Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (δεύτερο τμήμα)

της 11ης Απριλίου 2013*

«Κοινωνική πολιτική — Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία — Οδηγία 2000/78/ΕΚ — Ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία — Άρθρα 1, 2, και 5 — Διαφορετική μεταχείριση λόγω αναπηρίας — Απόλυση — Ύπαρξη αναπηρίας — Απουσίες του εργαζομένου λόγω της αναπηρίας του — Υποχρέωση προσαρμογών — Εργασία με μειωμένο ωράριο — Διάρκεια προθεσμίας προειδοποιήσεως»

Στις συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-335/11 και C-337/11,

με αντικείμενο αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Sø- og Handelsretten (Δανία) με αποφάσεις της 29ης Ιουνίου 2011, οι οποίες περιήλθαν στο Δικαστήριο την 1η Ιουλίου 2011, στο πλαίσιο των δικών

HK Danmark, ενεργούσα για λογαριασμό της Jette Ring,

κατά

Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11),

και

HK Danmark, ενεργούσα για λογαριασμό της Lone Skouboe Werge,

κατά

Dansk Arbejasgiverforening, ενεργούσα για λογαριασμό της **Pro Display A/S**, υπό εκκαθάριση (C-337/11),

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (δεύτερο τμήμα),

συγκείμενο από τους R. Silva de Lapuerta, πρόεδρο τμήματος, K. Lenaerts, αντιπρόεδρο του Δικαστηρίου, μετέχοντα ως δικαστή στο δεύτερο τμήμα, Γ. Αρέστη, A. Arabadjiev (εισηγητή) και J. L. da Cruz Vilaça, δικαστές,

γενική εισαγγελέας: J. Kokott

γραμματέας: C. Strömholm, υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 18ης Οκτωβρίου 2012,

* Γλώσσα διαδικασίας: η δανική.

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— η HK Danmark, ενεργούσα για λογαριασμό της J. Ring, εκπροσωπούμενη από τον J. Goldschmidt, advokat,

— η HK Danmark, ενεργούσα για λογαριασμό της L. Skouboe Werge, εκπροσωπούμενη από τη M. Østergård, advokat,

— η Dansk almennyttigt Boligselskab, εκπροσωπούμενη από τον C. Emmeluth και τη L. Greisen, advokater,

— η Dansk Arbejasgiverforening, ενεργούσα για λογαριασμό της Pro Display A/S, εκπροσωπούμενη από τις T. Skyum και L. Greisen, advoker,

— η Δανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη αρχικώς από τον C. Vang, στη συνέχεια, από τη V. Pasternak Jørgensen,

— η Βελγική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τη L. Van den Broeck,

— η Ιρλανδία, εκπροσωπούμενη από τον D. O'Hagan, επικουρούμενο από τον C. Power, BL,

— η Ελληνική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τη Δ. Τσαγκαράκη,

— η Ιταλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τη G. Palmieri, επικουρούμενη από τη C. Gerardis, avvocato dello Stato,

— η Πολωνική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον M. Szpunar καθώς και τις J. Faldyga και M. Załęka,

— η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από την K. Smith, barrister,

— η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τη M. Simonsen και τον J. Enegren,

αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις της κατά τη συνεδρίαση της 6ης Δεκεμβρίου 2012,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Οι αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως αφορούν την ερμηνεία των άρθρων 1, 2 και 5 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 (ΕΕ L 303, σ. 16).

2 Οι αιτήσεις αυτές υποβλήθηκαν στο πλαίσιο δύο ενδίκων διαφορών μεταξύ, αφενός, της HK Danmark (στο εξής: HK), ενεργούσας για λογαριασμό της J. Ring, και της Dansk almennyttigt Boligselskab (στο εξής: DAB) και, αφετέρου, της HK, ενεργούσας για λογαριασμό της L. Skouboe Werge και της Dansk Arbejdsgiverforening, που ενεργεί για λογαριασμό της υπό εκκαθάριση Pro Display A/S (στο εξής: Pro Display), με αντικείμενο τη νομιμότητα της απολύσεως της J. Ring και της L. Skouboe Werge, αντιστοίχως.

Το νομικό πλαίσιο

Το διεθνές δίκαιο

3 Στο στοιχείο ε′ του προοιμίου της Συμβάσεως των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, η οποία εγκρίθηκε εξ ονόματος της Ευρωπαϊκής Κοινότητας με την απόφαση 2010/48/ΕΚ του Συμβουλίου, της 26ης Νοεμβρίου 2009 (ΕΕ 2010, L 23, σ. 35, στο εξής: σύμβαση του ΟΗΕ), τονίζονται τα εξής:

«Αναγνωρίζοντας ότι η αναπηρία είναι έννοια που εξελίσσεται και είναι αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης ανάμεσα στα άτομα με μειωμένες δυνατότητες και στα συμπεριφορικά και περιβαλλοντικά εμπόδια που δυσχεραίνουν την πλήρη, πραγματική και ισότιμη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία».

4 Κατά το άρθρο 1 της ως άνω συμβάσεως:

«Ο σκοπός της παρούσας σύμβασης είναι η προώθηση, προστασία και διασφάλιση της πλήρους και ισότιμης απόλαυσης όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών από όλα τα άτομα με αναπηρία και η προάσπιση του σεβασμού της έμφυτης αξιοπρέπειάς τους.

Στα άτομα με αναπηρία περιλαμβάνονται τα άτομα με μακροχρόνιες σωματικές, ψυχικές, νοητικές ή αισθητηριακές αναπηρίες, οι οποίες, σε συνδυασμό με διάφορα εμπόδια, μπορεί να δυσχεραίνουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία σε ισότιμη βάση με τα άλλα άτομα.»

5 Κατά το άρθρο 2, τέταρτο εδάφιο, της εν λόγω συμβάσεως, «ο όρος “εύλογη διευκόλυνση” σημαίνει την απαραίτητη και κατάλληλη τροποποίηση και προσαρμογή, η οποία δεν επιφέρει δυσανάλογο ή περιττό φόρτο εργασίας, όταν αυτό είναι απαραίτητο σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, προκειμένου να μπορέσουν άτομα με αναπηρία να απολαύσουν ή να ασκήσουν όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις θεμελιώδεις ελευθερίες τους σε ισότιμη βάση με τα άλλα άτομα».

Το δίκαιο της Ένωσης

6 Κατά τις αιτιολογικές σκέψεις 6 και 8 της οδηγίας 2000/78:

«(6) Ο κοινοτικός χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, αναγνωρίζει τη σημασία της καταπολέμησης κάθε είδους διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης της ανάγκης να λαμβάνονται κατάλληλα μέτρα για την κοινωνική και οικονομική ένταξη των ηλικιωμένων και των προσώπων με ειδικές ανάγκες.

[...]

(8) Οι κατευθυντήριες γραμμές του 2000 για την απασχόληση, οι οποίες εγκρίθηκαν από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Ελσίνκι στις 10 και 11 Δεκεμβρίου 1999, τονίζουν ότι πρέπει να προωθηθεί η δημιουργία προϋποθέσεων για μια αγορά εργασίας που θα ευνοεί την κοινωνική ένταξη, με τη διαμόρφωση ενός συνεκτικού συνόλου πολιτικών που θα στοχεύουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων εις βάρος ομάδων, όπως είναι τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Επίσης, υπογραμμίζουν την ανάγκη να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην υποστήριξη των ηλικιωμένων εργαζομένων, ούτως ώστε να αυξηθεί η συμμετοχή τους στην επαγγελματική ζωή.»

7 Οι αιτιολογικές σκέψεις 16 και 17 της εν λόγω οδηγίας έχουν ως εξής:

«(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.»

8 Κατά τις αιτιολογικές σκέψεις 20 και 21 της ίδιας οδηγίας:

«(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 μέσων 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.»

9 Κατά το άρθρο 1 της οδηγίας 2000/78 «[σκοπός] της [...] 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».

10 Το άρθρο 2 της εν λόγω οδηγίας, το οποίο φέρει τον τίτλο «Η έννοια των διακρίσεων», ορίζει 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 έναν 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.

[...]»

11 Το άρθρο 5 της ίδιας οδηγίας, το οποίο φέρει τον τίτλο «Εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες», έχει ως εξής:

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

Το δανικό δίκαιο

12 Το άρθρο 2 του νόμου περί της εννόμου σχέσεως μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων (lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, στο εξής: FL) ορίζει τα εξής:

«1. Η σύμβαση εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου καταγγέλλεται μόνο κατόπιν προειδοποιήσεως σύμφωνα με τις κατωτέρω διατάξεις. Η διάταξη αυτή εφαρμόζεται και στην περίπτωση καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου πριν τη λήξη της.

2. Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη πρέπει να γίνει με τουλάχιστον:

1°) ενός μηνός προειδοποίηση, η οποία λήγει στο τέλος του επόμενου ημερολογιακού μήνα, κατά τους πρώτους έξι μήνες της απασχολήσεως,

2°) τριών μηνών προειδοποίηση, η οποία λήγει στο τέλος του επόμενου ημερολογιακού μήνα, μετά από απασχόληση έξι μηνών.

3. Ο χρόνος της προειδοποιήσεως κατά την παράγραφο 2, σημείο 2°, του παρόντος άρθρου αυξάνεται κατά ένα μήνα για κάθε τρία χρόνια απασχολήσεως, με ανώτατο όριο τους έξι μήνες.»

13 Το άρθρο 5 του FL, το οποίο μεταξύ άλλων κατοχυρώνει το δικαίωμα των εργαζομένων για λήψη αποδοχών κατά τη διάρκεια απουσίας λόγω ασθενείας, ορίζει τα εξής:

«1. Αν ο εργαζόμενος εμποδίζεται να εργαστεί λόγω ασθενείας, η απουσία του από την εργασία θεωρείται δικαιολογημένη εκ μέρους του, εκτός εάν η ασθένεια προκλήθηκε μετά τη σύναψη της συμβάσεως εργασίας λόγω δόλου η βαριάς αμέλειάς του, ή εάν κατά την πρόσληψή του δολίως απέκρυψε ότι έπασχε από την εν λόγω ασθένεια.

2. Εντούτοις, μπορεί να συμφωνηθεί εγγράφως ως όρος της συμβάσεως εργασίας η δυνατότητα απολύσεως του εργαζομένου με προειδοποίηση ενός μηνός, η οποία λήγει στο τέλος του επόμενου ημερολογιακού μήνα, εάν ο εργαζόμενος έχει λάβει αποδοχές κατά τη διάρκεια απουσίας λόγω ασθενείας για συνολικώς 120 ημέρες σε περίοδο δώδεκα συναπτών μηνών. Η απόλυση είναι έγκυρη αν λαμβάνει χώρα ευθύς μετά τη συμπλήρωση των 120 ημερών απουσίας λόγω ασθενείας ενώ ο εργαζόμενος συνεχίζει να βρίσκεται σε άδεια ασθενείας, αλλά δεν επηρεάζεται από την ανάληψη εργασίας από τον εργαζόμενο μετά την άσκηση της καταγγελίας.»

14 Η οδηγία 2000/78 μεταφέρθηκε στο εθνικό δίκαιο με τον νόμο 1417, της 22ας Δεκεμβρίου 2004, περί τροποποιήσεως του νόμου περί απαγορεύσεως των διακρίσεων στην αγορά εργασίας (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v., στο εξής: νόμος κατά των διακρίσεων). Το άρθρο 2α του νόμου κατά των διακρίσεων προβλέπει τα εξής:

«Ο εργοδότης λαμβάνει όλα τα ενδεδειγμένα κατά περίπτωση μέτρα, ώστε τα άτομα με αναπηρίες να έχουν τη δυνατότητα προσβάσεως σε εργασία, να ασκούν και να εξελίσσονται σε αυτήν, ή να συμμετέχουν σε κατάρτιση, εφόσον τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση του εργοδότη. Η επιβάρυνση δεν θεωρείται δυσανάλογη, όταν αντισταθμίζεται επαρκώς από κρατικά μέτρα προστασίας.»

Οι διαφορές των κυρίων δικών και τα προδικαστικά ερωτήματα

15 Το 1996 η J. Ring προσελήφθη από την εταιρία κοινωνικών κατοικιών Boligorganisationen Samvirke στο Lyngby (Δανία) και από την 17η Ιουλίου 2000 εργαζόταν για την DAB, η οποία απορρόφησε την πρώτη εταιρία. Η J. Ring απουσίασε επανειλημμένα μεταξύ της 6ης Ιουνίου 2005 και της 24ης Νοεμβρίου 2005. Οι σχετικές ιατρικές βεβαιώσεις αναφέρουν, ιδίως, ότι υποφέρει από χρόνιους οσφυϊκούς πόνους οι οποίοι δεν επιδέχονται θεραπεία. Δεν ήταν δυνατή πρόγνωση όσον αφορά το ενδεχόμενο να αναλάβει επαγγελματική δραστηριότητα πλήρους απασχολήσεως.

16 Με έγγραφο της DAB με ημερομηνία 24 Νοεμβρίου 2005 η J. Ring ενημερώθηκε για την απόλυσή της, δυνάμει του άρθρου 5, παράγραφος 2, του FL.

17 Από την ενώπιον του Δικαστηρίου δικογραφία προκύπτει ότι έγιναν προσαρμογές στον χώρο εργασίας μετά την ως άνω απόλυση. Η DAB προσκόμισε εκτίμηση προϋπολογισμού εργασιών, με ημερομηνία 3 Σεπτεμβρίου 2008, συνολικού ποσού «περίπου 305 000 δανικών Κορωνών (+ περιθώριο)», οι οποίες αφορούσαν «επιφάνεια εργασίας υποδοχής με αριθμό θέσεων εργασίας πίσω της» καθώς και «αντικατάσταση δαπέδων» και εγκατάσταση «επιφανειών εργασίας προσαρμοζόμενου ύψους».

18 Την 1η Φεβρουαρίου 2006 η J. Ring ανέλαβε απασχόληση ως υπάλληλος γραμματείας υποδοχής στην εταιρία ADRA Danmark, εργαζόμενη έως 20 ώρες ανά εβδομάδα. Οι διάδικοι της κύριας δίκης στην υπόθεση C-335/11 συνομολογούν ότι η θέση εργασίας της περιγράφεται ως συνήθης και περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, επιφάνεια εργασίας προσαρμοζόμενου ύψους.

19 Η L. Skouboe Werge προσελήφθη το 1998 από την Pro Display ως γραμματέας βοηθός διευθύνσεως. Στις 19 Δεκεμβρίου 2003 υπέστη αυχενικό τραύμα σε τροχαίο ατύχημα. Ως εκ τούτου, έλαβε άδεια ασθενείας διάρκειας περίπου τριών εβδομάδων. Στη συνέχεια απουσίασε λόγω ασθενείας για ορισμένες μόνο ημέρες. Στις 4 Νοεμβρίου 2004 ο υπεύθυνος λογιστηρίου της Pro Display πληροφόρησε μέσω μηνύματος ηλεκτρονικής αλληλογραφίας το υπόλοιπο προσωπικό ότι είχε συμφωνηθεί με τη L. Skouboe Werge να τεθεί σε καθεστώς μειωμένης απασχολήσεως λόγω ασθενείας για περίοδο τεσσάρων εβδομάδων, κατά τη διάρκεια της οποίας θα εργαζόταν για περίπου τέσσερις ώρες την ημέρα. Η Pro Display έλαβε επιδότηση για τον μισθό της L. Skouboe Werge έως το ποσό του ημερησίου επιδόματος ασθενείας.

20 Τη Δευτέρα 10 Ιανουαρίου 2005 η L. Skouboe Werge έλαβε άδεια ασθενείας για το σύνολο του χρόνου εργασίας της. Με μήνυμα ηλεκτρονικής αλληλογραφίας της 14ης Ιανουαρίου 2005 πληροφόρησε τον διευθυντή των διοικητικών υπηρεσιών της Pro Display ότι ήταν ακόμα ασθενής και ότι θα επισκεπτόταν ειδικευμένο ιατρό την ίδια ημέρα. Κατά το ιατρικό πιστοποιητικό της 17ης Ιανουαρίου 2005 επισκέφθηκε τον ιατρό την ίδια ημέρα και δήλωσε ότι δεν ήταν ικανή προς εργασία από τις 10 Ιανουαρίου 2005. Κατά την εκτίμηση του ιατρού η ανικανότητα αυτή προς εργασία θα διαρκούσε ακόμη ένα μήνα. Με το ιατρικό πιστοποιητικό της 23ης Φεβρουαρίου 2005, ο ίδιος ιατρός διαπίστωσε ότι δεν ήταν δυνατόν να εκτιμηθεί η διάρκεια της ανικανότητας προς εργασία.

