται και να έχουν πρόσβαση σε επαγγελματική κατάρτιση, εκτός αν τα μέτρα αυτά επιβαρύνουν υπέρμετρα τον εργοδότη.

Προκειμένου να κριθεί κατά πόσον η επιβάρυνση είναι υπέρμετρη, πρέπει να εξετασθεί αν αυτή μετριάζεται επαρκώς από τα δημόσια μέτρα, ενισχύσεις και επιχορηγήσεις για τα άτομα με αναπηρία και να ληφθεί υπόψη το οικονομικό και το λοιπό κόστος των μέτρων αυτών, καθώς και το μέγεθος της επιχειρήσεως ή του οργανισμού και ο συνολικός κύκλος εργασιών τους.»

### **Η διαφορά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα**

- 12 Στις 2 Ιουλίου 1993, ο C.–E. Ruiz Conejero προσελήφθη ως εργαζόμενος καθαριότητας σε νοσοκομείο της Cuenca (Ισπανία), που υπάγεται στην Αυτόνομη Κοινότητα της Καστίλλης-Λα Μάντσα (Ισπανία). Η τελευταία επιχείρηση που τον απασχόλησε στη θέση αυτή ήταν η επιχείρηση καθαριότητας Ferrosfer Servicios Auxiliares.
- 13 Ο C.–E. Ruiz Conejero παρέσχε ομαλά την εργασία του τόσο στην επιχείρηση αυτή όσο και σε εκείνες που τον απασχόλησαν προηγουμένως. Ουδέποτε είχε προβλήματα στην εργασία του ούτε του επιβλήθηκαν κυρώσεις.

- 14 Από το κείμενο της απόφασης περί παραπομπής προκύπτει ότι, με απόφαση της 15ης Σεπτεμβρίου 2014, το *delegación de Cuenca de la Consejería de Salud y Asuntos Sociales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha* (τοπικό παράρτημα Cuenca του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικών Υποθέσεων της Κυβερνήσεως της Αυτόνομης Κοινότητας της Καστίλης–Λα Μάντσα) διαπίστωσε ότι ο C.–E. Ruiz Conejero έπασχε από αναπηρία. Το ποσοστό αναπηρίας του προσδιορίστηκε στο 37 %, εκ του οποίου το 32 % αφορούσε σωματικούς περιορισμούς λόγω παθήσεως του ενδοκρινικού-μεταβολικού συστήματος (παχυσαρκία) και περιορισμένης λειτουργίας της σπονδυλικής του στήλης και το 5 % οφειλόταν σε συναφείς επιβαρυντικούς κοινωνικούς παράγοντες.
- 15 Μεταξύ 2014 και 2015, ο C.–E. Ruiz Conejero περιήλθε σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία κατά τα ακόλουθα διαστήματα:
- από την 1 έως τις 17 Μαρτίου 2014, λόγω οξέος άλγους, το οποίο επέβαλε τη νοσηλεία του σε νοσοκομειακό ίδρυμα από τις 26 Φεβρουαρίου έως την 1η Μαρτίου 2014·
