Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
JULIANE KOKOTT
prezentate la 6 decembrie 2012 [1]

Cauzele conexate C-335/11 și C-337/11

HK Danmark, acționând în numele lui Jette Ring,
împotriva
Dansk Almennyttigt Boligselskab DAB
și
HK Danmark, acționând în numele lui Lone Skouboe Werge,
împotriva
Pro Display A/S, în lichidare

[cerere de decizie preliminară formulată de Sø- og Handelsretten (Danemarca)])

„Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă — Directiva 2000/78/CE — Interzicerea discriminării pe motiv de handicap — Noțiunea de handicap — Distincția dintre boală și handicap — Amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap — Discriminare indirectă — Justificare”

I – Introducere

1. Când se poate vorbi de un handicap în sensul Directivei 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă [2] și cum poate fi distinsă noțiunea de handicap de noțiunea de boală? Aceasta este întrebarea esențială în cadrul prezentei cereri de decizie preliminară. Se solicită, așadar, Curții de Justiție să clarifice definiția noțiunii de handicap pe care a formulat-o în Hotărârea Chacón Navas [3].

2. Prezenta cauze se referă și la modul în care trebuie interpretată expresia referitoare la amenajările corespunzătoare pentru persoane cu handicap pe care angajatorii trebuie să le realizeze în temeiul articolului 5 din Directiva 2000/78. În final, instanța de trimitere întreabă dacă o perioadă de preaviz redusă ca urmare a unor absențe din motive de boală poate constitui discriminare pe motiv de handicap.

1 — Limba originală: germana.

2 — Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7, denumită în continuare „Directiva 2000/78”).

3 — Hotărârea din 11 iulie 2006, Chacón Navas (C-13/05, Rec., p. I-6467).

II – Cadrul juridic

A – *Dreptul internațional*

3. În cuprinsul literei e) din preambulul Convenției Organizației Națiunilor Unite din 13 decembrie 2006 privind drepturile persoanelor cu dizabilități [4] se afirmă: „recunoscând faptul că dizabilitatea este un concept în evoluție și că acesta rezultă din interacțiunea dintre persoanele cu deficiențe și barierele de atitudine și de mediu care împiedică participarea lor deplină și efectivă în societate în condiții de egalitate cu ceilalți”.

4. Articolul 1 al doilea paragraf din convenție cuprinde următoarea definiție:

„Persoanele cu dizabilități includ acele persoane care au deficiențe fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale de durată, deficiențe care, în interacțiune cu diverse bariere, pot îngrădi participarea deplină și efectivă a persoanelor în societate, în condiții de egalitate cu ceilalți.”

B – *Dreptul Uniunii*

5. În considerentul (20) al Directivei 2000/78 se afirmă:

„Trebuie prevăzute măsuri corespunzătoare, adică măsuri eficiente și practice destinate amenajării locului de muncă în funcție de handicap, de exemplu, prin amenajarea localurilor sau adaptarea echipamentelor, ritmului de lucru, repartizării sarcinilor sau a ofertei de mijloace de formare sau de încadrare.”

6. Potrivit articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, se produce o discriminare indirectă atunci când „o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:

(i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare sau

[…]”

7. Articolul 5 din Directiva 2000/78, intitulat „Amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap”, prevede:

„În scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, sunt prevăzute amenajări corespunzătoare. Aceasta înseamnă că angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze, sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată în mod suficient prin măsuri existente în cadrul politicii statului membru în cauză în favoarea persoanelor cu handicap.”

4 — Convenție ratificată de Uniunea Europeană la 23 decembrie 2010 (denumită în continuare „Convenția ONU”). A se vedea Decizia 2010/48/CE a Consiliului din 26 noiembrie 2009 privind încheierea convenției (JO 2010, L 23, p. 35).

C – *Dreptul național*

8. Directiva 2000/78 a fost transpusă în dreptul danez prin intermediul Forskelsbehandlingslov [5]. Potrivit articolului 7 din această lege, poate fi formulată o cerere de despăgubiri pentru încălcarea principiului interdicției discriminării sau pentru neadoptarea de măsuri adecvate de către angajator.

9. Funktionærlov [6] reglementează relațiile juridice dintre angajatori și angajați/salariați.

10. Articolul 5 alineatul 2 din FL cuprinde o dispoziție specială privind încetarea raporturilor de muncă în cazul bolii angajatului și prevede:

„Cu toate acestea, în contractul individual de muncă se poate prevedea, prin acord scris, că angajatul poate fi concediat cu un preaviz de o lună, contractul de muncă încetându-și efectele la sfârșitul lunii în care s-a împlinit termenul de preaviz, dacă s-a aflat în concediu medical, continuând să își primească salariul, timp de 120 de zile în orice interval de 12 luni consecutive. Preavizul este valabil numai dacă este dat imediat după expirarea celor 120 de zile de concediu medical și cât timp angajatul este încă bolnav; validitatea sa nu este afectată de revenirea angajatului la lucru după ce a primit preavizul de concediere. […]”

III – Situația de fapt și procedura principală

11. Prezenta cerere de decizie preliminară are la bază două acțiuni formulate în 2006 de Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund Danmark (denumită în continuare „HK”) [7] în numele angajaților Jette Ring și Lone Skouboe în vederea obținerii de despăgubiri, în temeiul legii daneze privind egalitatea de tratament, pentru discriminare pe motiv de handicap. În cazul ambelor raporturi de muncă se convenise că era aplicabil articolul 5 alineatul 2 din FL.

