



Zbirka odločb sodne prakse

Združeni zadevi C-335/11 in C-337/11

**HK Danmark, ki zastopa Jette Ring
proti
Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11)
in**

**HK Danmark, ki zastopa Lone Skouboe Werge
proti
Dansk Arbejdsgiverforening, ki zastopa Pro Display A/S (C-337/11)**

(Predloga za sprejetje predhodne odločbe, ki ju je vložilo Sø- og Handelsretten)

„Socialna politika — Konvencija Združenih narodov o pravicah invalidov — Direktiva 2000/78/ES — Enako obravnavanje pri zaposlovanju in delu — Členi 1, 2 in 5 — Različno obravnavanje na podlagi hendikepiranosti — Odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca — Obstoj hendikepiranosti — Odsotnost delavca zaradi hendikepiranosti — Obveznost prilagoditve — Delo s krajšim delovnim časom — Trajanje odpovednega roka“

Povzetek – Sodba Sodišča (drugi senat) z dne 11. aprila 2013

- 1. Mednarodni sporazumi — Sporazumi Unije — Prednost pred akti sekundarne zakonodaje Unije — Obveznost razlogovanja aktov sekundarne zakonodaje ob upoštevanju mednarodnih sporazumov — Razlaga Direktive 2000/78 ob upoštevanju Konvencije Združenih narodov o pravicah invalidov
(člen 216(2) PDEU)*
- 2. Socialna politika — Enako obravnavanje pri zaposlovanju in delu — Direktiva 2000/78 — Prepoved diskriminacije zaradi hendikepiranosti — Pojem „hendikepiranost“ — Bolezen, ki je diagnosticirana kot ozdravljiva ali neozdravljiva — Oseba, ki v daljšem obdobju ne more opravljati svojega dela ali ga lahko opravlja le v omejenem obsegu — Vključitev
(Direktiva Sveta 2000/78, člen 5, šestnajsta in dvajseta uvodna izjava)*
- 3. Socialna politika — Enako obravnavanje pri zaposlovanju in delu — Direktiva 2000/78 — Razumne prilagoditve za hendikepirane osebe — Pojem — Skrajšanje delovnega časa — Vključitev
(Direktiva Sveta 2000/78, člen 5 in uvodna izjava 20)*
- 4. Socialna politika — Enako obravnavanje pri zaposlovanju in delu — Direktiva 2000/78 — Prepoved diskriminacije zaradi hendikepiranosti — Nacionalna določba, v skladu s katero delodajalec pogodbo o zaposlitvi lahko odpove s krajšim odpovednim rokom, če je bil*

hendikepirani delavec odsoten zaradi bolezni in je 120 dni v obdobju zadnjih 12 mesecev prejemal nadomestilo plače — Odsotnost hendikepiranega delavca, ker delodajalec zanj ni sprejel ustreznih ukrepov — Nedopustnost te ureditve

(Direktiva Sveta 2000/78, člen 5)

5. *Socialna politika — Enako obravnavanje pri zaposlovanju in delu — Direktiva 2000/78 — Prepoved diskriminacije zaradi hendikepiranosti — Nacionalna določba, v skladu s katero delodajalec pogodbo o zaposlitvi lahko odpove s krajšim odpovednim rokom, če je bil hendikepirani delavec odsoten zaradi bolezni in je 120 dni v obdobju zadnjih 12 mesecev prejemal nadomestilo plače — Posredna diskriminacija — Utemeljitev — Pogoji*

(Direktiva Sveta 2000/78)

1. Glej besedilo odločbe.

(Glej točke od 28 do 32.)

2. Pojem „hendikepiranost“ iz Direktive 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu je treba razlagati tako, da vključuje bolezensko stanje, ki je posledica bolezni, ki je bila diagnosticirana kot ozdravljiva ali neozdravljiva, če ta bolezen povzroči omejitev, ki je posledica zlasti telesnih okvar oziroma umskih ali duševnih motenj in ki zaradi različnih ovir lahko prepreči, da bi zadevna oseba v poklicnem življenju polno in učinkovito sodelovala na podlagi enakopravnosti z drugimi delavci, in je ta omejitev dolgotrajna. V zvezi s tem je treba ugotoviti, da je pojem „hendikepiranost“ treba razumeti kot neko oviro pri opravljanju poklicne dejavnosti, ne pa kot nezmožnost opravljanja take dejavnosti. Zdravstveno stanje hendikepirane osebe, ki je zmožna za delo, pa čeprav s krajšim delovnim časom, torej lahko spada pod pojem „hendikepiranost“.

Poleg tega narava ukrepov, ki jih mora delodajalec sprejeti, ni odločilna za ugotovitev, da zdravstveno stanje osebe spada pod ta pojem. Ugotovitev obstoja hendikepiranosti namreč ni odvisna od narave prilagoditvenih ukrepov, kakršna je uporaba posebnih pripomočkov. V zvezi s tem je treba ugotoviti, da je opredelitev pojma „hendikepiranost“ v smislu člena 1 Direktive 2000/78 navedena pred opredelitvijo in presojo ustreznih prilagoditvenih ukrepov iz člena 5 te direktive. V skladu z uvodno izjavo 16 Direktive 2000/78 se s temi ukrepi skušajo upoštevati potrebe hendikepiranih oseb. So torej posledica, in ne bistveni element pojma hendikepiranosti.