  - από τις 26 έως τις 31 Μαρτίου 2014, λόγω ιλίγγου/ναυτίας·
  - από τις 26 Ιουνίου έως τις 11 Ιουλίου 2014, λόγω οσφυαλγίας·
  - από τις 9 έως τις 12 Μαρτίου 2015, λόγω οσφυαλγίας·
  - από τις 24 Μαρτίου έως τις 7 Απριλίου 2015, λόγω οσφυαλγίας·
  - από τις 20 έως τις 23 Απριλίου 2015, λόγω ιλίγγου/ναυτίας.
- 16 Σύμφωνα με τη διάγνωση των *Servicios Médicos de la Sanidad Pública* (Ιατρικών Υπηρεσιών Δημόσιας Υγείας, Ισπανία), τα προβλήματα αυτά υγείας ανέκυψαν εξαιτίας εκφυλιστικής αρθροπάθειας και πολυαρθρίτιδας τις οποίες επιδείνωνε η παχυσαρκία του C.–E. Ruiz Conejero. Οι ως άνω υπηρεσίες συνήγαγαν ότι τα εν λόγω προβλήματα οφείλονταν στις παθήσεις λόγω των οποίων αναγνωρίστηκε η αναπηρία του C.–E. Ruiz Conejero.
- 17 Ο C.–E. Ruiz Conejero ενημέρωσε τον εργοδότη του εμπροθέσμως και νομοτύπως για όλες τις περιόδους απουσίας του από την εργασία λόγω ασθένειας οι οποίες παρατίθενται στη σκέψη 15 της παρούσας απόφασης με ιατρικά πιστοποιητικά που ανέφεραν τον λόγο των απουσιών αυτών και τη διάρκειά τους.
- 18 Με έγγραφο της 7ης Ιουλίου 2015, η *Ferroser Servicios Auxiliares* ενημέρωσε τον C.–E. Ruiz Conejero για την απόλυσή του κατ' εφαρμογήν του άρθρου 52, στοιχείο d, του Εργατικού Κώδικα, με το αιτιολογικό ότι η σωρευτική διάρκεια των απουσιών του, έστω και αν αυτές ήταν δικαιολογημένες, είχε υπερβεί το κατά τη διάταξη αυτή ανώτατο όριο, ήτοι το 20 % των εργάσιμων ημερών κατά τον Μάρτιο και τον Απρίλιο του 2015, το δε σύνολο των απουσιών του κατά τους δώδεκα προηγούμενους μήνες είχε ανέλθει στο 5 % των εργάσιμων ημερών.
- 19 Ο C.–E. Ruiz Conejero προσέβαλε την απόφαση απολύσεως ενώπιον του *Juzgado de lo Social nº 1 de Cuenca* (μονομελές δικαστήριο εργατικών και κοινωνικοασφαλιστικών διαφορών υπ' αριθ. 1 της Cuenca, Ισπανία).
- 20 Ο C.–E. Ruiz Conejero δεν αμφισβητεί την αλήθεια και την ορθότητα των στοιχείων σχετικά με τις απουσίες του ούτε το ποσοστό των απουσιών αυτών, αλλά επικαλείται την ύπαρξη άμεσης σχέσεως μεταξύ των εν λόγω απουσιών και της καταστάσεώς του ως ατόμου με αναπηρία. Ζητεί να ακυρωθεί η απόλυσή του ως συνιστώσα δυσμενή διάκριση λόγω αναπηρίας.