A – *Cauza C-335/11*

12. În cauza Ring, procedura națională are la bază următoarea situație de fapt:

13. Doamna Ring a lucrat din anul 2000 ca operator în cadrul serviciului de relații cu clienții al societății Dansk Almennyttigt Boligselskab (denumită în continuare „DAB”). Începând cu luna iunie 2005 și până la momentul concedierii sale în noiembrie 2005, ea s-a aflat de mai multe ori în concediu medical, perioadele sale de absență reprezentând în total mai mult de 120 de zile. Certificatele medicale prezentate în ceea ce privește perioadele de absență se refereau în principal la dureri de spate cronice, cauzate, printre altele, de o osteoartrită localizată la nivelul vertebrelor lombare, manifestată prin durere de spate constantă în regiunea lombară. După ce medicii care o tratau au stabilit că avea loc o anchilozare a vertebrelor sale lombare ca urmare a unui proces de sudare spontană a acestora, nu mai existau opțiuni terapeutice. Măsurile care ar fi putut atenua durerile doamnei Ring la locul de muncă, precum folosirea unui birou cu înălțime ajustabilă sau trecerea la un program de lucru redus, nu au fost adoptate. Cu toate acestea, în cadrul societății DAB exista, în principiu, posibilitatea ca angajații să beneficieze de un program de lucru redus.

14. Ca urmare a perioadelor de absență acumulate, doamna Ring a fost concediată după ce a primit un preaviz redus în conformitate cu articolul 5 alineatul 2 din FL. Imediat după concedierea doamnei Ring, DAB a publicat un anunț pentru ocuparea unui post vacant cu program de lucru redus, având o fișă a postului comparabilă, în cadrul unui birou regional din apropiere. Doamna Ring a început să

5 — Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (Legea privind egalitatea de tratament pe piața muncii).

6 — Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer Funktionærlov (Legea privind angajații salariați, denumită în continuare „FL”).

7 — Asociația angajaților din sectorul comercial și administrativ din Danemarca.

lucreze în cadrul serviciului de primire a clienților într-o altă societate, care i-a pus la dispoziție un birou cu înălțime ajustabilă și i-a stabilit un program de lucru de 20 de ore pe săptămână. Aceasta a fost angajată cu normă întreagă în conformitate cu sistemul danez privind programul de lucru flexibil care prevedea o compensare a 50 % din costurile salariale [8].

B – *Cauza C-337/11*

15. În cauza Skouboe Werge, Sø- og Handelsretten a stabilit următoarea situație de fapt:

16. Doamna Skouboe Werge a lucrat ca asistent administrativ în cadrul societății Pro Display începând cu anul 1998. Aceasta a suferit un traumatism cervical în urma unui accident rutier în decembrie 2003, care a dus la acordarea unui concediu medical de trei săptămâni, după care, într-o primă etapă, și-a reluat activitatea cu normă întreagă în cadrul societății Pro Display. La sfârșitul anului 2004, când s-a constatat că doamna Skouboe Werge continua să prezinte sechele ca urmare a traumatismului cervical suferit, i s-a eliberat un certificat medical, acordat provizoriu pentru patru săptămâni, pe baza căruia trebuia să lucreze numai aproximativ 4 ore pe zi. În ianuarie 2005, ca urmare a unor probleme persistente de sănătate, doamna Skouboe Werge a intrat în concediu medical complet. Ca urmare a acestui fapt, în conformitate cu regula celor 120 de zile prevăzută la articolul 5 alineatul 2 din FL, a fost concediată cu un preaviz redus de o lună, concedierea producând efecte începând cu data de 31 mai 2005.

17. Problemele de sănătate ale doamnei Skouboe Werge s-au manifestat în special prin dureri în regiunea gâtului care se extindeau către umeri, probleme ale maxilarelor, oboseală, dificultăți de concentrare și de memorie, dificultăți de exprimare, hipersensibilitate la zgomot, toleranță scăzută la stres și amețeli. Prin urmare, în luna iunie 2006 a fost aprobată pensionarea anticipată a doamnei Skouboe Werge pe baza unei evaluări a capacității sale de muncă ca fiind de aproximativ 8 ore pe săptămână, cu un ritm de lucru redus. În plus, prin decizia Oficiului pentru Accidente de Muncă și Boli Profesionale, gradul de invaliditate al doamnei Skouboe Werge a fost evaluat la 10 %, iar incapacitatea sa de muncă a fost evaluată ca fiind de 65 %.

18. În procedura principală, HK a susținut că nu era posibilă concedierea angajatelor în cauză cu un preaviz redus în temeiul articolului 5 alineatul 2 din FL, întrucât aceasta ar încălca principiul interzicerii discriminării pe motiv de handicap prevăzut de Directiva 2000/78. Instanța de trimitere solicită, așadar, să se stabilească cum trebuie definit „handicapul” în sensul Directivei 2000/78.

IV – Cererea de decizie preliminară și procedura în fața Curții

19. Prin ordonanțele din 29 iunie 2011, primite de grefa Curții la 1 iulie 2011, Sø- og Handelsretten a suspendat judecarea cauzelor și a adresat Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) a) Persoana care, din cauza unor tulburări fizice, mentale sau psihice, nu poate sau poate doar într-o măsură limitată să își desfășoare activitatea de la locul de muncă într-o perioadă care îndeplinește cerința cu privire la durată prevăzută la punctul 45 din Hotărârea Chacón Navas, pronunțată de Curtea de Justiție în cauza C-13/05, intră în sfera de aplicare a noțiunii de handicap în sensul directivei?

b) O stare cauzată de o afecțiune medicală diagnosticată drept incurabilă poate intra în sfera de aplicare a noțiunii de handicap în sensul directivei?

8 — Sistemul privind programul de lucru flexibil este un sistem danez în cadrul căruia statul acordă subvenții salariale pentru angajarea unor persoane care prezintă o capacitate de muncă redusă în mod permanent.

c) O stare cauzată de o afecțiune medicală diagnosticată drept temporară poate intra în sfera de aplicare a noțiunii de handicap în sensul directivei?

2) Reducerea permanentă a capacității funcționale care nu implică necesitatea unor echipamente speciale sau a unor măsuri similare, ci doar că persoana respectivă nu poate lucra cu normă întreagă, ar trebui considerată ca fiind un handicap în sensul în care acest termen este utilizat în Directiva 2000/78 a Consiliului?