21 Με έγγραφο της 21ης Απριλίου 2005 η L. Skouboe Werge απολύθηκε με μηνιαία προειδοποίηση λήγουσα στις 31 Μαΐου 2005.

22 Συμπέρασμα της διαδικασίας αξιολογήσεως από την υπηρεσία απασχολήσεως του Randers ήταν ότι η L. Skouboe Werge ήταν ικανή να εργάζεται οκτώ ώρες την εβδομάδα με αργό ρυθμό. Λόγω της ανικανότητάς της προς εργασία έλαβε τον Ιούνιο του 2006 σύνταξη αναπηρίας. Το 2007, το Arbejdsskadestyrelsen (Εθνική υπηρεσία εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών) εκτίμησε τον βαθμό αναπηρίας της L. Skouboe Werge σε 10 % και το ποσοστό ανικανότητας σε 50 %, το οποίο στη συνέχεια αναπροσαρμόστηκε σε 65 %.

23 Ενεργώντας στο όνομα και για λογαριασμό των εναγουσών των κύριων δικών, η HK, που είναι συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων, άσκησε ενώπιον του Sø- og Handelsretten αγωγή αποζημιώσεως κατά των εργοδοτών τους δυνάμει του νόμου κατά των διακρίσεων. Η HK υποστηρίζει ότι οι δύο εργαζόμενες ήταν άτομα με αναπηρία και ότι οι εργοδότες τους είχαν υποχρέωση να τους προτείνουν εργασία με μειωμένο ωράριο, βάσει της υποχρεώσεως τους να προβούν σε προσαρμογές την οποία προβλέπει το άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78. Η HK προβάλλει επίσης ότι το άρθρο 5, παράγραφος 2, του FL δεν μπορεί να εφαρμοστεί στις περιπτώσεις των δύο αυτών εργαζομένων δεδομένου ότι οι απουσίες τους λόγω ασθενείας οφείλονταν στην αναπηρία τους.

24 Σε αμφότερες τις υποθέσεις των κυρίων δικών, οι εργοδότες αμφισβητούν ότι η κατάσταση υγείας των εναγουσών εμπίπτει στις «ειδικές ανάγκες» κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78 γιατί η ανικανότητά τους αφορά μόνο την αδυναμία τους να παράσχουν εργασία πλήρους απασχολήσεως. Αμφισβητούν επίσης ότι η μείωση του χρόνου εργασίας περιλαμβάνεται μεταξύ των μέτρων του άρθρου 5 της ίδιας οδηγίας. Τέλος, οι εργοδότες υποστηρίζουν ότι, στην περίπτωση απουσιών λόγω ασθενείας που οφείλεται σε αναπηρία, η απόλυση του εργαζομένου με αναπηρία κατ' εφαρμογή του άρθρου 5, παράγραφος 2, του FL δεν αποτελεί διάκριση και δεν προσκρούει στην εν λόγω οδηγία.

25 Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι το Δικαστήριο στη σκέψη 45 της αποφάσεως της 11ης Ιουλίου 2006, C-13/05, Chacón Navas (Συλλογή 2006, σ. I-6467), έκρινε ότι, προκειμένου ο περιορισμός της ικανότητας συμμετοχής στον επαγγελματικό βίο να εμπίπτει στην έννοια της «ειδικής ανάγκης», είναι αναγκαίο να πιθανολογείται η μακρά διάρκειά του.

26 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Sø- og Handelsretten αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα εξής προδικαστικά ερωτήματα, τα οποία έχουν πανομοιότυπη διατύπωση και για τις δύο υποθέσεις C-335/11 και C-337/11:

«1 α) Εμπίπτει κάθε άτομο που λόγω σωματικής, νοητικής ή ψυχικής βλάβης αδυνατεί ή είναι μερικώς ικανό να εκτελεί την εργασία του κατά τη διάρκεια περιόδου η οποία πληροί την προϋπόθεση της διάρκειας κατά τη σκέψη 45 της αποφάσεως [Chacón Navas, προπαρατεθείσα] στην έννοια της "ειδικής ανάγκης" κατά την οδηγία 2000/78;

β) Συνιστά ειδική ανάγκη κατά την έννοια της ως άνω οδηγίας κατάσταση προκληθείσα από ασθένεια ιατρικώς διαγνωσθείσα ως ανίατη;

γ) Συνιστά ειδική ανάγκη κατά την έννοια της ως άνω οδηγίας κατάσταση προκληθείσα από ασθένεια ιατρικώς διαγνωσθείσα ως ιάσιμη;

2) Η μόνιμη ελάττωση της λειτουργικής ικανότητας, η οποία δεν έχει ως αποτέλεσμα την ανάγκη ειδικών βοηθημάτων ή ομοίων αλλά μόνον την αδυναμία του εν λόγω προσώπου να εργάζεται με πλήρες ωράριο, συνιστά ειδική ανάγκη κατά την έννοια του όρου στην οδηγία 2000/78;

3) Συνιστά η μείωση των ωρών εργασίας μέτρο κατά το άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78;

4) Εμποδίζει η οδηγία 2000/78 την εφαρμογή εθνικής διατάξεως κατά την οποία ο εργοδότης έχει δικαίωμα να απολύσει εργαζόμενο τηρώντας μειωμένη προθεσμία προειδοποιήσεως εφόσον ο εργαζόμενος έχει λάβει μισθό κατά τη διάρκεια ασθένειας για συνολικώς 120 ημέρες, σε περίοδο δώδεκα συναπτών μηνών, σε περίπτωση εργαζομένου ο οποίος πρέπει να θεωρηθεί άτομο με ειδικές ανάγκες κατά την έννοια της οδηγίας, όταν:

α) η απουσία οφείλεται στην αναπηρία·

ή

β) η απουσία οφείλεται στη μη εφαρμογή εκ μέρους του εργοδότη ενδεδειγμένων μέτρων για τη συγκεκριμένη περίπτωση ώστε να δοθεί η δυνατότητα στο άτομο με ειδικές ανάγκες να εκτελέσει την εργασία του;»

27 Με διάταξη του Προέδρου του Δικαστηρίου της 4ης Αυγούστου 2011, αποφασίστηκε η συνεκδίκαση των υποθέσεων C-335/11 και C-337/11 προς διευκόλυνση της έγγραφης και της προφορικής διαδικασίας και προς έκδοση κοινής αποφάσεως.

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Προκαταρκτικές παρατηρήσεις

28 Προκαταρκτικώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι, βάσει του άρθρου 216, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ, όταν η Ευρωπαϊκή Ένωση συνάπτει διεθνείς συμφωνίες, τα θεσμικά όργανα της Ένωσης δεσμεύονται από τις συμφωνίες αυτές, οι οποίες, κατά συνέπεια, κατισχύουν των πράξεων της Ένωσης (απόφαση της 21ης Δεκεμβρίου 2011, C-366/10, Air Transport Association of America κ.λπ., Συλλογή 2011, σ. I-13755, σκέψη 50 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

29 Πρέπει επίσης να υπομνησθεί ότι η υπεροχή των συναπτόμενων από την Ένωση διεθνών συμφωνιών έναντι των διατάξεων του παράγωγου κοινοτικού δικαίου επιτάσσει να ερμηνεύονται οι διατάξεις αυτές, στο μέτρο του δυνατού, κατά τρόπο σύμφωνο προς τις εν λόγω συμφωνίες (αποφάσεις της 22ας Νοεμβρίου 2012, C-320/11, C-330/11, C-382/11 και C-383/11, Digitalnet κ.λπ., σκέψη 39 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

30 Από την απόφαση 2010/48 προκύπτει ότι η Ένωση ενέκρινε τη Σύμβαση του ΟΗΕ. Ως εκ τούτου, από την ημερομηνία ενάρξεως της ισχύος της συμβάσεως αυτής, οι διατάξεις της αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα της έννομης τάξης της Ένωσης (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 30ής Απριλίου 1974, 181/73, Haegeman, Συλλογή τόμος 1974, σ. 245, σκέψη 5).

31 Εξάλλου, από το προσάρτημα στο παράρτημα II της εν λόγω αποφάσεως προκύπτει ότι η οδηγία 2000/78 περιλαμβάνεται στις πράξεις της Ένωσης που αναφέρονται σε ζητήματα που διέπονται από τη σύμβαση του ΟΗΕ, όσον αφορά τον τομέα της ανεξάρτητης διαβιώσεως και κοινωνικής εντάξεως, της εργασίας και της απασχολήσεως.

