Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (drugi senat)

z dne 11. aprila 2013*

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

V združenih zadevah C-335/11 in C-337/11,

katerih predmet sta predloga za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ju je vložilo Sø- og Handelsretten (Danska) z odločbama z dne 29. junija 2011, ki sta prispeli na Sodišče 1. julija 2011, v postopku

HK Danmark, ki zastopa Jette Ring,

proti

Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11),

in

HK Danmark, ki zastopa Lone Skouboe Werge,

proti

Dansk Arbejdsgiverforening, ki zastopa Pro Display A/S, v stečaju (C-337/11),

SODIŠČE (drugi senat),

v sestavi R. Silva de Lapuerta, predsednica senata, K. Lenaerts, podpredsednik Sodišča v funkciji sodnika drugega senata, G. Arestis, A. Arabadžiev (poročevalec) in J. L. da Cruz Vilaça, sodniki,

generalna pravobranilka: J. Kokott,

sodna tajnica: C. Strömholm, administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 18. oktobra 2012,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

— za HK Danmark, ki zastopa J. Ring, J. Goldschmidt, odvetnik,

* Jezik postopka: danščina.

— za HK Danmark, ki zastopa L. Skouboe Werge, M. Østergård, odvetnik,

— za Dansk almennyttigt Boligselskab C. Emmeluth in L. Greisen, odvetnika,

— za Dansk Arbejdsgiverforening, ki zastopa Pro Display A/S, v stečaju, T. Skyum in L. Greisen, odvetnika,

— za dansko vlado sprva C. Vang, nato V. Pasternak Jørgensen, agenta,

— za belgijsko vlado L. Van den Broeck, agentka,

— za Irsko D. O'Hagan, agent, skupaj s C. Powerjem, BL,

— za grško vlado D. Tsagkaraki, agentka,

— za italijansko vlado G. Palmieri, agentka, skupaj s C. Gerardis, avvocato dello Stato,

— za poljsko vlado M. Szpunar, J. Faldyga in M. Załęka, agenti,

— za vlado Združenega kraljestva K. Smith, barrister,

— za Evropsko komisijo M. Simonsen in J. Enegren, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke na obravnavi 6. decembra 2012

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predloga za sprejetje predhodne odločbe se nanašata na razlago členov 1, 2 in 5 Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79).

2 Ta predloga sta bila vložena v okviru dveh sporov, in sicer po eni strani med HK Danmark (v nadaljevanju: HK), ki zastopa J. Ring, in Dansk almennyttigt Boligselskab (v nadaljevanju: DAB) ter po drugi strani med HK, ki zastopa L. Skouboe Werge, in Dansk Arbejdsgiverforening, ki zastopa Pro Display A/S, v stečaju (v nadaljevanju: Pro Display), zaradi vprašanja zakonitosti odpovedi pogodb o zaposlitvi J. Ring in L. Skouboe Werge s strani delodajalca.

Pravni okvir

Mednarodno pravo

3 V preambuli Konvencije Združenih narodov o pravicah invalidov, ki je bila v imenu Evropske skupnosti potrjena s sklepom Sveta 2010/48/ES z dne 26. novembra 2009 (UL 2010, L 23, str. 35, v nadaljevanju: konvencija OZN), je v točki(e) navedeno:

„ob priznavanju, da je invalidnost razvijajoči se koncept in posledica medsebojnega sodelovanja med invalidi ter ovirami zaradi stališč v družbi in ovirami v okolju, ki preprečujejo, da bi invalidi pod enakimi pogoji kakor drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi".

4 Člen 1 te konvencije določa:

„Namen te konvencije je spodbujati, varovati in invalidom zagotavljati polno in enakopravno uživanje vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter spodbujati spoštovanje njihovega prirojenega dostojanstva.