3) Programul de lucru redus reprezintă o măsură dintre cele enumerate la articolul 5 din Directiva 2000/78 a Consiliului?

4) Directiva 2000/78 a Consiliului se opune aplicării unei dispoziții de drept național care prevede că angajatorul are dreptul de a concedia un angajat cu o perioadă de preaviz redusă în cazul în care angajatul și-a primit salariul în timpul concediului medical pentru o perioadă totală de 120 de zile în interval de 12 luni consecutive, dacă angajatul respectiv este o persoană care trebuie considerată persoană cu handicap în sensul directivei, în condițiile în care

a) absența se datorează handicapului

sau

b) absența se datorează faptului că angajatorul nu a aplicat măsurile corespunzătoare în situația specifică pentru a permite unei persoane cu handicap să își desfășoare activitatea?”

20. Prin Ordonanța din 4 august 2011, președintele Curții a conexat cauzele C-335/11 și C-337/11 pentru buna desfășurare a procedurii scrise și orale, precum și în vederea pronunțării hotărârii.

21. În afară de părțile din litigiul principal, au participat la procedura scrisă și la procedura orală în fața Curții guvernele danez, irlandez, polonez și guvernul Regatului Unit, precum și Comisia. În plus, guvernele belgian și elen au depus observații scrise.

V – Apreciere

22. Primele două întrebări adresate de Sø- og Handelsretten trebuie să primească un răspuns comun, întrucât ambele se referă la definiția noțiunii de handicap (a se vedea punctul A de mai jos). A treia întrebare se referă la conținutul și la întinderea măsurilor pe care angajatorul trebuie să le adopte în conformitate cu articolul 5 din Directiva 2000/78 (a se vedea punctul B de mai jos). În final, trebuie să fie examinată a patra întrebare, și anume, dacă reducerea termenului de preaviz ca urmare a unei absențe determinate de boală reprezintă o măsură discriminatorie (a se vedea punctul C de mai jos).

A – *Prima și a doua întrebare*

1. Definiția noțiunii de handicap

23. Nu există o definiție a noțiunii de handicap chiar în textul Directivei 2000/78.

24. Curții de Justiție i s-a solicitat deja să definească această noțiune în raport cu dreptul Uniunii în cauza Chacón Navas. Potrivit acestei definiții, noțiunea de handicap desemnează o „limitare care este rezultatul în special al unor afecțiuni fizice, mentale sau psihice și care împiedică participarea persoanei în cauză la viața profesională” [9]. De asemenea, trebuie să fie probabil că limitarea va fi de durată [10].

25. În anul 2010 – așadar, la câțiva ani după pronunțarea Hotărârii Chacón Navas – Uniunea Europeană a ratificat Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități. În primul rând, în preambulul convenției se menționează că noțiunea de handicap trebuie înțeleasă în mod dinamic, aceasta aflându-se într-o evoluție constantă [11]. Articolul 1 din convenție definește apoi această noțiune. Potrivit respectivei definiții, „persoanele cu dizabilități includ acele persoane care au deficiențe fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale de durată, deficiențe care, în interacțiune cu diverse bariere, pot îngrădi participarea deplină și efectivă a persoanelor în societate, în condiții de egalitate cu ceilalți”.

26. Rezultă din articolul 216 alineatul (2) TFUE că acordurile internaționale încheiate de Uniune sunt obligatorii pentru instituțiile Uniunii și pentru statele membre. După ce au intrat în vigoare, acordurile internaționale încheiate de Uniune reprezintă o parte esențială („integrantă”) din ordinea juridică a Uniunii [12]. În consecință, în măsura posibilului, dispozițiile din dreptul derivat al Uniunii trebuie să fie interpretate în conformitate cu obligațiile de drept internațional public asumate de Uniune [13].

27. În consecință, noțiunea de handicap în sensul Directivei 2000/78 nu trebuie să restrângă sfera protecției acordate prin Convenția ONU. Potrivit definiției cuprinse în Convenția ONU, îngrădirea participării în societate este rezultatul „interacțiunii cu diverse bariere”. În această privință, este posibil ca, în anumite situații, definiția stabilită în Hotărârea Chacón Navas să fie mai restrictivă decât definiția cuprinsă în Convenția ONU și să fie necesar să fie interpretată în conformitate cu dreptul internațional.

28. În speță, însă, esența problemei nu privește elementul definiției care se referă la „bariere”. Instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă o stare cauzată de o boală care a fost diagnosticată ca fiind incurabilă sau temporar incurabilă poate fi cuprinsă în sfera noțiunii de handicap. Nici definiția stabilită în Hotărârea Chacón Navas, nici cea cuprinsă în Convenția ONU nu oferă, în sine, un răspuns la întrebările adresate de instanța de trimitere. Astfel, în afară de cerința ca limitarea capacității de muncă să fie de durată, niciuna dintre aceste definiții nu conține vreun criteriu explicit care să permită să se distingă handicapul de boală.

29. Prin urmare, pentru a se răspunde la întrebările adresate de instanța de trimitere trebuie să analizăm distincția dintre boală și handicap.

9 — Hotărârea Chacón Navas (citată la nota de subsol 3, punctul 43).

10 — *Idem* (punctul 45).

11 — A se vedea în același sens concluziile avocatului general în cauza Chacón Navas (citată la nota de subsol 3, punctul 66).

12 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 10 septembrie 1996, Comisia/Germania, C-61/94, Rec., p. I-3989, punctul 52, Hotărârea din 12 ianuarie 2006, Algemene Scheeps Agentuur Dordrecht, C-311/04, Rec., I-609, punctul 25, Hotărârea din 3 iunie 2008, Intertanko și alții, C-308/06, Rep., p. I-4057, punctul 42, Hotărârea din 3 septembrie 2008, Kadi și Al Barakaat International Foundation/Consiliul și Comisia, C-402/05 P și C-415/05 P, Rep., p. I-6351, punctul 307, precum și Hotărârea din 21 decembrie 2011, Air Transport Association of America și alții (C-366/10, Rep., p. I-13755, punctul 50).