- 21 Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι ο C.-E. Ruiz Conejero παραιτήθηκε αυτοβούλως από τις περιοδικές ιατρικές εξετάσεις που διοργανώνονταν από το αλληλοασφαλιστικό ταμείο της επιχείρησής, με συνέπεια να μη γνωρίζει ο εργοδότης ότι ο C.-E. Ruiz Conejero έπασχε από αναπηρία κατά τον χρόνο της απολύσεώς του.
- 22 Κατά το αιτούν δικαστήριο, οι εργαζόμενοι με αναπηρία διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο σε σύγκριση με τους λοιπούς εργαζομένους να εφαρμοστεί εις βάρος τους το άρθρο 52, στοιχείο d, του Εργατικού Κώδικα, ανεξαρτήτως του αν ο εργοδότης γνωρίζει την αναπηρία αυτή. Συντρέχει επομένως διαφορετική μεταχείριση ενέχουσα έμμεση δυσμενή διάκριση λόγω αναπηρίας, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78, χωρίς η διαφορετική αυτή μεταχείριση να μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικώς από θεμιτό στόχο, όπως επιτάσσει το σημείο i της διατάξεως αυτής.
- 23 Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι προβληματίζεται σχετικά με την ερμηνεία της οδηγίας 2000/78 λόγω του τρόπου με τον οποίο το Δικαστήριο ερμήνευσε την οδηγία αυτή στην απόφαση της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark (C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222). Τονίζει ότι, στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση αυτή, η δανική νομοθεσία αποτελούσε μέρος μιας πολιτικής για την ένταξη των εργαζομένων με αναπηρία και αποσκοπούσε στο να παρακινήσει τους εργοδότες να προσλάβουν εργαζομένους ως προς τους οποίους υπήρχε ιδιαίτερος κίνδυνος ότι θα έχρηζαν επανειλημμένων αδειών ασθένειας. Τέτοια περίπτωση δεν συντρέχει στην υπόθεση της κύριας δίκης, στην οποία δεν υφίσταται νομοθετικός σκοπός εντάξεως των εργαζομένων με αναπηρία. Το αιτούν δικαστήριο φρονεί επομένως ότι το άρθρο 52, στοιχείο d, του Εργατικού Κώδικα δεν συμβιβάζεται με την οδηγία 2000/78 και ότι η διάταξη αυτή θα πρέπει κατά συνέπεια να τροποποιηθεί ώστε να λαμβάνει υπόψη την περίπτωση της αναπηρίας.
- 24 Υπ' αυτές τις συνθήκες, το Juzgado de lo Social nº 1 de Cuenca (μονομελές δικαστήριο εργατικών και κοινωνικοασφαλιστικών διαφορών υπ' αριθ. 1 της Cuenca) αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Εμποδίζει η οδηγία 2000/78 την εφαρμογή εθνικής νομοθετικής διατάξεως κατά την οποία ο εργοδότης έχει δικαίωμα να απολύσει εργαζόμενο για αντικειμενικούς λόγους, εξαιτίας απουσιών, έστω και δικαιολογημένων, από την εργασία που όμως επαναλαμβάνονται κατά διαστήματα, αντιστοιχουσών στο 20 % των εργάσιμων ημερών σε δύο συναπτούς μήνες εφόσον το σύνολο των απουσιών κατά τους δώδεκα προηγούμενους μήνες ανέρχεται στο 5 % των εργάσιμων ημερών, ή στο 25 % των εργάσιμων ημερών σε τέσσερις μη συναπτούς μήνες εντός περιόδου δώδεκα μηνών, στην περίπτωση εργαζομένου ο οποίος πρέπει να θεωρηθεί ως άτομο με αναπηρία κατά την έννοια της οδηγίας, όταν η λήψη της άδειας οφείλεται στην αναπηρία του;»