Invalidi so ljudje z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi, intelektualnimi ali senzoričnimi okvarami, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi enako kot drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi.“

5 Člen 2, četrti odstavek, navedene konvencije določa, da „‚primerna prilagoditev' pomeni potrebne in primerne spremembe ter prilagoditve, ki ne nalagajo nesorazmernega ali nepotrebnega bremena, kadar so v posameznem primeru potrebne, da se invalidom na enaki podlagi kot drugim zagotovi uživanje ali uresničevanje vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin“.

Pravo Unije

6 V uvodnih izjavah 6 in 8 Direktive 2000/78 je navedeno:

„(6) Listina Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev priznava pomembnost boja proti vsem oblikam diskriminacije, vključno s potrebo po sprejemanju ustreznih ukrepov za socialno in ekonomsko vključenost starejših in hendikepiranih.

[…]

(8) V smernicah o zaposlovanju za leto 2000, o katerih se je dogovoril Evropski svet v Helsinkih 10. in 11. decembra 1999, je poudarjena potreba po krepitvi socialnemu vključevanju naklonjenega trga delovne sile z oblikovanjem politik, ki imajo za cilj boj proti diskriminiranju skupin, kakršne so denimo hendikepirane osebe. Poudarjena je tudi potreba, da se nameni posebna pozornost pomoči za starejše delavce, da bi se podaljšala doba njihove udeležbe znotraj delovne sile.“

7 V uvodnih izjavah 16 in 17 navedene direktive je navedeno:

„(16) Zagotovitev ukrepov, namenjenih upoštevanju potreb hendikepiranih oseb na delovnih mestih, ima pomembno vlogo v boju proti diskriminaciji zaradi hendikepiranosti.

(17) S to direktivo se ne zahteva, da se zaposli, poviša, obdrži v službi ali usposablja posameznika, ki ni usposobljen, zmožen in na razpolago za izpolnjevanje bistvenih funkcij zadevnega delovnega mesta ali za ustrezno usposabljanje, kar pa ne vpliva na obveznost zagotavljanja razumnih prilagoditev za hendikepirane ljudi.“

8 V uvodnih izjavah 20 in 21 iste direktive je navedeno:

„(20) Poskrbeti bi bilo treba za ustrezne – tj. učinkovite in praktične – ukrepe za prilagoditev delovnih mest hendikepiranim, denimo s prilagoditvijo delovnih prostorov in opreme, ritma delovnega časa, razdelitve delovnih nalog ali z zagotovitvijo sredstev za usposabljanje ali uvajanje v delo.

(21) Pri ugotavljanju, ali ukrepi, za katere gre, povzročajo nesorazmerno breme, se morajo upoštevati zlasti z njimi povezani finančni in drugi stroški, velikost in finančni viri organizacije ali podjetja ter možnost pridobitve javnih sredstev ali kakšne druge oblike pomoči.“

9 Člen 1 Direktive 2000/78 določa, da je „[n]amen te direktive […] opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu, zato da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja“.

10 Člen 2 navedene direktive z naslovom „Koncept diskriminacije“ določa:

„1. V tej direktivi ‚načelo enakega obravnavanja‘ pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1.

2. V smislu odstavka 1:

(a) se šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je, je bila ali bi bila oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji zaradi katerega od razlogov iz člena 1;

(b) se šteje, da gre za posredno diskriminacijo, kadar je zaradi kakšne navidez nevtralne določbe, merila ali prakse neka oseba določene vere ali prepričanja, ki ima določen hendikep ali je določene starosti ali spolne usmerjenosti, v primerjavi z drugimi v slabšem položaju, razen če:

(i) tako določbo, merilo ali prakso objektivno upravičuje legitimni cilj in je način uresničevanja tega cilja primeren in nujen; ali

(ii) mora delodajalec oziroma oseba ali organizacija, ki jo ta direktiva zavezuje, glede oseb z določenim hendikepom na podlagi nacionalne zakonodaje sprejeti ustrezne ukrepe v skladu z načeli iz člena 5, da odpravi podlago za prikrajšanost, ki jo povzroča taka določba, merilo ali praksa.