32 Κατά συνέπεια, η οδηγία 2000/78 πρέπει, στο μέτρο του δυνατού, να ερμηνευθεί κατά τρόπο σύμφωνο με την εν λόγω σύμβαση.

33 Η απάντηση στα υποβληθέντα ενώπιον του Δικαστηρίου ερωτήματα επιβάλλεται να δοθεί υπό το πρίσμα των ανωτέρω σκέψεων.

Επί του πρώτου και του δεύτερου ερωτήματος

34 Με το πρώτο και το δεύτερο ερώτημα, τα οποία αρμόζει να εξεταστούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινισθεί αν εμπίπτει στην έννοια της «ειδικής ανάγκης [αναπηρία]» κατά την οδηγία 2000/78 η κατάσταση της υγείας ατόμου το οποίο λόγω σωματικής, νοητικής ή ψυχικής βλάβης αδυνατεί ή είναι μερικώς ικανό να εκτελεί την εργασία του μονίμως ή κατά τη διάρκεια περιόδου η οποία πιθανώς θα είναι μακρά. Ζητεί, επιπλέον, να διευκρινισθεί αν εμπίπτει στην εν λόγω έννοια παθολογική κατάσταση που προκλήθηκε από ασθένεια ιατρικώς διαγνωσθείσα ως ανίατη, αν επίσης εμπίπτει στην ως άνω έννοια παθολογική κατάσταση που προκλήθηκε από ασθένεια ιατρικώς διαγνωσθείσα ως ιάσιμη και αν η φύση των μέτρων που οφείλει να λάβει ο εργοδότης είναι καθοριστική για να γίνει δεκτό ότι ορισμένο άτομο εμπίπτει στην έννοια αυτή.

35 Προκαταρκτικώς, πρέπει να επισημανθεί ότι όπως προκύπτει από το άρθρο της 1, σκοπός της οδηγίας 2000/78 είναι να θέσει ένα γενικό πλαίσιο για την περιστολή, όσον αφορά την απασχόληση και την εργασία, των περιπτώσεων δυσμενούς διακρίσεως οφειλομένων σε έναν από τους λόγους που προβλέπει το άρθρο αυτό, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται η αναπηρία (βλ. προπαρατεθείσα απόφαση Chacón Navas, σκέψη 41). Η ως άνω οδηγία, κατά το άρθρο της 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', εφαρμόζεται εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε όλα τα πρόσωπα, όσον αφορά μεταξύ άλλων τους όρους των απολύσεων.

36 Πρέπει να υπομνησθεί ότι η έννοια της «ειδικής ανάγκης» δεν ορίζεται στην ίδια την οδηγία 2000/78. Ως εκ τούτου, το Δικαστήριο, στη σκέψη 43 της προπαρατεθείσας αποφάσεως Chacón Navas έκρινε ότι η έννοια αυτή υποδηλώνει μειονεκτικότητα, οφειλόμενη, ιδίως, σε πάθηση σωματική, διανοητική ή ψυχική, κωλύουσα τη συμμετοχή του συγκεκριμένου ατόμου στον επαγγελματικό βίο.

37 Εξάλλου, η σύμβαση του ΟΗΕ, η οποία επικυρώθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση με απόφαση της 26ης Νοεμβρίου 2009, ήτοι μετά από τη δημοσίευση της προπαρατεθείσας αποφάσεως Chacón Navas αναγνωρίζει στην αιτιολογική σκέψη ε' ότι «η αναπηρία είναι έννοια που εξελίσσεται και είναι αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης ανάμεσα στα άτομα με μειωμένες δυνατότητες και στα συμπεριφορικά και περιβαλλοντικά εμπόδια που δυσχεραίνουν την πλήρη, πραγματική και ισότιμη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία». Το άρθρο 1, δεύτερο εδάφιο, της ως άνω συμβάσεως ορίζει ως άτομα με αναπηρία «τα άτομα με μακροχρόνιες σωματικές, ψυχικές, νοητικές ή αισθητηριακές αναπηρίες, οι οποίες, σε συνδυασμό με διάφορα εμπόδια, μπορεί να δυσχεραίνουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία σε ισότιμη βάση με τα άλλα άτομα».

38 Λαμβανομένων υπόψη των εκτιμήσεων που εκτέθηκαν στις σκέψεις 28 έως 32 της παρούσας αποφάσεως, η έννοια της «ειδικής ανάγκης» υποδηλώνει μειονεκτικότητα, οφειλόμενη, ιδίως, σε πάθηση σωματική, διανοητική ή ψυχική, η οποία σε συνδυασμό με διάφορους περιορισμούς μπορεί να παρακωλύσει την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή του συγκεκριμένου ατόμου στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους.

39 Επιπροσθέτως, από το άρθρο 1, δεύτερο εδάφιο, της Συμβάσεως του ΟΗΕ προκύπτει ότι η σωματική, ψυχική, νοητική ή αισθητηριακή ανικανότητα πρέπει να είναι «μακροχρόνια».

40 Πρέπει επίσης να προστεθεί ότι, όπως επισήμανε η γενική εισαγγελέας στο σημείο 32 των προτάσεών της, δεν προκύπτει ότι η οδηγία 2000/78 αφορά μόνο την εκ γενετής ή εξαιτίας ατυχήματος αναπηρία αποκλείοντας την αναπηρία που οφείλεται σε ασθένεια. Πράγματι, το να γίνει δεκτό ότι η εφαρμογή της ως άνω οδηγίας εξαρτάται από την αιτία της αναπηρίας θα αντέβαινε στον ίδιο τον σκοπό της οδηγίας που είναι η διασφάλιση της ίσης μεταχειρίσεως.

41 Ως εκ τούτου, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι, εφόσον ανίατη ή ιάσιμη ασθένεια έχει ως αποτέλεσμα μειονεκτικότητα, οφειλόμενη, ιδίως, σε πάθηση σωματική, διανοητική ή ψυχική, η οποία σε συνδυασμό με διάφορους περιορισμούς μπορεί να παρακωλύσει την πλήρη και αποτελεσματική

συμμετοχή του συγκεκριμένου ατόμου στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους και εφόσον αυτή η μειονεκτικότητα είναι μακροχρόνια, η ασθένεια αυτή ενδέχεται να συνιστά «ειδική ανάγκη» κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78.

42 Αντιθέτως, οι ασθένειες που δεν έχουν ως αποτέλεσμα τέτοια μειονεκτικότητα δεν αποτελούν «ειδική ανάγκη» κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78. Πράγματι, η ασθένεια, αυτή καθεαυτήν, δεν μπορεί να θεωρηθεί ως λόγος πρόσθετος εκείνων για τους οποίους η οδηγία 2000/78 απαγορεύει οποιαδήποτε δυσμενή διάκριση (βλ. προπαρατεθείσα απόφαση Chacón Navas, σκέψη 57).

43 Το γεγονός ότι ορισμένο πρόσωπο έχει περιορισμένη μόνο δυνατότητα προς εκτέλεση της εργασίας του δεν αποτελεί εμπόδιο στο να θεωρηθεί ότι η κατάσταση της υγείας του εμπίπτει στην έννοια της «ειδικής ανάγκης». Αντιθέτως προς όσα υποστηρίζουν η DAB και η Pro Display, η αναπηρία δεν σημαίνει κατ' ανάγκην πλήρη αποκλεισμό από την εργασία ή τον επαγγελματικό βίο.

44 Συναφώς, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η έννοια της «ειδικής ανάγκης», όπως προκύπτει από τη σκέψη 38 της παρούσας αποφάσεως, υποδηλώνει δυσχέρεια ασκήσεως επαγγελματικής δραστηριότητας και όχι, όπως προβάλλουν η DAB και η Pro Display, αδυναμία ασκήσεως τέτοιας δραστηριότητας. Η κατάσταση της υγείας ατόμου με αναπηρία το οποίο έχει ικανότητα να εργάζεται, έστω και με μειωμένο ωράριο, ενδέχεται, ως εκ τούτου, να εμπίπτει στην έννοια της «ειδικής ανάγκης». Η προβαλλόμενη από την DAB και την Pro Display ερμηνεία θα ερχόταν, εξάλλου, σε αντίθεση προς τον σκοπό της οδηγίας 2000/78 που είναι μεταξύ άλλων να έχουν τα άτομα με αναπηρία δυνατότητα προσβάσεως σε απασχόληση ή ασκήσεως επαγγελματικής δραστηριότητας.