#### **Επί του προδικαστικού ερωτήματος**

- 25 Με το ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινισθεί αν το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία που προβλέπει ότι ο εργοδότης δύναται να απολύσει εργαζόμενο εξαιτίας απουσιών από την εργασία που επαναλαμβάνονται κατά διαστήματα, έστω και αν οι απουσίες είναι δικαιολογημένες, ακόμη και στην περίπτωση κατά την οποία οι απουσίες αυτές αποτελούν συνέπεια ασθενειών οφειλόμενων στην αναπηρία από την οποία πάσχει ο εργαζόμενος αυτός.
- 26 Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται σχετικά με την ερμηνεία του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας 2000/78 υπό το φως της αποφάσεως της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark (C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222), και, συνεπώς, σχετικά με τη συμβατότητα του άρθρου 52, στοιχείο d, του Εργατικού Κώδικα με το δίκαιο της Ένωσης.

- 27 Επισημαίνεται καταρχάς ότι, όπως προκύπτει από το άρθρο 1 της οδηγίας 2000/78, σκοπός της είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση, στον τομέα της απασχολήσεως και της εργασίας, των διακρίσεων που στηρίζονται σε κάποιον από τους διαλαμβανόμενους στο άρθρο αυτό λόγους, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται και η αναπηρία. Κατά το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', η οδηγία αυτή εφαρμόζεται, εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην Ευρωπαϊκή Ένωση, σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά, μεταξύ άλλων, τις απολύσεις.
- 28 Κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, ως «αναπηρία», κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78, πρέπει να νοείται μειονεκτικότητα 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 ενδιαφερομένου στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους λοιπούς εργαζομένους (βλ., υπ' αυτήν την έννοια, απόφαση της 9ης Μαρτίου 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, σκέψη 36 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 29 Συναφώς, σε περίπτωση που, υπό δεδομένες συνθήκες, η παχυσαρκία του εργαζομένου συνεπάγεται μειονεκτικότητα όπως η διαλαμβανόμενη στην προηγούμενη σκέψη της παρούσας αποφάσεως, η εν λόγω παχυσαρκία εμπίπτει στην κατά την οδηγία 2000/78 έννοια της «αναπηρίας» (βλ., υπ' αυτήν την έννοια, απόφαση της 18ης Δεκεμβρίου 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, σκέψη 59).
- 30 Αυτό συμβαίνει ιδίως σε περίπτωση που η παχυσαρκία του εργαζομένου παρακωλύει την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή του στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους λοιπούς εργαζομένους εξαιτίας μειωμένης κινητικότητας ή της εμφανίσεως σε αυτόν παθολογικών καταστάσεων που δεν του επιτρέπουν να εκτελέσει την εργασία του ή του προκαλούν δυσχέρειες κατά την άσκηση της επαγγελματικής του δραστηριότητας (απόφαση της 18ης Δεκεμβρίου 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, σκέψη 60).
- 31 Εν προκειμένω, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι ο C.–E. Ruiz Conejero αναγνωρίστηκε ως άτομο με αναπηρία, κατά την έννοια του εθνικού δικαίου, σε χρόνο προγενέστερο της απολύσεώς του. Συναφώς, εκθέτει ότι ο C.–E. Ruiz Conejero πάσχει μεταξύ άλλων από ασθένεια του ενδοκρινικού-μεταβολικού συστήματος, δηλαδή από παχυσαρκία, και από λειτουργικό περιορισμό της σπονδυλικής του στήλης.
- 32 Πρέπει πάντως να διευκρινιστεί ότι το γεγονός ότι ο C.–E. Ruiz Conejero έχει αναγνωριστεί ως άτομο με αναπηρία κατά την έννοια του εθνικού δικαίου δεν προδικάζει ότι πάσχει από αναπηρία κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78.
- 33 Συναφώς, προκειμένου να κριθεί αν, στην υπόθεση της κύριας δίκης, η κατάσταση του C.–E. Ruiz Conejero εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78, το αιτούν δικαστήριο οφείλει να ελέγξει αν η μειονεκτικότητα την οποία εμφανίζει πρέπει να χαρακτηριστεί ως αναπηρία κατά την έννοια της ως άνω οδηγίας, όπως αυτή ορίστηκε στη σκέψη 28 της παρούσας αποφάσεως.
- 34 Έπειτα, υπενθυμίζεται ότι, κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, η «αρχή της ίσης μεταχείρισης» σημαίνει την «απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1».
- 35 Εν προκειμένω, το άρθρο 52, στοιχείο d, του Εργατικού Κώδικα ορίζει ότι η σύμβαση εργασίας μπορεί να λυθεί εξαιτίας απουσιών, έστω και δικαιολογημένων, από την εργασία που όμως επαναλαμβάνονται κατά διαστήματα και αντιστοιχούν στο 20 % των εργάσιμων ημερών σε δύο συναπτούς μήνες, εφόσον το σύνολο των απουσιών κατά τους δώδεκα προηγούμενους μήνες ανέρχεται στο 5 % των εργάσιμων ημερών, ή στο 25 % σε τέσσερις μη συναπτούς μήνες εντός περιόδου δώδεκα μηνών.
- 36 Υπενθυμίζεται ότι η δυσμενής μεταχείριση λόγω αναπηρίας αντιβαίνει στην προστασία την οποία προβλέπει η οδηγία 2000/78 μόνο κατά το μέτρο που συνιστά δυσμενή διάκριση κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, της οδηγίας. Ειδικότερα, ο εμπίπτων στην οδηγία αυτή εργαζόμενος με



αναπηρία πρέπει να προστατεύεται από κάθε δυσμενή διάκριση σε σχέση με εργαζόμενο ο οποίος δεν πάσχει από αναπηρία. Τίθεται συνεπώς το ερώτημα αν η επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική διάταξη μπορεί να συνεπάγεται δυσμενή διάκριση εις βάρος των ατόμων με αναπηρία (βλ., υπ' αυτήν την έννοια, απόφαση της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 71).