[…]“

11 Člen 5 iste direktive z naslovom „Razumne prilagoditve za hendikepirane osebe“ določa:

„Da se zagotovi skladnost z načelom enakega obravnavanja, kar zadeva hendikepirane osebe, se zagotovijo razumne prilagoditve. To pomeni, da delodajalci sprejmejo ustrezne ukrepe glede na potrebe v konkretni situaciji, da se hendikepirani osebi omogoči dostop, sodelovanje ali napredovanje v službi ali usposabljanje, razen če bi taki ukrepi delodajalca nesorazmerno obremenili. Obremenitev ni nesorazmerna, če jo zadosti kompenzirajo ukrepi v okviru politike, ki jo zadevna država članica izvaja v zvezi s hendikepiranimi osebami.“

Dansko pravo

12 Člen 2 zakona o pravnih razmerjih med delodajalci in delavci (lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, v nadaljevanju: FL) določa:

„1. Pogodbo o zaposlitvi med delodajalcem in delavcem je mogoče odpovedati samo z odpovednim rokom, in sicer ob upoštevanju spodaj navedenih pogojev. Te določbe veljajo tudi za pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki se odpovejo pred potekom časa.

2. Če pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec, mora biti odpovedni rok:

(1) en mesec, pri čemer poteče zadnji dan naslednjega meseca, če je bila odpoved podana v prvih šestih mesecih zaposlitve;

(2) tri mesece, pri čemer poteče zadnji dan tretjega meseca, če zaposlitev traja več kot šest mesecev.

3. Odpovedni rok iz odstavka 2, točka 2, zgoraj se podaljša za en mesec za vsaka tri leta zaposlitve, vendar ne more trajati več kot šest mesecev.“

13 Člen 5 FL, ki med drugim določa, da ima delavec v primeru odsotnosti z dela zaradi bolezni pravico do nadomestila plače, določa:

„1. Če delavec ne more opravljati dela zaradi bolezni, se posledični izostanek z dela šteje za upravičeno odsotnost, razen če je po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi zbolel namenoma ali zaradi hude malomarnosti ali če ob zaposlovanju z goljufivim namenom ni razkril, da ima zadevno bolezen.

2. Vendar je mogoče v pisni pogodbi o zaposlitvi določiti, da je odpovedni rok le en mesec in da poteče zadnji dan naslednjega meseca, če je bil delavec v zadnjih 12 mesecih odsoten zaradi bolezni in je 120 dni prejemal nadomestilo plače. Odpoved je veljavna, če je dana takoj po preteku 120 dni odsotnosti z dela zaradi bolezni in je delavec še vedno odsoten zaradi bolezni, pri čemer to, da se delavec po izdaji odločbe o odpovedi pogodbe o zaposlitvi vrne na delovno mesto, ne vpliva na veljavnost odpovedi.“

14 Direktiva 2000/78 je bila v nacionalno pravo prenesena z zakonom št. 1417 o spremembi zakona o prepovedi diskriminacije na trgu dela (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.) z dne 22. decembra 2004 (v nadaljevanju: zakon o prepovedi diskriminacije). Člen 2a zakona o prepovedi diskriminacije določa:

„Delodajalec sprejme ustrezne ukrepe glede na potrebe v konkretni situaciji, da se hendikepirani osebi omogoči dostop, sodelovanje ali napredovanje v službi ali usposabljanje, razen če bi taki ukrepi delodajalca nesorazmerno obremenili. Obremenitev se ne šteje za nesorazmerno, če je zadostno izravnana z javnimi ukrepi.“

Spora o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

15 J. Ring se je leta 1996 zaposlila pri družbi za upravljanje stanovanj z neprofitno najemnino Boligorganisationen Samvirke v Lyngbyju, od 17. julija 2000 pa je bila zaposlena pri DAB, ki je to družbo prevzel. J. Ring je bila med 6. junijem 2005 in 24. novembrom 2005 večkrat odsotna. Iz zdravniških potrdil je med drugim razvidno, da ima stalne bolečine v ledvenem predelu hrbtenice, ki jih ni mogoče zdraviti. Ni bilo mogoče napovedati, ali bo lahko ponovno opravljala poklicno dejavnost s polnim delovnim časom.