13 — A se vedea Hotărârea Comisia/Germania (citată la nota de subsol 12, punctul 52), Hotărârea din 14 iulie 1998, Bettati (C-341/95, Rec., p. I-4355, punctul 20), Hotărârea din 9 ianuarie 2003, Petrotub și Republica (C-76/00 P, Rec., p. I-79, punctul 57), și Hotărârea din 14 mai 2009, Internationaal Verhuis- en Transportbedrijf Jan de Lely (C-161/08, Rep., p. I-4075, punctul 38).

2. Distincția dintre handicap și boală

30. În Hotărârea Chacón Navas, Curtea a stabilit că lucrătorilor nu li se aplică protecția oferită de Directiva 2000/78 atunci când sunt afectați de orice tip de boală [14]. Curtea realizează în acest mod o distincție între boală și handicap. Astfel, „boala" nu este menționată în directivă ca un motiv de discriminare interzisă distinct.

31. Curtea a exclus însă numai „boala în sine" din sfera de aplicare a directivei [15]. Din Hotărârea Chacón Navas nu se poate deduce că o boală, cauză a unui handicap, nu poate fi calificată drept handicap. În sfârșit, în a doua hotărâre a Curții privind discriminarea pe motiv de handicap, aceasta a precizat de asemenea că nu se poate deduce din Hotărârea Chacón Navas că domeniul de aplicare *ratione personae* al directivei menționate trebuie interpretat în mod restrictiv [16].

32. În special, nu există niciun element care să indice că Directiva 2000/78 urmărește să acopere numai handicapul congenital sau pe cel care este rezultatul unui accident. A realiza distincții în vederea stabilirii domeniului de aplicare al directivei în funcție de cauza handicapului ar fi arbitrar și ar contraveni chiar scopului directivei de a asigura egalitatea de tratament.

33. Trebuie, prin urmare, să se distingă între boala care este o posibilă cauză a deficienței și deficiența care este rezultatul bolii. O limitare permanentă care este rezultatul bolii și care împiedică participarea la viața profesională se încadrează de asemenea în sfera protecției acordate de directivă.

34. Prezentele cauze privesc deficiențe fizice care se manifestă, printre altele, prin dureri și o pierdere a mobilității. Prin urmare, distincția dintre boală și handicap este mai ușor de realizat în aceste cauze decât în cauza pe care a trebuit să o soluționeze Curtea Supremă a Statelor Unite în care aceasta a constatat că chiar și o infecție *asimptomatică* cu virusul HIV poate constitui un handicap în sensul Anti-Discrimination Act [17]. Instanța națională este cea care trebuie să stabilească dacă, într-un caz concret, problemele de sănătate de care suferă o persoană reprezintă o limitare.

35. În textul Directivei 2000/78 nu există niciun element care să indice că domeniul de aplicare al acesteia ar fi limitat de un anumit nivel de gravitate a handicapului [18]. Dat fiind însă că acest aspect nu a fost invocat nici de instanța de trimitere, nici de părțile din procedură, nu este necesar să fie soluționat acum în mod definitiv.

36. În plus, pentru stabilirea existenței unui handicap, este esențial să fie probabil că limitarea va dura „mult timp" [19]. În această privință, Convenția ONU prevede că dizabilitățile trebuie să fie „de durată" [20]. Considerăm că nu există diferențe semnificative între cele două expresii.

37. Condiția ca limitarea să fie de durată va fi în general îndeplinită în cazul unei limitări care este rezultatul unei boli incurabile. Cu toate acestea, chiar și o boală care este, în principiu, vindecabilă poate necesita un timp atât de îndelungat până să aibă loc o însănătoșire completă încât să determine o limitare de durată. În plus, chiar și o boală care este, în principiu, vindecabilă poate lăsa sechele care

14 — Hotărârea Chacón Navas (citată la nota de subsol 3, punctul 46).

15 — *Idem* (punctul 57).

16 — Hotărârea din 17 iulie 2008, Coleman (C-303/06, Rep., p. I-5603, punctul 46).

17 — US Supreme Court, Bragdon v. Abbott, 524 US 624 [1998]. Articolul 12102 alineatul 1 litera (A) din ADA 1990 prevede că un handicap reprezintă „a physical […] impairment that substantially limits one or more of [an individual's] major life activities".

18 — Și Curtea Europeană a Drepturilor Omului a recunoscut că un diabet zaharat de tip I, pe care autoritățile naționale l-au considerat o afecțiune minoră, reprezintă un handicap din punctul de vedere al combaterii discriminării. A se vedea Curtea Europeană a Drepturilor Omului, Hotărârea Glor împotriva Elveției din 30 aprilie 2009 (cererea nr. 13444/04), referitoare la articolul 14 din CEDO, în care diabetul a fost considerat un handicap.

19 — Hotărârea Chacón Navas (citată la nota de subsol 3, punctul 45).

20 — În versiunea în limba engleză, „long-term […] impairments", în versiunea în limba franceză, „incapacités […] durables".

să constituie o limitare de durată. În cazul specific al bolilor cronice, trecerea de la o boală (vindecabilă) la o limitare probabil permanentă, care numai atunci va avea caracterul unui handicap, poate reprezenta un proces continuu. Numai în momentul în care este diagnosticată existența unei limitări permanente se va putea vorbi de un handicap.

38. Prin urmare, simpla constatare a faptului că o boală este în sine vindecabilă sau incurabilă, permanentă sau temporară, nu permite să se ajungă la nicio concluzie definitivă cu privire la existența ulterioară a unei limitări de durată.

3. Necesitatea unor echipamente speciale

39. Instanța de trimitere întreabă, în plus, dacă recunoașterea existenței unui handicap este condiționată de necesitatea ca persoana în cauză să folosească echipamente speciale sau dacă este suficient ca aceasta să nu mai fie în măsură să lucreze cu normă întreagă.