45 Επιπροσθέτως, η διαπίστωση υπάρξεως αναπηρίας δεν εξαρτάται από τη φύση των μέτρων προσαρμογής, όπως η χρήση ειδικού εξοπλισμού. Επιβάλλεται ως προς το σημείο αυτό η διαπίστωση ότι ο ορισμός της «ειδικής ανάγκης» κατά την έννοια του άρθρου 1 της οδηγίας 2000/78 προηγείται του καθορισμού και της εκτιμήσεως των κατάλληλων μέτρων προσαρμογής του άρθρου 5 της οδηγίας αυτής.

46 Κατά την αιτιολογική σκέψη 16 της οδηγίας 2000/78, τα μέτρα αυτά σκοπό έχουν την αντιμετώπιση των αναγκών των ατόμων με αναπηρία. Αποτελούν, επομένως, συνέπεια και όχι συστατικό στοιχείο της έννοιας της αναπηρίας. Ομοίως, τα μέτρα ή οι προσαρμογές για τα οποία γίνεται λόγος στην αιτιολογική σκέψη 20 της ως άνω οδηγίας καθιστούν δυνατή την τήρηση της υποχρεώσεως που απορρέει από το άρθρο 5 της ίδιας οδηγίας, αλλά η εφαρμογή τους τίθεται υπό την προϋπόθεση της υπάρξεως αναπηρίας.

47 Από τις ανωτέρω σκέψεις προκύπτει ότι στο πρώτο και δεύτερο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι εμπίπτει στην «ειδική ανάγκη» κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78 παθολογική κατάσταση που προκαλείται από ασθένεια ιατρικώς διαγνωσθείσα ως ιάσιμη ή ανίατη εφόσον, αφενός, η ασθένεια αυτή έχει ως αποτέλεσμα μειονεκτικότητα, οφειλόμενη, ιδίως, σε πάθηση σωματική, διανοητική ή ψυχική, η οποία σε συνδυασμό με διάφορους περιορισμούς μπορεί να παρακωλύσει την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή του συγκεκριμένου ατόμου στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους και, αφετέρου, η μειονεκτικότητα αυτή είναι μακροχρόνια. Η φύση των μέτρων που πρέπει να λάβει ο εργοδότης δεν είναι καθοριστική για να κριθεί αν η κατάσταση υγείας ενός ατόμου εμπίπτει στην έννοια αυτή.

Επί του τρίτου ερωτήματος

48 Με το τρίτο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι η μείωση του ωραρίου εργασίας μπορεί να αποτελεί ένα από τα προβλεπόμενα στο άρθρο αυτό μέτρα προσαρμογής.

49 Κατά τα οριζόμενα στο εν λόγω άρθρο, ο εργοδότης λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα ώστε, μεταξύ άλλων, τα άτομα με αναπηρία να μπορούν να έχουν πρόσβαση σε θέση εργασίας, να ασκούν ή να προάγονται στο επάγγελμά τους. Συναφώς, στην αιτιολογική σκέψη 20 της εν λόγω οδηγίας γίνεται ενδεικτική απαρίθμηση τέτοιων μέτρων, τα οποία μπορεί να είναι πρακτικής, οργανωτικής και/ή εκπαιδευτικής φύσεως.

50 Πρέπει να επισημανθεί ότι ούτε στο άρθρο 5 ούτε στην αιτιολογική σκέψη 20 της οδηγίας 2000/78 γίνεται λόγος για μείωση του ωραρίου εργασίας. Πρέπει όμως να ερμηνευθεί η έννοια του «ρυθμού εργασίας», που αναφέρεται στην εν λόγω αιτιολογική σκέψη, προκειμένου να διαπιστωθεί αν εμπίπτει σε αυτήν η διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

51 Η DAB και η Pro Display υποστηρίζουν ως προς το σημείο αυτό ότι η εν λόγω έννοια αφορά στοιχεία όπως η οργάνωση του ρυθμού και της περιοδικότητας της εργασίας, για παράδειγμα στο πλαίσιο διαδικασίας παραγωγής, καθώς και των διαλειμμάτων, με σκοπό να μειώνεται κατά το δυνατόν η επιβάρυνση των εργαζομένων με αναπηρία.

52 Δεν προκύπτει όμως ούτε από την αιτιολογική σκέψη 20 ούτε από οποιαδήποτε άλλη διάταξη της οδηγίας 2000/78 ότι πρόθεση του νομοθέτη της Ένωσης ήταν να περιορίσει την έννοια του «ρυθμού εργασίας» σε τέτοια στοιχεία, εξαιρώντας από αυτήν τη διευθέτηση των ωραρίων, και ιδίως τη δυνατότητα των ατόμων με αναπηρία τα οποία δεν έχουν ή δεν έχουν πλέον την ικανότητα εργασίας κατά πλήρες ωράριο, να εργάζονται με μειωμένο ωράριο.

53 Κατά το άρθρο 2, τέταρτο εδάφιο, της Συμβάσεως του ΟΗΕ, ως «εύλογη διευκόλυνση» νοείται η «απαραίτητη και κατάλληλη τροποποίηση και προσαρμογή, η οποία δεν επιφέρει δυσανάλογο ή περιττό φόρτο εργασίας, όταν αυτό είναι απαραίτητο σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, προκειμένου να μπορέσουν άτομα με αναπηρία να απολαύσουν ή να ασκήσουν όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις θεμελιώδεις ελευθερίες τους σε ισότιμη βάση με τα άλλα άτομα». Κατά συνέπεια, η εν λόγω διάταξη προβλέπει ευρύ ορισμό της έννοιας της «εύλογης διευκολύνσεως».

54 Συνεπώς, όσον αφορά την οδηγία 2000/78, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η έννοια αυτή αφορά την άρση των διαφόρων περιορισμών που παρακωλύουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους.

55 Δεδομένου ότι, αφενός, η αιτιολογική σκέψη 20 της οδηγίας 2000/78 και το άρθρο 2, τέταρτο εδάφιο, της Συμβάσεως του ΟΗΕ προβλέπουν μέτρα όχι μόνο πρακτικής φύσεως, αλλά επίσης και οργανωτικής και ότι, αφετέρου, ο όρος «ρυθμός» εργασίας πρέπει να γίνει δεκτό ότι αφορά την περιοδικότητα ή την ταχύτητα εκτελέσεως της εργασίας, δεν μπορεί να αποκλειστεί ότι η μείωση του ωραρίου εργασίας ενδέχεται να αποτελεί μέτρο προσαρμογής κατά την έννοια του άρθρου 5 της ως άνω οδηγίας.

56 Πρέπει εξάλλου να επισημανθεί ότι η απαρίθμηση των ενδεδειγμένων μέτρων για την προσαρμογή της θέσεως εργασίας ανάλογα με την αναπηρία στην αιτιολογική σκέψη 20 της οδηγίας 2000/78 δεν είναι αποκλειστική και, ως εκ τούτου, η μείωση του ωραρίου εργασίας, ακόμη και αν δεν ενέπιπτε στην έννοια του «ρυθμού εργασίας», θα μπορούσε να θεωρηθεί ως μέτρο προσαρμογής κατά την έννοια του άρθρου 5 της οδηγίας αυτής στις περιπτώσεις όπου η μείωση του ωραρίου εργασίας καθιστά δυνατή για τον εργαζόμενο τη συνέχιση της ασκήσεως του επαγγέλματός του, σύμφωνα με τον αναφερόμενο στο εν λόγω άρθρο σκοπό.

57 Πρέπει, όμως, να υπομνησθεί ότι κατά την αιτιολογική της σκέψη 17, η οδηγία δεν επιβάλλει να προσλαμβάνεται, προάγεται ή διατηρείται στη θέση εργασίας άτομο που δεν έχει ούτε τα προσόντα, ούτε την ικανότητα, ούτε είναι διαθέσιμο για την εκτέλεση των βασικών καθηκόντων της οικείας θέσεως εργασίας με την επιφύλαξη της υποχρεώσεως να προβλέπονται εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με αναπηρία, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται και η ενδεχόμενη μείωση του ωραρίου εργασίας τους.

58 Εξάλλου, πρέπει να επισημανθεί ότι, κατά το άρθρο 5 της εν λόγω οδηγίας, οι προσαρμογές τις οποίες δικαιούνται τα άτομα με αναπηρία πρέπει να είναι εύλογες, υπό την έννοια ότι δεν πρέπει να συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση του εργοδότη.