- 37 Συναφώς, το άρθρο 52, στοιχείο d, του Εργατικού Κώδικα εφαρμόζεται κατά τρόπο πανομοιότυπο στα άτομα με αναπηρία και στα άτομα χωρίς αναπηρία τα οποία απουσίασαν από την εργασία. Υπ' αυτές τις συνθήκες, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι η διάταξη αυτή εισάγει διαφορετική μεταχείριση στηριζόμενη άμεσα στην αναπηρία, κατά την έννοια των συνδυασμένων διατάξεων του άρθρου 1 και του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78, καθόσον βασίζεται σε κριτήριο το οποίο δεν είναι αρρήκτως συνδεδεμένο με την αναπηρία (βλ., υπ' αυτήν την έννοια, αποφάσεις της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψεις 72 και 74, και της 9ης Μαρτίου 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, σκέψη 42).
- 38 Όσον αφορά το ζήτημα αν το άρθρο 52, στοιχείο d, του Εργατικού Κώδικα ενδέχεται να εισάγει διαφορετική μεταχείριση στηριζόμενη εμμέσως στην αναπηρία, επισημαίνεται ότι ο συνυπολογισμός των ημερών απουσίας λόγω ασθένειας σχετιζόμενης με την αναπηρία στις ημέρες απουσίας λόγω ασθένειας κατ' αποτέλεσμα εξομοιώνει τις ασθένειες που σχετίζονται με αναπηρία με τη γενική έννοια της ασθένειας. Όπως όμως έκρινε το Δικαστήριο στη σκέψη 44 της αποφάσεως της 11ης Ιουλίου 2006, Chacón Navas (C-13/05, EU:C:2006:456), αποκλείεται η άνευ ετέρου εξομοίωση της έννοιας της «αναπηρίας» με εκείνη της «ασθένειας» (βλ., υπ' αυτήν την έννοια, απόφαση της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 75).
- 39 Διαπιστώνεται συναφώς ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία διατρέχουν καταρχήν μεγαλύτερο κίνδυνο να εφαρμοστεί εις βάρος τους το άρθρο 52, στοιχείο d, του Εργατικού Κώδικα σε σύγκριση με τους εργαζομένους χωρίς αναπηρία. Ειδικότερα, σε σύγκριση με τους εργαζομένους χωρίς αναπηρία, οι εργαζόμενοι με αναπηρία διατρέχουν τον πρόσθετο κίνδυνο να απουσιάζουν λόγω ασθένειας σχετιζόμενης με την αναπηρία τους. Διατρέχουν επομένως αυξημένο κίνδυνο να συσσωρεύσουν ημέρες απουσίας λόγω ασθένειας και, συνεπώς, να συμπληρώσουν τα όρια του άρθρου 52, στοιχείο d, του Εργατικού Κώδικα. Προκύπτει συνεπώς ότι ο κανόνας που προβλέπεται στη διάταξη αυτή ενδέχεται να θέσει σε μειονεκτική θέση τους εργαζομένους με αναπηρία και να επαχθεί κατ' αυτόν τον τρόπο διαφορετική μεταχείριση στηριζόμενη εμμέσως στην αναπηρία, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78 (βλ., υπ' αυτήν την έννοια, απόφαση της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 76).
- 40 Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας 2000/78, πρέπει να εξακριβωθεί κατά πόσον η διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων με αναπηρία και των εργαζομένων χωρίς αναπηρία την οποία συνεπάγεται το άρθρο 52, στοιχείο d, του Εργατικού Κώδικα δικαιολογείται αντικειμενικώς από θεμιτό στόχο και κατά πόσον τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και δεν υπερβαίνουν το μέτρο που είναι αναγκαίο για την επίτευξη του στόχου τον οποίον επιδιώκει ο Ισπανός νομοθέτης.
- 41 Όσον αφορά τον στόχο του άρθρου 52, στοιχείο d, του Εργατικού Κώδικα, η Ισπανική Κυβέρνηση επισημαίνει στις γραπτές παρατηρήσεις της ότι ο Ισπανός νομοθέτης, αποβλέποντας στην αύξηση της παραγωγικότητας και της αποτελεσματικότητας της εργασίας, θεωρεί ήδη από καιρού τον απουσιασμό από την εργασία, που εκδηλώνεται με τη μορφή επαναλαμβανόμενων κατά διαστήματα αδειών ασθένειας σύντομης διάρκειας, ως λόγο λύσεως της σχέσεως εργασίας, προκειμένου να αποφεύγεται αδικαιολόγητη αύξηση του κόστους εργασίας για τις επιχειρήσεις.
- 42 Συναφώς, κατά την Ισπανική Κυβέρνηση, εξαιτίας αυτής της *excesiva morbilidad intermitente* (υπερβολικής επαναλαμβανόμενης κατά διαστήματα νοσηρότητας), οι επιχειρήσεις βαρύνονται όχι μόνο με το άμεσο κόστος της απουσίας από την εργασία, καταβάλλοντας την κοινωνικοασφαλιστική παροχή λόγω προσωρινής ανικανότητας προς εργασία κατά τις πρώτες δεκαπέντε ημέρες απουσίας