40. Noțiunea de handicap în sensul directivei nu presupune necesitatea utilizării unor echipamente speciale.

41. Din articolul 5 din Directiva 2000/78 reiese în mod clar că este necesar să fie stabilită, mai întâi, existența unui handicap pentru ca măsurile corespunzătoare necesare să fie luate. Considerentul (20) cuprinde unele indicații cu privire la înțelesul expresiei „măsuri corespunzătoare” și menționează, printre altele, necesitatea „amenajării locului de muncă în funcție de handicap”. Necesitatea unor amenajări și a unor echipamente speciale este, așadar, o *consecință* a constatării existenței unui handicap, iar nu un element component al definiției noțiunii de handicap.

42. Necesitatea unor echipamente speciale nu pare a fi un element constitutiv al definiției noțiunii de handicap nici în raport cu sensul și cu scopul directivei. Potrivit directivei, handicapul poate fi rezultatul unor deficiențe fizice, mentale sau psihologice. Cu toate acestea, cerința necesității unor echipamente speciale pare să corespundă numai ipotezei unei persoane cu deficiențe fizice. În cazul în care echipamentele ar reprezenta un element necesar al noțiunii de handicap, deficiențele mentale sau psihologice, menționate explicit în directivă, ar fi excluse, întrucât nu necesită în mod normal echipamente speciale. Mai mult, o astfel de cerință ar dezavantaja tocmai persoanele al căror handicap nu poate fi compensat sau atenuat de un echipament special și care, din acest motiv, sunt adesea mai grav afectate decât celelalte.

43. Prin urmare, singurul element decisiv este dacă a fost împiedicată participarea la viața profesională.

44. DAB și Pro Display au susținut că o persoană poate fi considerată ca având un handicap numai dacă este complet exclusă din viața profesională, astfel încât o capacitate de muncă redusă nu este suficientă pentru ca aceasta să fie calificată drept persoană cu handicap. Acest argument nu este convingător. Fie și numai în raport cu sensul general al termenilor, expresia „împiedicată să participe la viața profesională” include și limitări care nu sunt decât parțiale, nefiind limitată numai la ipoteza unei „excluderi” totale din viața profesională.

45. Ideea că expresia menționată include și persoane care sunt împiedicate să participe la viața profesională prin faptul că nu sunt în măsură să lucreze cu normă întreagă este susținută și de considerentul (17) al directivei. Potrivit acestuia, directiva protejează lucrătorii care sunt, în principiu, „competenți, capabili și disponibili să îndeplinească funcțiile esențiale corespunzătoare postului”. Directiva urmărește, așadar, tocmai protejarea persoanelor care sunt, în principiu, capabile să participe la viața profesională, fie și numai într-o măsură limitată sau cu condiția existenței unor echipamente speciale. Prin urmare, aplicarea directivei nu este condiționată de excluderea persoanei în cauză din viața profesională.

46. Ajungem, așadar, la concluzia intermediară că noțiunea de handicap se referă la o limitare care este rezultatul în special al unor afecțiuni fizice, mentale sau psihice și care împiedică participarea persoanei în cauză la viața profesională. Nu este relevant pentru definiția handicapului dacă această afecțiune a fost cauzată de o boală; singurul factor decisiv este ca limitarea să fie de durată. Chiar și o reducere de durată a capacităților funcționale care nu necesită utilizarea unor echipamente speciale și care se manifestă numai sau în principal prin aceea că persoana în cauză nu este în măsură să lucreze cu normă întreagă se încadrează în sfera noțiunii de handicap în sensul Directivei 2000/78.

B – *A treia întrebare*

47. Prin intermediul celei de a treia întrebări, Sø- og Handelsretten solicită să se stabilească dacă printre amenajările corespunzătoare pentru persoanele cu handicap se numără și reducerea programului de lucru.

48. În articolul 5 prima teză din Directiva 2000/78 se afirmă că sunt prevăzute amenajări corespunzătoare în scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap. Aceasta înseamnă că angajatorul trebuie să ia „măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă” pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze ori să aibă acces la formare. Angajatorul este scutit de această obligație în cazul în care aceste măsuri ar presupune o sarcină disproporționată pentru el.

49. Obiectivul urmărit de această prevedere este de a asigura nu numai egalitatea de *tratament*, ci și crearea unei *situații* de egalitate a persoanei cu handicap, permițându-i astfel exercitarea unei profesii.

50. Articolul 5 din Directiva 2000/78 nu prevede decât că măsurile trebuie să fie „corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă” pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă etc.

51. Considerentul (20) al directivei aduce însă o serie de precizări cu privire la această dispoziție. Potrivit acestuia, trebuie prevăzute „măsuri eficiente și practice” „destinate amenajării locului de muncă în funcție de handicap, de exemplu, prin amenajarea localurilor sau adaptarea echipamentelor, a ritmului de lucru, a repartizării sarcinilor sau a ofertei de mijloace de formare sau de încadrare”.

52. Reducerea programului de lucru ar putea să corespundă exemplului explicit dat în cadrul considerentului menționat referitor la „adaptarea ritmului de lucru”. Cu toate acestea, DAB și Pro Display consideră că expresia „ritm de lucru” nu se referă la programul de lucru, ci numai la modul în care este prestată activitatea și la viteza de lucru sau la modul în care sunt repartizate sarcinile între angajați.

53. Chiar dacă se consideră că reducerea programului de lucru nu corespunde sensului expresiei „adaptarea ritmului de lucru”, apreciem că reducerea programului de lucru se numără printre măsurile avute în vedere de articolul 5 din directivă.

54. Din modul în care este formulat considerentul (20) al directivei rezultă că acesta nu face decât să enumere o serie de exemple, fără să stabilească o listă exhaustivă. Din simplul fapt că respectivul considerent nu menționează expres reducerea programului de lucru nu se poate deduce că o astfel de măsură nu este cuprinsă în sfera de aplicare a articolului 5 din directivă.