59 Στις υποθέσεις των κυρίων δικών, απόκειται συνεπώς στον εθνικό δικαστή να εκτιμήσει αν η μείωση του ωραρίου εργασίας ως μέτρο προσαρμογής συνεπάγεται δυσανάλογη επιβάρυνση για τους εργοδότες.

60 Όπως προκύπτει από την αιτιολογική σκέψη 21 της οδηγίας 2000/78, πρέπει να συνεκτιμηθούν συναφώς το οικονομικό και άλλο κόστος που έχει ένα τέτοιο μέτρο, το μέγεθος και οι οικονομικοί πόροι της επιχειρήσεως και η δυνατότητα εξασφαλίσεως δημόσιων κονδυλίων ή οποιασδήποτε άλλης ενισχύσεως.

61 Πρέπει να υπομνησθεί ότι, στο πλαίσιο της διαδικασίας του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που στηρίζεται σε σαφή διάκριση των λειτουργιών μεταξύ των εθνικών δικαστηρίων και του Δικαστηρίου, κάθε εκτίμηση των επίδικων περιστατικών εμπίπτει στην αρμοδιότητα του εθνικού δικαστηρίου. Ωστόσο, για να του δώσει χρήσιμη απάντηση, το Δικαστήριο μπορεί, σε πνεύμα συνεργασίας με τα εθνικά δικαστήρια, να του παράσχει όλα τα στοιχεία που κρίνει αναγκαία (απόφαση της 15ης Απριλίου 2010, C-433/05, Sandström, Συλλογή 2010, σ. I-2885, σκέψη 35 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

62 Μπορεί να αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για την εκτίμηση αυτή το γεγονός, που επισήμανε το αιτούν δικαστήριο, ότι αμέσως μετά την απόλυση της J. Ring, η DAB δημοσίευσε αγγελία για την πλήρωση θέσεως υπαλλήλου γραφείου μερικής απασχολήσεως, δηλαδή για εργασία 22 ωρών ανά εβδομάδα, στο τοπικό της υποκατάστημα στο Lyngby. Από την ενώπιον του Δικαστηρίου δικογραφία δεν προκύπτει κανένα στοιχείο από το οποίο να μπορεί να αποδειχθεί ότι η J. Ring δεν ήταν ικανή να αναλάβει τη θέση αυτή μερικής απασχολήσεως ή να γίνουν κατανοητοί οι λόγοι για τους οποίους η θέση αυτή δεν της προτάθηκε. Επιπλέον, το αιτούν δικαστήριο επισήμανε ότι, λίγο χρόνο μετά την απόλυσή της, η J. Ring ανέλαβε νέα απασχόληση ως υπάλληλος γραμματείας υποδοχής σε άλλη εταιρία και ότι η πραγματική διάρκεια του χρόνου εργασίας της ήταν 20 ώρες ανά εβδομάδα.

63 Εξάλλου, όπως επισήμανε η Δανική Κυβέρνηση κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, το δανικό δίκαιο προβλέπει τη δυνατότητα χορηγήσεως στις επιχειρήσεις κρατικής επιδοτήσεως ώστε να προβούν στις προσαρμογές που έχουν ως σκοπό να διευκολύνουν την πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται πρωτοβουλίες που σκοπό έχουν την παροχή κινήτρων στους εργοδότες προκειμένου να διατηρούν στη θέση τους εργαζόμενους που πάσχουν από αναπηρία.

64 Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω σκέψεων, στο τρίτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι η μείωση του ωραρίου εργασίας μπορεί να αποτελεί μέτρο προσαρμογής κατά την έννοια του άρθρου αυτού. Εναπόκειται στον εθνικό δικαστή να εκτιμήσει αν, υπό τις περιστάσεις των υποθέσεων των κυρίων δικών, η μείωση του ωραρίου εργασίας ως μέτρο προσαρμογής συνεπάγεται δυσανάλογη επιβάρυνση του εργοδότη.

Επί του τετάρτου ερωτήματος, στοιχείο β'

65 Με το τέταρτο ερώτημα, στοιχείο β', το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινισθεί αν η οδηγία 2000/78 έχει την έννοια ότι αντιβαίνει σε αυτήν εθνική διάταξη η οποία προβλέπει ότι ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας τηρώντας μειωμένη προθεσμία προειδοποιήσεως αν ο συγκεκριμένος εργαζόμενος με αναπηρία έχει απουσιάσει λόγω ασθενείας λαμβάνοντας μισθό για συνολικά 120 ημέρες κατά τους δώδεκα τελευταίους μήνες στην περίπτωση που οι απουσίες αυτές είναι αποτέλεσμα της παραλείψεως του εργοδότη να λάβει τα ενδεδειγμένα μέτρα σύμφωνα με την υποχρέωσή του να προβλέπει εύλογες προσαρμογές κατά το άρθρο 5 της οδηγίας αυτής.

66 Επιβάλλεται η διαπίστωση ότι η παράλειψη του εργοδότη να λάβει τα εν λόγω μέτρα ενδέχεται να έχει ως αποτέλεσμα, λαμβανομένης υπόψη της υποχρεώσεως που απορρέει από το άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78, να θεωρηθεί ότι οι απουσίες εργαζομένου με αναπηρία οφείλονται σε παράλειψη του εργοδότη και όχι στην αναπηρία του εργαζομένου.

67 Στην περίπτωση που το εθνικό δικαστήριο διαπιστώσει ότι η απουσία των εργαζομένων οφείλεται, εν προκειμένω, στη μη λήψη εκ μέρους του εργοδότη των ενδεδειγμένων μέτρων προσαρμογής, η οδηγία 2000/78 δεν επιτρέπει την εφαρμογή εθνικής διατάξεως όπως η επίμαχη στις κύριες δίκες.

68 Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, στο τέταρτο ερώτημα, στοιχείο β', πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η οδηγία 2000/78 έχει την έννοια ότι αντιβαίνει σε αυτή εθνική διάταξη η οποία προβλέπει ότι ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας τηρώντας μειωμένη προθεσμία προειδοποιήσεως αν ο συγκεκριμένος εργαζόμενος με αναπηρία έχει απουσιάσει λόγω ασθενείας λαμβάνοντας μισθό για συνολικά 120 ημέρες κατά τους δώδεκα τελευταίους μήνες στην περίπτωση που οι απουσίες αυτές είναι αποτέλεσμα της παραλείψεως του εργοδότη να λάβει τα ενδεδειγμένα μέτρα σύμφωνα με την υποχρέωσή του να προβλέπει εύλογες προσαρμογές κατά το άρθρο 5 της οδηγίας αυτής.

Επί του τετάρτου ερωτήματος, στοιχείο α'

69 Με το τέταρτο ερώτημα, στοιχείο α', το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινισθεί αν η οδηγία 2000/78 έχει την έννοια ότι απαγορεύει εθνική διάταξη η οποία προβλέπει ότι ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας με μειωμένη προθεσμία προειδοποιήσεως στην περίπτωση που ο συγκεκριμένος εργαζόμενος με αναπηρία έχει απουσιάσει λόγω ασθενείας λαμβάνοντας αποδοχές για συνολικά 120 ημέρες κατά τους δώδεκα τελευταίους μήνες στην περίπτωση που οι απουσίες αυτές είναι αποτέλεσμα της αναπηρίας του.

70 Πρέπει να γίνει δεκτό ότι, με το ερώτημα αυτό, το αιτούν δικαστήριο αναφέρεται στην περίπτωση εφαρμογής του άρθρου 5, παράγραφος 2, του FL για άτομο με αναπηρία κατόπιν απουσίας του λόγω ασθένειας που οφείλεται εν όλω ή εν μέρει στην αναπηρία του και όχι στην παράλειψη του εργοδότη να λάβει τα ενδεδειγμένα μέτρα σύμφωνα με την υποχρέωση να προβλέπει εύλογες προσαρμογές κατά το άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78.

71 Όπως έκρινε το Δικαστήριο στη σκέψη 48 της προπαρατεθείσας αποφάσεως Chacón Navas, η δυσμενής μεταχείριση λόγω αναπηρίας έρχεται σε αντίθεση με την παρεχόμενη από την οδηγία 2000/78 προστασία μόνον εάν συνιστά δυσμενή διάκριση κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, αυτής. Πράγματι, ο εργαζόμενος με αναπηρία που εμπίπτει στην οδηγία αυτή πρέπει να προστατεύεται κατά οποιασδήποτε δυσμενούς διακρίσεως σε σχέση με εργαζόμενο χωρίς αναπηρία. Τίθεται συνεπώς το ερώτημα αν η επίμαχη εθνική διάταξη μπορεί να συνεπάγεται δυσμενή διάκριση εις βάρος των ατόμων με αναπηρία.