16 J. Ring je bila z dopisom DAB z dne 24. novembra 2005 obveščena o odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s členom 5(2) FL.

17 Iz spisa, ki je pri Sodišču, je razvidno, da je bil po tej odpovedi pogodbe o zaposlitvi delovni prostor preurejen. DAB je predložil predračun z dne 3. septembra 2008 v skupnem znesku „približno 305.000 DKK (+ razlika)“, ki se je nanašal na „sprejemno okence in nekaj delovnih prostorov za njim“, „zamenjavo talnih oblog“ in vgraditev „po višini nastavljive delovne površine“.

18 J. Ring je 1. februarja 2006 pri družbi ADRA Danmark začela opravljati novo delo kot receptorka, in sicer 20 ur tedensko. Vse stranke v postopku v glavni stvari v zadevi C-335/11 menijo, da je njen delovni prostor običajen in med drugim vključuje po višini nastavljivo delovno mizo.

19 L. Skouboe Werge se je leta 1998 zaposlila pri družbi Pro Display kot tajnica/ pomočnica uprave. 19. decembra 2003 je v prometni nesreči utrpela „nihajno poškodbo vratne hrbtenice“. Takrat je bila približno 3 tedne odsotna z dela zaradi bolezni. Po tem je bila zaradi bolezni odsotna le nekaj dni. Direktor računovodstva družbe Pro Display je 4. novembra 2004 zaposlenim poslal elektronsko pošto,

s katero jih je obvestil, da bo L. Skouboe Werge po dogovoru štiri tedne v delnem bolniškem staležu, v tem času pa bo delala približno štiri ure dnevno. Družba Pro Display si je zagotovila povračilo plače L. Skouboe Werge v višini nadomestila zaradi bolezni.

20 L. Skouboe Werge je bila od ponedeljka,10. januarja 2005, polno odsotna zaradi bolezni. Z elektronsko pošto z dne 14. januarja 2005 je upravnega direktorja družbe Pro Display obvestila, da ima še vedno močne bolečine in da naj bi tisti dan obiskala specialista. Zdravniško potrdilo z dne 17. januarja 2005 potrjuje, da je specialista tisti dan obiskala in da je ta ugotovil, da je od 10. januarja 2005 nezmožna za delo. Zdravnik je menil, da bo ta nezmožnost za delo trajala še en mesec. Ta zdravnik je v zdravniškem potrdilu z dne 23. februarja 2005 navedel, da se ne more izjaviti glede trajanja nezmožnosti za delo.

21 L. Skouboe Werge je bila z dopisom z dne 21. aprila 2005 obveščena o odpovedi pogodbe o zaposlitvi z odpovednim rokom enega meseca, ki je potekel 31. maja 2005.

22 L. Skouboe Werge se je pri zavodu za zaposlovanje v Randersu udeležila postopka ocene, v katerem je bilo ugotovljeno, da je bila zmožna za delo približno osem ur tedensko ob počasnem ritmu. Junija 2006 je bila invalidsko upokojena zaradi nezmožnosti za delo. Leta 2007 je Arbejdsskadestyrelsen (nacionalni urad za poškodbe pri delu in poklicne bolezni) ocenil stopnjo invalidnosti L. Skouboe Werge na 10 % in stopnjo zmanjšanja delovne zmožnosti na 50 %, po ponovni oceni pa na 65 %.

23 HK, sindikat delavcev, je v imenu in za račun obeh tožečih strank v postopku v glavni stvari na podlagi zakona o prepovedi diskriminacije pri Sø- og Handelsretten vložil odškodninsko tožbo zoper njuna delodajalca. HK trdi, da sta bili ti delavki hendikepirani in da bi jima delodajalca na podlagi obveznosti prilagoditve iz člena 5 Direktive 2000/78 morala ponuditi krajši delovni čas. HK trdi tudi, da se člen 5(2) FL ne more uporabiti za ti delavki, saj je bila njuna odsotnost z dela zaradi bolezni posledica hendikepiranosti.