55. DAB și Pro Display atrag de asemenea atenția asupra faptului că directiva nu menționează programul de lucru și că această noțiune nu a fost discutată nici în cadrul lucrărilor pregătitoare ale directivei. În plus, aceste societăți afirmă că noțiunea de reducere a programului de lucru este atât de strâns legată de Directiva privind munca pe fracțiune de normă [21] încât orice discuție referitoare la respectiva noțiune trebuie efectuată numai în raport cu această din urmă directivă.

56. Cu toate acestea, legiuitorul Uniunii a dat o formulare largă textului articolului 5 din Directiva 2000/78, referindu-se la modul general la măsuri care să permită persoanelor cu handicap să aibă acces la un loc de muncă. O reducere a programului de lucru este fără îndoială de natură să permită unei persoane cu handicap să exercite o profesie.

57. Considerentul (20) al directivei constituie de asemenea un argument care susține ideea unei interpretări în sens larg a articolului 5. Astfel, reiese din considerentul menționat că, contrar celor susținute de DAB și de Pro Display, măsurile avute în vedere nu sunt numai de ordin material, ci sunt și organizatorice. „Amenajarea localurilor sau adaptarea echipamentelor” privește înlăturarea obstacolelor fizice, în timp ce „adaptarea ritmului de lucru, a repartizării sarcinilor sau a ofertei de mijloace de formare sau de încadrare” se referă la măsuri cu caracter organizatoric. Aceasta corespunde, în special, modului în care este conceput handicapul în cadrul Convenției ONU, care consideră că limitările pot fi rezultatul nu numai al unor bariere fizice, ci și al unor bariere de alt tip, în special sociale.

58. Sensul și finalitatea Directivei 2000/78 reprezintă de asemenea un argument în favoarea ideii că activitatea cu fracțiune de normă este avută în vedere de aceasta. Directiva menționată impune măsuri individualizate în vederea asigurării egalității de tratament și, așadar, a unei implicări sporite a persoanelor cu handicap în viața profesională [22]. Elementul decisiv trebuie să fie, așadar, capacitatea unei anumite măsuri de a permite unei persoane cu handicap să exercite o profesie sau să continue să o facă. În aceste condiții, o măsură care permite persoanelor cu handicap care sunt capabile să lucreze cel puțin o parte din timp să nu fie complet excluse de pe piața muncii, oferindu-le posibilitatea de a participa în mod adecvat la viața profesională prin crearea accesului la un loc de muncă pe fracțiune de normă, este întru totul conformă cu sensul și cu finalitatea directivei. Nu există niciun motiv pentru care să se considere că directiva impune numai măsuri precum instalarea unui ascensor sau a unor instalații sanitare accesibile pentru un scaun cu rotile – care pot implica eforturi și costuri considerabile – excluzând însă măsuri precum reducerea programului de lucru.

59. Este adevărat că nu este lipsită de temei obiecția formulată de DAB și de Pro Display potrivit căreia o activitate cu fracțiune de normă poate constitui, în anumite situații, o ingerință majoră în raporturile juridice dintre angajator și salariat și se poate dovedi a fi o sarcină constrângătoare pentru angajator. Totuși, același lucru este valabil și în ceea ce privește exemplul referitor la amenajarea localurilor. Acesta este motivul pentru care a doua teză a articolului 5 impune această obligație angajatorului numai cu condiția ca măsurile respective să nu constituie o sarcină disproporționată pentru el. În această privință, directiva urmărește obținerea unui echilibru adecvat între interesul lucrătorului cu handicap de a beneficia de măsuri în favoarea sa și cel al angajatorului de a nu fi obligat să accepte în mod necondiționat ingerințe în organizarea întreprinderii sale sau să sufere un prejudiciu economic.

60. Ajungem, așadar, la concluzia intermediară că o reducere a programului de lucru se poate număra printre măsurile avute în vedere de articolul 5 din Directiva 2000/78. Este de competența instanței naționale să stabilească, de la caz la caz, dacă o astfel de măsură poate constitui o sarcină disproporționată pentru angajator.

21 — Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35).

22 — A se vedea considerentele (8), (9), (11) și (16) ale Directivei 2000/78.

C – *A patra întrebare*

1. Prima parte a celei de a patra întrebări

61. În cadrul primei părți a celei de a patra întrebări, Sø- og Handelsretten solicită să se stabilească în ce măsură este contrară Directivei 2000/78 o dispoziție națională care prevede concedierea însoțită de o perioadă de preaviz redusă în cazul unor absențe pe motiv de boală, atunci când respectiva dispoziție se aplică și în cazul în care absențele sunt rezultatul unui handicap.

62. Articolul 1 din Directiva 2000/78 coroborat cu articolul 2 alineatul (2) din aceasta interzice discriminarea directă sau indirectă bazată pe handicap în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Potrivit acestei din urmă prevederi, o discriminare directă se produce atunci când o persoană, din cauza unui handicap, este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât o altă persoană aflată într-o situație asemănătoare. O discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoanele cu handicap în raport cu alte persoane, cu excepția cazului în care această situație poate fi justificată. În conformitate cu articolul 3 alineatul (1) litera (c) din directivă, în domeniul de aplicare material al acesteia sunt cuprinse explicit condițiile de concediere. În consecință, este necesar să examinăm, mai întâi, dacă o reducere a duratei preavizului poate fi calificată drept discriminare directă sau indirectă și, în cazul unui răspuns afirmativ, dacă o astfel de discriminare poate fi justificată.

a) Dezavantajul

63. Mai întâi de toate, este necesar să precizăm obiectul analizei noastre. Instanța de trimitere întreabă numai dacă o dispoziție care prevede reducerea termenului de preaviz în cazul unor absențe pe motiv de boală este conformă cu dreptul Uniunii.