72 Όσον αφορά το αν η επίμαχη διάταξη στην κύρια δίκη εισάγει διαφορετική μεταχείριση λόγω αναπηρίας, πρέπει να επισημανθεί ότι το άρθρο 5, παράγραφος 2, του FL, το οποίο αφορά τις απουσίες λόγω ασθένειας, εφαρμόζεται κατά τον ίδιο τρόπο τόσο για τα άτομα με αναπηρία όσο και για τα άτομα χωρίς αναπηρία τα οποία έχουν απουσιάσει πλέον των 120 ημερών για τον λόγο αυτό. Υπό τις συνθήκες αυτές, δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι αυτή η διάταξη εισάγει διαφορετική μεταχείριση στηριζόμενη άμεσα στην αναπηρία, κατά την έννοια των συνδυασμένων διατάξεων των άρθρων 1 και 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78.

73 Συναφώς, πρέπει να επισημανθεί ότι άτομο του οποίου η σύμβαση εργασίας καταγγέλλεται από τον εργοδότη του με μειωμένη προθεσμία προειδοποιήσεως αποκλειστικώς λόγω ασθενείας δεν εμπίπτει στο γενικό πλαίσιο που έχει καθορίσει η οδηγία 2000/78 με σκοπό την περιστολή περιπτώσεων δυσμενούς διακρίσεως λόγω αναπηρίας (βλ., κατ' αναλογία, προπαρατεθείσα απόφαση Chacón Navas, σκέψη 47).

74 Επιβάλλεται, ως εκ τούτου, η διαπίστωση ότι το άρθρο 5, παράγραφος 2, του FL δεν ενέχει άμεση διάκριση λόγω αναπηρίας καθόσον στηρίζεται σε κριτήριο το οποίο δεν συνδέεται αναπόσπαστα με την αναπηρία.

75 Όσον αφορά το αν η εν λόγω διάταξη ενδέχεται να εισάγει εμμέσως διαφορετική μεταχείριση λόγω αναπηρίας, πρέπει να επισημανθεί ότι ο συνυπολογισμός των ημερών απουσίας λόγω ασθένειας σχετιζόμενης με την αναπηρία στις ημέρες απουσίας λόγω ασθενείας κατ' αποτέλεσμα εξομοιώνει τις ασθένειες που συνδέονται με την αναπηρία με τη γενική έννοια της ασθένειας. Όπως, όμως, έκρινε το Δικαστήριο στη σκέψη 44 της προπαρατεθείσας αποφάσεως Chacón Navas αποκλείεται η άνευ ετέρου εξομοίωση της έννοιας της «ειδικής ανάγκης» με την έννοια της «ασθένειας».

76 Επιβάλλεται συναφώς η διαπίστωση ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία διατρέχουν σε υψηλότερο βαθμό τον κίνδυνο εφαρμογής εις βάρος τους της προθεσμίας προειδοποιήσεως που προβλέπει το άρθρο 5, παράγραφος 2, του FL σε σχέση με τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία. Πράγματι, όπως επισήμανε η γενική εισαγγελέας στο σημείο 67 των προτάσεών της, σε σύγκριση προς τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία, οι εργαζόμενοι με αναπηρία διατρέχουν τον πρόσθετο κίνδυνο ασθένειας σχετιζόμενης με την αναπηρία τους. Επομένως, διατρέχουν αυξημένο κίνδυνο πραγματοποιήσεως ημερών απουσίας λόγω ασθενείας και, ως εκ τούτου, συμπληρώσεως του ορίου των 120 ημερών που προβλέπει το άρθρο 5, παράγραφος 2, του FL. Συνεπώς, προκύπτει ότι ο κανόνας των 120 ημερών που προβλέπει η διάταξη αυτή ενδέχεται να θέσει σε μειονεκτική θέση τους εργαζόμενους με αναπηρία και να έχει ως συνέπεια διαφορετική μεταχείριση στηριζόμενη εμμέσως στην αναπηρία κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78.

77 Κατά το σημείο i της εν λόγω διατάξεως, πρέπει να εξεταστεί αν αυτή η διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται αντικειμενικώς από θεμιτό σκοπό, αν τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την επίτευξή του είναι πρόσφορα και αν υπερβαίνουν το αναγκαίο μέτρο για την υλοποίηση του σκοπού που επιδιώκει ο Δανός νομοθέτης.

78 Όσον αφορά τον σκοπό του άρθρου 5, παράγραφος 2, του FL, η Δανική Κυβέρνηση τονίζει ότι είναι η παροχή κινήτρου στους εργοδότες να προσλαμβάνουν και να διατηρούν στη θέση εργασίας τους εργαζόμενους για τους οποίους υπάρχει αυξημένη πιθανότητα επαναλαμβανόμενων απουσιών λόγω ασθενείας καθόσον τους παρέχει τη δυνατότητα μεταγενέστερης απολύσεως των εργαζομένων αυτών με μειωμένη προθεσμία προειδοποιήσεως στην περίπτωση που η απουσία τους τείνει να έχει πολύ μακρά διάρκεια. Ως αντιστάθμισμα, οι εργαζόμενοι αυτοί μπορούν να διατηρούν τη θέση εργασίας κατά τη διάρκεια της ασθένειάς τους.

79 Η ως άνω κυβέρνηση επισημαίνει ότι, κατά συνέπεια, ο εν λόγω κανόνας λαμβάνει υπόψη τα συμφέροντα του εργοδότη και του εργαζόμενου και εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο των γενικών ρυθμίσεων για τη δανική αγορά εργασίας, οι οποίες στηρίζονται σε συνδυασμό μεταξύ, αφενός, της ευελιξίας και της ελευθερίας των συμβάσεων και, αφετέρου, της προστασίας των εργαζομένων.

80 Η DAB και η Pro Display διευκρινίζουν ότι ο κανόνας των 120 ημερών που προβλέπει το άρθρο 5, παράγραφος 2, του FL θεωρείται ότι προστατεύει τους ασθενούντες εργαζόμενους, δεδομένου ότι οι εργοδότες που έχουν δεχθεί την εφαρμογή του τείνουν γενικότερα να αναμένουν περισσότερο χρόνο πριν προβούν στην απόλυση των εργαζομένων αυτών.

81 Πρέπει να υπομνησθεί ότι στα κράτη μέλη αναγνωρίζεται 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 ως άνω σκοπός (βλ., υπ' αυτή την έννοια, αποφάσεις της 5ης Ιουλίου 2012, C-141/11, Hörnfeldt, σκέψη 32, και της 6ης Δεκεμβρίου 2012, C-152/11, Odar, σκέψη 47).

82 Εξάλλου, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η προώθηση των προσλήψεων συνιστά αναμφισβήτητα θεμιτό σκοπό της κοινωνικής πολιτικής ή της πολιτικής απασχολήσεως των κρατών μελών και ότι η εκτίμηση αυτή εφαρμόζεται, όπως είναι φανερό, στα μέτρα πολιτικής για την εθνική αγορά εργασίας που σκοπό έχουν τη βελτίωση των ευκαιριών εντάξεως ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων στον ενεργό βίο (βλ. απόφαση της 16ης Οκτωβρίου 2007, C-411/05, Palacios de la Villa, Συλλογή 2007, σ. I-8531, σκέψη 65). Ομοίως, μέτρο που συμβάλλει στην ευελιξία της αγοράς εργασίας μπορεί να θεωρηθεί μέτρο που αφορά την πολιτική απασχολήσεως.

83 Κατά συνέπεια, μπορεί να γίνει, κατ' αρχήν, δεκτό ότι σκοποί όπως αυτοί που προβάλλει η Δανική Κυβέρνηση δικαιολογούν αντικειμενικά, στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου, όπως προβλέπει το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας 2000/78, τη διαφορετική μεταχείριση λόγω αναπηρίας που προκύπτει βάσει του άρθρου 5, παράγραφος 2, του FL.

84 Πρέπει επίσης να εξεταστεί αν τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την επίτευξη των σκοπών αυτών είναι πρόσφορα και αν υπερβαίνουν το αναγκαίο μέτρο για την υλοποίησή τους.