από την εργασία χωρίς να μπορούν να ζητήσουν την απόδοσή της από το Γενικό Ταμείο Κοινωνικής Ασφάλισης, επιπλέον του κόστους αντικατάστασης, αλλά και με το έμμεσο κόστος που προκύπτει λόγω της ιδιαίτερης δυσχέρειας την οποία παρουσιάζει η αναπλήρωση των απουσιών σύντομης διάρκειας.

- 43 Υπενθυμίζεται ότι τα κράτη μέλη διαθέτουν ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως όχι μόνο ως προς την επιλογή του προς επίτευξη συγκεκριμένου σκοπού στο πλαίσιο της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής στον τομέα της απασχολήσεως, αλλά και ως προς τον καθορισμό των μέτρων με τα οποία μπορεί να υλοποιηθεί ο σκοπός αυτός (απόφαση της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 81 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 44 Εν προκειμένω, πρέπει να θεωρηθεί ότι η καταπολέμηση του απουσιασμού από την εργασία είναι δυνατόν να αναγνωρισθεί ως θεμιτός σκοπός, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας 2000/78, εφόσον πρόκειται για μέτρο που αφορά την πολιτική απασχολήσεως (βλ., υπ' αυτήν την έννοια, απόφαση της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 82).
- 45 Πρέπει όμως να εξακριβωθεί κατά πόσον τα μέσα τα οποία χρησιμοποιεί η εθνική νομοθεσία για την υλοποίηση του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και δεν υπερβαίνουν το μέτρο που είναι αναγκαίο για την επίτευξή του.
- 46 Συναφώς, αφενός, κατά την εξέταση της προσφορότητας των μέσων που χρησιμοποιούνται, το αιτούν δικαστήριο οφείλει να ελέγξει αν τα αριθμητικά στοιχεία του άρθρου 52, στοιχείο d, του Εργατικού Κώδικα έχουν όντως διαμορφωθεί κατά τρόπον ώστε να εκπληρώνουν τον σκοπό της καταπολεμήσεως του απουσιασμού από την εργασία, χωρίς να καλύπτουν απουσίες που είναι απλώς μεμονωμένες και σποραδικές.
- 47 Το αιτούν δικαστήριο οφείλει επίσης να λάβει υπόψη όλα τα υπόλοιπα στοιχεία που είναι σημαντικά για τον έλεγχο αυτό, ιδίως δε το άμεσο και το έμμεσο κόστος που βαρύνει τις επιχειρήσεις εξαιτίας του απουσιασμού από την εργασία.
- 48 Το αιτούν δικαστήριο θα πρέπει επίσης να ελέγξει αν το άρθρο 52, στοιχείο d, του Εργατικού Κώδικα, προβλέποντας το δικαίωμα απολύσεως των εργαζομένων που πραγματοποιούν επαναλαμβανόμενες κατά διαστήματα απουσίες από την εργασία λόγω ασθένειας, εφόσον συμπληρώνεται ορισμένος αριθμός ημερών απουσίας, παρέχει στους εργοδότες κίνητρο για πρόσληψη και διατήρηση στη θέση εργασίας (βλ., υπ' αυτήν την έννοια, απόφαση της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 88).
- 49 Αφετέρου, προκειμένου να εξετασθεί αν τα προβλεπόμενα στο άρθρο 52, στοιχείο d, του Εργατικού Κώδικα μέσα υπερβαίνουν το μέτρο που είναι αναγκαίο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού, η διάταξη αυτή πρέπει να αναχθεί στο πλαίσιο της και να συνεκτιμηθεί η ζημία την οποία ενδέχεται να προκαλέσει στους ενδιαφερομένους (βλ., υπ' αυτήν την έννοια, απόφαση της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 89 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 50 Προς τούτο, το αιτούν δικαστήριο οφείλει να εξετάσει μήπως ο Ισπανός νομοθέτης παρέλειψε να συνεκτιμήσει κρίσιμα στοιχεία τα οποία αφορούν ιδίως τους εργαζομένους με αναπηρία (βλ., υπ' αυτήν την έννοια, απόφαση της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 90).
- 51 Κατά την εκτίμηση της αναλογικότητας των μέσων που προβλέπονται από το άρθρο 52, στοιχείο d, του Εργατικού Κώδικα, πρέπει επίσης να συνεκτιμάται ο κίνδυνος τον οποίο διατρέχουν τα άτομα με αναπηρία, τα οποία αντιμετωπίζουν κατά κανόνα περισσότερες δυσχέρειες σε σχέση με τους εργαζομένους χωρίς αναπηρία όσον αφορά την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας και έχουν