64. O altă întrebare evidentă în raport cu situația de fapt din speță ar fi în ce măsură absențele legate de un handicap sau de o boală care este rezultatul unui handicap pot constitui în general un motiv acceptabil de concediere. Curtea a stabilit deja că directiva se opune unei concedieri care, având în vedere obligația angajatorului de a realiza amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap, nu este justificată de faptul că persoana în cauză nu este disponibilă pentru a îndeplini cerințele esențiale ale postului său[23]. Din aceasta s-ar putea deduce *per a contrario* că o concediere este permisă atunci când amenajările necesare pentru adaptarea locului de muncă ar reprezenta o sarcină disproporționată pentru angajator sau atunci când salariatul, din cauza absențelor sale, nu este disponibil pentru a îndeplini cerințele esențiale ale postului său. În opinia noastră, însă, această concluzie a Curții nu a clarificat în mod definitiv aspectul dacă este admisibilă o concediere motivată de absențele datorate unei boli care este rezultatul unui handicap. Cu toate acestea, pentru a răspunde la întrebarea adresată, ne vom concentra în prezent exclusiv pe aspectul legat de reducerea termenului de preaviz.

65. În cazul în care un lucrător cu handicap este absent din cauza unei boli „obișnuite”, faptul că absențele pe motiv de boală sunt luate în considerare în vederea reducerii perioadei de preaviz nu creează un dezavantaj pentru respectiva persoană în raport cu o persoană fără handicap. Astfel, probabilitatea de a contracta o boală precum gripa nu este influențată, la modul general, de handicap și este aceeași în cazul lucrătorilor cu handicap și al celor fără handicap.

23 — Hotărârea Chacón Navas (citată la nota de subsol 3, punctul 51).

66. În speță, însă, este vorba despre absențe determinate de un handicap. Articolul 5 alineatul 2 din FL pare să fie neutru, întrucât se aplică tuturor lucrătorilor care au fost absenți mai mult de 120 de zile pe motiv de boală. Acesta nu dă, așadar, naștere unei discriminări directe în defavoarea persoanelor cu handicap. Astfel, această dispoziție nu se referă direct la criteriul de diferențiere interzis al handicapului și nu prevede o diferență de tratament prin raportare la un criteriu care să fie indisociabil legat de handicap. Este clar că un handicap nu atrage în mod necesar apariția unor boli și nu determină întotdeauna absențe pe motiv de boală, astfel încât nu se poate considera că există o asemenea legătură indisociabilă.

67. Cu toate acestea, apreciem că există aici o discriminare indirectă. Astfel, în măsura în care boala este legată de un handicap, situații diferite sunt tratate în același fel. La modul general, lucrătorii cu handicap sunt mai expuși riscului de a fi afectați de o boală legată de handicapul lor decât lucrătorii care nu suferă de niciun handicap. Aceștia din urmă nu pot fi afectați decât de boli „obișnuite”. Lucrătorii cu handicap pot însă contracta și boli specifice. Prin urmare, dispoziția care prevede reducerea termenului de preaviz îi dezavantajează în mod indirect pe lucrătorii cu handicap în raport cu ceilalți lucrători.

68. Considerăm că nu este convingătoare obiecția invocată de unele dintre părți, potrivit căreia, ca urmare a dreptului lucrătorului de a nu divulga natura bolii sale, nu ar fi posibil să se distingă între bolile „obișnuite” și cele care sunt rezultatul unui handicap. Astfel, există posibilități de a concilia ambele aspecte, recurgând, de exemplu, la un medic consultant.

b) Justificare

69. Potrivit articolului 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din directivă, o prevedere precum articolul 5 alineatul 2 din FL este justificată atunci când urmărește un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare. Această formulare corespunde condițiilor generale recunoscute în dreptul Uniunii privind justificarea unei diferențe de tratament [24].

70. Prin urmare, această prevedere trebuie să fie de natură să realizeze un obiectiv legitim. Ea trebuie de asemenea să fie necesară, ceea ce înseamnă că obiectivul legitim urmărit trebuie să nu poată fi atins printr-un mijloc mai puțin constrângător și tot atât de adecvat. În sfârșit, prevederea trebuie de asemenea să fie proporțională în sensul cel mai strict, adică nu trebuie să dea naștere niciunui inconvenient care să fie disproporționat în raport cu obiectivele urmărite [25].

71. În cadrul examinării acestor criterii nu trebuie pierdut din vedere că este stabilit în jurisprudență că statele membre dispun de o marjă largă de apreciere în ceea ce privește alegerea măsurilor care permit atingerea obiectivelor lor în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă [26].

72. Decizia de trimitere nu prezintă niciun element referitor la obiectivele urmărite de articolul 5 alineatul 2 din FL. Aceasta face ca evaluarea să fie dificilă. Prin urmare, instanța de trimitere va fi cea care va trebui să aprecieze în mod definitiv justificarea dispoziției în litigiu.

24 — A se vedea Concluziile prezentate la 6 mai 2010 în cauza Andersen (C-499/08, Rep., p. I-9343, punctul 42).

25 — Hotărârea din 12 iulie 2001, Jippes și alții (C-189/01, Rec., p. I-5689, punctul 81), Hotărârea din 7 iulie 2009, S.P.C.M. și alții (C-558/07, Rep., p. I-5783, punctul 41), și Hotărârea din 8 iulie 2010, Afton Chemical (C-343/09, Rep., p. I-7023, punctul 45 și jurisprudența citată).

26 — A se vedea, în ceea ce privește discriminarea pe motiv de vârstă, Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, Rep., p. I-8531, punctul 68), și Hotărârea din 12 octombrie 2010, Rosenbladt (C-45/09, Rep., p. I-9391, punctul 41).

73. Guvernul danez a afirmat că articolul 5 alineatul 2 din FL încerca să realizeze un just echilibru între interesele angajatorilor și cele ale lucrătorilor în cazul unor absențe lungi pe motiv de boală. În ultimă instanță însă, această dispoziție ar sluji mai ales intereselor angajaților. Termenul de preaviz redus în cazul unei absențe îndelungate pe motiv de boală l-ar încuraja pe angajator să nu îl concedieze pe lucrătorul bolnav cu prima ocazie, ci să continue raporturile de muncă într-o primă etapă, știind că, în cazul unei absențe foarte lungi, termenul de preaviz va fi, în schimb, redus.