85 Η Δανική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι το άρθρο 5, παράγραφος 2, του FL καθιστά δυνατή την επίτευξη με τον πλέον πρόσφορο τρόπο, αφενός, του σκοπού προσλήψεως και διατηρήσεως στη θέση εργασίας ατόμων τα οποία έχουν, τουλάχιστον δυνητικώς, μειωμένη ικανότητα προς εργασία καθώς και, αφετέρου, του υπέρτερου σκοπού οργανώσεως αγοράς εργασίας στο πλαίσιο της οποίας η απασχόληση θα είναι ευέλικτη, βασισμένη σε συμβάσεις και ασφαλής.

86 Η DAB και η Pro Display διευκρινίζουν ως προς το σημείο αυτό ότι κατά τη δανική νομοθεσία περί επιδομάτων ασθένειας, ο εργοδότης που καταβάλλει αποδοχές σε εργαζόμενο ευρισκόμενο σε άδεια ασθενείας έχει δικαίωμα επιστροφής των επιδομάτων ασθενείας από τις δημοτικές αρχές του τόπου κατοικίας του εργαζόμενου. Το δικαίωμα όμως, στα επιδόματα αυτά περιορίζεται σε 52 εβδομάδες και το ποσό τους είναι κατώτερο από τις πραγματικές αποδοχές. Υπό τις συνθήκες αυτές, οι διατάξεις του άρθρου 5, παράγραφος 2, του FL διασφαλίζουν εύλογη ισορροπία μεταξύ των αντιτιθέμενων συμφερόντων εργοδότη και εργαζομένου, όσον αφορά τις απουσίες λόγω ασθενείας.

87 Λαμβανομένου υπόψη του ευρέος περιθωρίου εκτιμήσεως που αναγνωρίζεται στα κράτη μέλη 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 ως άνω σκοπός, ευλόγως θα μπορούσαν να καταλήξουν στο συμπέρασμα ότι μέτρο όπως ο κανόνας των 120 ημερών που προβλέπει το άρθρο 5, παράγραφος 2, του FL μπορεί να είναι πρόσφορο για την επίτευξη των προαναφερθέντων σκοπών.

88 Πράγματι, μπορεί να γίνει δεκτό ότι ο εν λόγω κανόνας, προβλέποντας τη δυνατότητα απολύσεως των εργαζομένων που έχουν απουσιάσει λόγω ασθενείας πλέον των 120 ημερών με μειωμένη προθεσμία προειδοποιήσεως παρέχει στους εργοδότες κίνητρο για πρόσληψη και διατήρηση στη θέση εργασίας.

89 Προκειμένου να εξεταστεί αν ο κανόνας των 120 ημερών που προβλέπει το άρθρο 5, παράγραφος 2, του FL υπερβαίνει το αναγκαίο μέτρο για την επίτευξη των επιδιωκόμενων σκοπών, η διάταξη αυτή πρέπει να τεθεί εντός του γενικότερού της πλαισίου και να συνεκτιμηθεί η ζημία που ενδέχεται να προκαλέσει στα συγκεκριμένα άτομα (βλ., υπ' αυτή την έννοια, προπαρατεθείσα απόφαση Odar, σκέψη 65).

90 Εναπόκειται ως προς το σημείο αυτό στο αιτούν δικαστήριο να εξετάσει εάν ο Δανός νομοθέτης, κατά την επιδίωξη των θεμιτών σκοπών της προωθήσεως των προσλήψεων ασθενούντων ατόμων, αφενός, και της διασφαλίσεως εύλογης ισορροπίας μεταξύ των αντιτιθέμενων συμφερόντων εργοδότη και εργαζομένου, όσον αφορά τις απουσίες λόγω ασθενείας, αφετέρου, παρέλειψε να συνεκτιμήσει κρίσιμα στοιχεία τα οποία αφορούν, ιδίως, τους εργαζόμενους με αναπηρία.

91 Πρέπει στο σημείο αυτό να ληφθεί υπόψη ο κίνδυνος που διατρέχουν τα άτομα με αναπηρία, τα οποία αντιμετωπίζουν κατά κανόνα περισσότερες δυσχέρειες σε σχέση με τους υγιείς εργαζομένους όσον αφορά την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας και έχουν ειδικές ανάγκες που συνδέονται με την προστασία που απαιτείται λόγω της καταστάσεώς τους (βλ., υπ' αυτή την έννοια, προπαρατεθείσα απόφαση Odar, σκέψεις 68 και 69).

92 Κατόπιν των προεκτεθέντων, στο τέταρτο ερώτημα, στοιχείο α', πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η οδηγία 2000/78 έχει την έννοια ότι αντιβαίνει σε αυτήν εθνική διάταξη η οποία προβλέπει ότι ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας με μειωμένη προθεσμία προειδοποιήσεως στην περίπτωση που ο συγκεκριμένος εργαζόμενος με αναπηρία έχει απουσιάσει λόγω ασθενείας λαμβάνοντας αποδοχές για συνολικά 120 ημέρες κατά τους δώδεκα τελευταίους μήνες στην περίπτωση που οι απουσίες αυτές είναι αποτέλεσμα της αναπηρίας του, εκτός εάν η διάταξη αυτή, επιδιώκοντας θεμιτό σκοπό, δεν υπερβαίνει το αναγκαίο μέτρο για την επίτευξή του, πράγμα που εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εκτιμήσει.

Επί των δικαστικών εξόδων

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

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

1) Εμπίπτει στην «ειδική ανάγκη» κατά την έννοια 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, παθολογική κατάσταση που προκαλείται από ασθένεια ιατρικώς διαγνωσθείσα ως ιάσιμη ή ανίατη εφόσον, αφενός, η ασθένεια αυτή έχει ως αποτέλεσμα μειονεκτικότητα, οφειλόμενη, ιδίως, σε πάθηση σωματική, διανοητική ή ψυχική, η οποία σε συνδυασμό με διάφορους περιορισμούς μπορεί να παρακωλύσει την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή του συγκεκριμένου ατόμου στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους και, αφετέρου, η μειονεκτικότητα αυτή είναι μακροχρόνια. Η φύση των μέτρων που πρέπει να λάβει ο εργοδότης δεν είναι καθοριστική για να κριθεί αν η κατάσταση υγείας ενός ατόμου εμπίπτει στην έννοια αυτή.

2) Το άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι η μείωση του ωραρίου εργασίας μπορεί να αποτελεί μέτρο προσαρμογής κατά την έννοια του άρθρου αυτού. Εναπόκειται στον εθνικό δικαστή να εκτιμήσει αν, υπό τις περιστάσεις των υποθέσεων των κυρίων δικών, η μείωση του ωραρίου εργασίας ως μέτρο προσαρμογής συνεπάγεται δυσανάλογη επιβάρυνση του εργοδότη.

3) Η οδηγία 2000/78 έχει την έννοια ότι αντιβαίνει σε αυτή εθνική διάταξη η οποία προβλέπει ότι ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας τηρώντας μειωμένη προθεσμία προειδοποιήσεως αν ο συγκεκριμένος εργαζόμενος με αναπηρία έχει απουσιάσει λόγω ασθενείας λαμβάνοντας μισθό για συνολικά 120 ημέρες κατά τους δώδεκα τελευταίους

μήνες στην περίπτωση που οι απουσίες αυτές είναι αποτέλεσμα της παραλείψεως του εργοδότη να λάβει τα ενδεδειγμένα μέτρα σύμφωνα με την υποχρέωσή του να προβλέπει εύλογες προσαρμογές κατά το άρθρο 5 της οδηγίας αυτής.

4) **Η οδηγία 2000/78 έχει την έννοια ότι αντιβαίνει σε αυτήν εθνική διάταξη η οποία προβλέπει ότι ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας με μειωμένη προθεσμία προειδοποιήσεως στην περίπτωση που ο συγκεκριμένος εργαζόμενος με αναπηρία έχει απουσιάσει λόγω ασθενείας λαμβάνοντας αποδοχές για συνολικά 120 ημέρες κατά τους δώδεκα τελευταίους μήνες στην περίπτωση που οι απουσίες αυτές είναι αποτέλεσμα της αναπηρίας του, εκτός εάν η διάταξη αυτή, επιδιώκοντας θεμιτό σκοπό, δεν υπερβαίνει το αναγκαίο μέτρο για την επίτευξη του, πράγμα που εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εκτιμήσει.**

(υπογραφές)