ειδικές ανάγκες που συνδέονται με την προστασία η οποία απαιτείται λόγω της καταστάσεώς τους (βλ., υπ' αυτήν την έννοια, απόφαση της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 91).

- 52 Συναφώς, επισημαίνεται ότι, κατά το άρθρο 52, στοιχείο d, του Εργατικού Κώδικα, δεν λαμβάνονται υπόψη ως επαναλαμβανόμενες κατά διαστήματα απουσίες από την εργασία, επί τη βάσει των οποίων χωρεί λύση της συμβάσεως εργασίας, μεταξύ άλλων, οι άδειες λόγω μη επαγγελματικής ασθένειας ή μη εργατικού ατυχήματος όταν η άδεια έχει χορηγηθεί από τις επίσημες υγειονομικές υπηρεσίες και έχει διάρκεια άνω των είκοσι συναπτών ημερών. Δεν λαμβάνονται υπόψη ούτε οι απουσίες που οφείλονται σε θεραπευτική αγωγή κατά του καρκίνου ή άλλης σοβαρής ασθένειας.
- 53 Κατά την Ισπανική Κυβέρνηση, ο εθνικός νομοθέτης θέλησε κατ' αυτόν τον τρόπο να εξισορροπήσει τα συμφέροντα της επιχειρήσεως με την προστασία και την ασφάλεια των εργαζομένων, αποτρέποντας το ενδεχόμενο να προκύψουν από το μέτρο αυτό άδικες καταστάσεις ή στρεβλά αποτελέσματα. Εξ αυτού του λόγου ορισμένες απουσίες όπως αυτές που οφείλονται σε ασθένειες οι οποίες περιγράφονται στην προηγούμενη σκέψη της παρούσας αποφάσεως δεν μπορούν να αποτελέσουν έρεισμα αποφάσεως περί απολύσεως λόγω επαναλαμβανόμενων κατά διαστήματα απουσιών από την εργασία. Το 2012, ο Ισπανός νομοθέτης προσέθεσε στον κατάλογο των απουσιών που δεν μπορούν να στοιχειοθετήσουν λόγο απολύσεως τις απουσίες εκείνες που οφείλονται σε θεραπευτική αγωγή κατά του καρκίνου ή άλλης σοβαρής ασθένειας. Οι δε εργαζόμενοι με αναπηρία κατά κανόνα εμπίπτουν σε κάποιες από τις περιπτώσεις αυτές, οπότε σε τέτοιες περιπτώσεις οι απουσίες που οφείλονται στην αναπηρία δεν λαμβάνονται υπόψη για την απόλυση λόγω επαναλαμβανόμενων κατά διαστήματα απουσιών από την εργασία.
- 54 Διαπιστώνεται ότι ναι μεν το άρθρο 52, στοιχείο d, του Εργατικού Κώδικα προβλέπει ότι ορισμένες απουσίες δεν μπορούν να θεωρηθούν ως επαναλαμβανόμενες κατά διαστήματα απουσίες από την εργασία επί τη βάσει των οποίων χωρεί λύση της συμβάσεως, πλην όμως οι απουσίες από την εργασία λόγω ασθένειας του εργαζομένου δεν καλύπτουν όλες τις περιπτώσεις «αναπηρίας» κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78.