74. Aceste obiective sunt legitime și dispoziția în cauză nu este, ținând seama de marja de apreciere a statelor membre, vădit inadecvată [27] pentru realizarea lor. Ar trebui să fie posibilă includerea unei măsuri alternative, mai puțin stricte, în restul sistemului normativ al dreptului muncii. Însă, în lipsa unor informații suplimentare, este dificil să se aprecieze în ce măsură ar fi realizabilă o astfel de posibilitate.

75. Factorul decisiv este dacă inconvenientele suferite de lucrătorii cu handicap ca urmare a termenului de preaviz redus în forma sa actuală sunt proporționale cu obiectivele urmărite, cu alte cuvinte, dacă nu le produce persoanelor în cauză un prejudiciu excesiv. Aceasta necesită găsirea unui just echilibru între diferitele interese contrare implicate [28]. Se poate pune problema dacă o reglementare adecvată nu ar trebui să țină seama și de nivelul de gravitate a handicapului, precum și de șansele lucrătorului în cauză de a găsi un nou loc de muncă. Cu cât handicapul va fi mai sever și cu cât îi va fi mai greu să găsească un nou loc de muncă, cu atât mai importantă va deveni pentru lucrător durata termenului de preaviz. Este de competența instanței de trimitere să examineze în mod detaliat această problemă.

76. În concluzie, răspunsul la prima parte a celei de a patra întrebări va fi, așadar, că Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede că angajatorul poate concedia cu un termen de preaviz redus un lucrător în cazul unor absențe pe motiv de boală atunci când boala este rezultatul unui handicap. Situația este diferită în cazul în care acest dezavantaj este, în conformitate cu articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din directivă, obiectiv justificat de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestuia sunt adecvate și necesare.

2. A doua parte a celei de a patra întrebări

77. În final, în cadrul celei de a doua părți a celei de a patra întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă Directiva 2000/78 se opune posibilității reducerii termenului de preaviz în cazul în care absențele lucrătorului se datorează faptului că angajatorul nu a luat măsurile corespunzătoare, în conformitate cu articolul 5 din directivă, pentru a permite unei persoane cu handicap să își desfășoare activitatea.

78. În cadrul stabilirii amenajărilor corespunzătoare în sensul articolului 5 din directivă, se realizează deja implicit o examinare a proporționalității. În această privință, intră în cadrul evaluării comparative a intereselor lucrătorului cu handicap și a celor ale angajatorului aspectul dacă se poate impune în mod rezonabil angajatorului să adopte măsurile necesare. În cazul în care angajatorul nu realizează amenajările rezonabile corespunzătoare, acesta nu își îndeplinește obligațiile în temeiul articolului 5 din directivă, fapt care nu trebuie să îi permită să obțină vreun avantaj juridic. Obligațiile prevăzute la articolul 5 din directivă ar rămâne fără efect dacă omisiunea de a adopta măsurile corespunzătoare rezonabile ar putea justifica discriminarea unui lucrător cu handicap. În consecință, ar fi contrar sensului si scopului acestor dispoziții ca absențele lucrătorului care sunt rezultatul unei omisiuni din partea angajatorului să poată justifica o reducere a termenului de preaviz.

27 — A se vedea cu privire la acest aspect Hotărârea Palacios de la Villa (citată la nota de subsol 26, punctul 72) și Hotărârea din 12 ianuarie 2010, Petersen (C-341/08, Rep., p. I-47, punctul 70).

28 — A se vedea cu privire la acest aspect concluziile noastre prezentate în cauza Andersen (citată la nota de subsol 24, punctul 68) și concluziile noastre din 2 octombrie 2012 prezentate în cauza Comisia/Ungaria (C-286/12, punctul 78).

79. În consecință, în cazul în care aplicarea termenului de preaviz redus se bazează pe absențe ale lucrătorului care sunt cauzate de faptul că angajatorul nu a realizat amenajările corespunzătoare în conformitate cu articolul 5 din Directiva 2000/78, suntem în prezența unei discriminări nejustificate.

VI – Concluzie

80. Având în vedere considerațiile de mai sus, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare după cum urmează:

„1) a) Noțiunea de handicap în sensul Directivei 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă se referă la o limitare care este rezultatul în special al unor afecțiuni fizice, mentale sau psihice și care împiedică participarea persoanei în cauză la viața profesională.

b) Nu este relevant pentru definiția handicapului dacă această afecțiune a fost cauzată de o boală; singurul factor decisiv este ca limitarea să fie de durată.

c) Chiar și o reducere de durată a capacităților funcționale care nu necesită utilizarea unor echipamente speciale și care se manifestă numai sau în principal prin aceea că persoana în cauză nu este în măsură să lucreze cu normă întreagă se încadrează în sfera noțiunii de handicap în sensul Directivei 2000/78.

2) O reducere a programului de lucru se poate număra printre măsurile avute în vedere la articolul 5 din Directiva 2000/78. Este de competența instanței naționale să stabilească, de la caz la caz, dacă o astfel de măsură poate constitui o sarcină disproporționată pentru angajator.

3) Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede că angajatorul poate concedia cu un termen de preaviz redus un lucrător în cazul unor absențe pe motiv de boală atunci când boala este rezultatul unui handicap. Situația este diferită în cazul în care acest dezavantaj este, în conformitate cu articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din directivă, obiectiv justificat de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestuia sunt adecvate și necesare. Cu toate acestea, în cazul în care aplicarea termenului de preaviz redus se bazează pe absențe ale lucrătorului care sunt cauzate de faptul că angajatorul nu a realizat amenajările corespunzătoare în conformitate cu articolul 5 din Directiva 2000/78, suntem în prezența unei discriminări nejustificate.”