(Glej točke od 44 do 47 in točko 1 izreka.)

3. Pojem „razumne prilagoditve“ za zagotovitev spoštovanja načela enakega obravnavanja hendikepiranih oseb v smislu člena 5 Direktive 2000/78 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu je treba razumeti tako, da se nanaša na odpravo različnih ovir, ki preprečujejo polno in učinkovito sodelovanje hendikepiranih oseb v poklicnem življenju na podlagi enakopravnosti z drugimi delavci. Ker uvodna izjava 20 Direktive 2000/78 in člen 2, četrti odstavek, Konvencije Združenih narodov o pravicah invalidov, ki je bila v imenu Evropske skupnosti potrjena s sklepom Sveta 2010/48/ES, po eni strani določata tako materialne kot organizacijske ukrepe in ker je po drugi strani pojem „ritem“ delovnega časa treba razumeti kot ritem oziroma hitrost opravljanja dela, ni mogoče izključiti, da skrajšanje delovnega časa lahko pomeni enega od prilagoditvenih ukrepov iz člena 5 te direktive. Iz tega sledi, da je člen 5 te Direktive treba razlagati tako, da skrajšanje delovnega časa lahko pomeni enega od prilagoditvenih ukrepov iz tega člena. Nacionalno sodišče mora presoditi, ali skrajšanje delovnega časa kot prilagoditveni ukrep pomeni nesorazmerno obremenitev za delodajalca.

Poleg tega seznam ustreznih ukrepov za prilagoditev delovnega mesta zaradi hendikepiranosti iz uvodne izjave 20 Direktive 2000/78 ni izčrpen in je zato v skladu s ciljem navedenega člena skrajšanje delovnega časa treba šteti za prilagoditveni ukrep iz člena 5 te direktive, če skrajšanje delovnega časa delavcu omogoči, da še naprej opravlja svoje delo.

(Glej točke od 54 do 56 in 64 ter točko 2 izreka.)

4. Direktivo 2000/78 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni določbi, v skladu s katero delodajalec pogodbo o zaposlitvi lahko odpove s krajšim odpovednim rokom, če je bil zadevni hendikepirani delavec odsoten zaradi bolezni in je 120 dni v obdobju zadnjih 12 mesecev prejemal nadomestilo plače, kadar je odsotnost posledica tega, da delodajalec ni sprejel ustreznih ukrepov v skladu z obveznostjo določitve razumnih prilagoditev iz člena 5 te direktive.

(Glej točko 68 in točko 3 izreka.)

5. Direktivo 2000/78 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni določbi, v skladu s katero delodajalec pogodbo o zaposlitvi lahko odpove s krajšim odpovednim rokom, če je bil zadevni hendikepirani delavec odsoten zaradi bolezni in je 120 dni v obdobju zadnjih 12 mesecev prejemal nadomestilo plače, kadar je ta odsotnost posledica njegove hendikepiranosti, razen če se s to določbo uresničuje legitimni cilj, pri tem pa ta določba ne presega tistega, kar je nujno za uresničitev tega cilja, kar mora presoditi nacionalno sodišče.

Takšna določba namreč lahko povzroči različno obravnavanje, ki posredno temelji na hendikepiranosti, saj je hendikepirani delavec bolj izpostavljen tveganju, da se zanj uporabi krajši odpovedni rok, kot delavec, ki ni hendikepiran. Hendikepirani delavec je namreč v primerjavi z delavcem, ki ni hendikepiran, izpostavljen dodatnemu tveganju, da zboli zaradi bolezni, povezane s svojo hendikepiranostjo. Tako je izpostavljen povečanemu tveganju kumuliranja dni odsotnosti zaradi bolezni in zato doseganju meje 120 dni, ki jo določa nacionalna ureditev.

Vendar je mogoče pritrditi temu, da ima navedeno pravilo z vidika delodajalcev spodbujevalni učinek na zaposlovanje in ohranitev zaposlitve. Nacionalno sodišče mora v zvezi s tem preveriti, ali takšna določba s tem, da sledi legitimnim ciljem spodbujanja zaposlovanja bolnih oseb na eni strani ter razumnega ravnovesja med nasprotujočimi si interesi delavca in delodajalca, kar zadeva odsotnost zaradi bolezni, na drugi strani, upošteva ustrezne elemente glede hendikepiranih delavcev. Predvsem ne sme prezreti tveganja hendikepiranih oseb, ki imajo pri ponovnem vključevanju na trg dela praviloma več težav od delavcev, ki niso hendikepirani, in imajo posebne potrebe, povezane z varstvom, ki jih zahteva njihovo stanje.

(Glej točke 76, 88 in od 90 do 92 ter točko 4 izreka.)