- 55 Όπως επισήμανε η Ισπανική Κυβέρνηση, μεταξύ των στοιχείων που θα πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την εκτίμηση για την οποία γίνεται λόγος στη σκέψη 49 της παρούσας αποφάσεως, περιλαμβάνεται η ύπαρξη, στην ισπανική έννομη τάξη, διατάξεων για την προστασία ειδικώς των ατόμων με αναπηρία, μεταξύ των οποίων και το άρθρο 40 του νομοθετικού διατάγματος 1/2013, που παρατίθεται στη σκέψη 11 της παρούσας αποφάσεως. Ειδικότερα, τέτοιες διατάξεις είναι ικανές να προλάβουν ή να αντισταθμίσουν τα μειονεκτήματα που προκαλούνται από την αναπηρία, περιλαμβανομένης και της ενδεχόμενης επελεύσεως ασθενειών οι οποίες συνδέονται με την αναπηρία.
- 56 Υπό το φως των στοιχείων αυτών, εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εκτιμήσει, όσον αφορά τα πρόσωπα με αναπηρία, αν τα μέσα που προβλέπονται στο άρθρο 52, στοιχείο d, του Εργατικού Κώδικα υπερβαίνουν το μέτρο που είναι αναγκαίο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού.
- 57 Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, στο υποβληθέν ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας 2000/78 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία που προβλέπει ότι ο εργοδότης δύναται να απολύσει εργαζόμενο εξαιτίας απουσιών από την εργασία που επαναλαμβάνονται κατά διαστήματα, έστω και αν οι απουσίες είναι δικαιολογημένες, στην περίπτωση κατά την οποία οι απουσίες αυτές αποτελούν συνέπεια ασθενειών οφειλόμενων στην αναπηρία από την οποία πάσχει ο εργαζόμενος, εκτός εάν η νομοθεσία αυτή επιδιώκει τον θεμιτό σκοπό της καταπολεμήσεως του απουσιασμού και δεν υπερβαίνει το μέτρο που είναι αναγκαίο για την επίτευξη του σκοπού αυτού, πράγμα που εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εκτιμήσει.

## Επί των δικαστικών εξόδων

- 58 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 (τρίτο τμήμα) αποφαινεται:

**Το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, 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, πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία που προβλέπει ότι ο εργοδότης δύναται να απολύσει εργαζόμενο εξαιτίας απουσιών από την εργασία που επαναλαμβάνονται κατά διαστήματα, έστω και αν οι απουσίες αυτές είναι δικαιολογημένες, στην περίπτωση κατά την οποία οι απουσίες αποτελούν συνέπεια ασθενειών οφειλόμενων στην αναπηρία από την οποία πάσχει ο εργαζόμενος, εκτός εάν η νομοθεσία αυτή επιδιώκει τον θεμιτό σκοπό της καταπολέμησης του απουσιασμού και δεν υπερβαίνει το μέτρο που είναι αναγκαίο για την επίτευξη του σκοπού αυτού, πράγμα που εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εκτιμήσει.**

(υπογραφές)