24 V obeh zadevah v postopku v glavni stvari delodajalca ugovarjata temu, da zdravstveno stanje tožečih strank v postopku v glavni stvari ustreza pojmu „hendikepiranost“ v smislu Direktive 2000/78, saj je njuna edina nezmožnost ta, da ne moreta opravljati dela s polnim delovnim časom. Ugovarjata tudi temu, da ukrepi iz člena 5 te direktive vključujejo skrajšanje delovnega časa. Nazadnje, delodajalca trdita, da v primeru odsotnosti zaradi bolezni, ki je posledica hendikepiranosti, odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidnemu delavcu na podlagi člena 5(2) FL ne pomeni diskriminiranja in torej ni v nasprotju s to direktivo.

25 Predložitveno sodišče meni, da je Sodišče v točki 45 sodbe z dne 11. julija 2006 v zadevi Chacón Navas (C-13/05, ZOdl., str. I-6467) presodilo, da mora biti zato, da se omejitev šteje za „hendikepiranost“, verjetno, da bo trajala dalj časa.

26 Sø- og Handelsretten je v teh okoliščinah prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja, katerih besedilo je v zadevah C-335/11 in C-337/11 enako:

„1. (a) Ali je mogoče v zvezi z osebo, ki zaradi telesnih poškodb in umskih ali duševnih motenj ne more opravljati svojega dela ali ga lahko opravlja le v omejenem obsegu v obdobju, ki izpolnjuje pogoj trajanja iz točke 45 [zgoraj navedene] sodbe [Chacón Navas], uporabiti pojem ‚hendikepiranost‘ v smislu Direktive […] 2000/78 […]?

(b) Ali lahko bolezensko stanje, povzročeno z boleznijo, ki je bila diagnosticirana kot neozdravljiva, spada pod pojem hendikepiranosti v smislu te direktive?

(c) Ali lahko bolezensko stanje, povzročeno z boleznijo, ki je bila diagnosticirana kot začasna, spada pod pojem hendikepiranosti v smislu te direktive?

2. Ali je treba trajno zmanjšanje delovne zmožnosti, zaradi katerega niso potrebni posebni pripomočki ali podobno, vendar zadevna oseba ni zmožna delati poln delovni čas, obravnavati kot hendikepiranost v smislu, v katerem je ta izraz uporabljen v Direktivi 2000/78?

3. Ali je krajši delovni čas eden od ukrepov, naštetih v členu 5 Direktive 2000/78?

4. Ali Direktiva 2000/78 preprečuje uporabo določbe nacionalnega prava, v skladu s katero je delodajalec upravičen delavcu odpovedati pogodbo s krajšim odpovednim rokom, če je delavec 120 dni v obdobju 12 zaporednih mesecev prejemal plačo med odsotnostjo zaradi bolezni in če je treba tega delavca obravnavati kot hendikepirano osebo v smislu te direktive, če:

   (a) je to odsotnost povzročila hendikepiranost

   ali

   (b) je do odsotnosti prišlo zato, ker delodajalec ni uvedel ustreznih ukrepov, da bi omogočil hendikepirani osebi opravljati njeno delo?“

27 Zadevi C-335/11 in C-337/11 sta bili s sklepom predsednika Sodišča z dne 4. avgusta 2011 združeni za pisni in ustni postopek ter izdajo sodbe.

Vprašanja za predhodno odločanje

Uvodne ugotovitve

28 Najprej je treba opozoriti, da so institucije Unije, kadar mednarodne sporazume sklene Evropska unija, na podlagi člena 216(2) PDEU zavezane s takimi sporazumi, ki torej prevladajo nad akti Unije (sodba z dne 21. decembra 2011 v združenih zadevah Air Transport Association of America in drugi, C-366/10, ZOdl., str. I-13755, točka 50 in navedena sodna praksa).

29 Opozoriti je treba tudi, da primarnost mednarodnih sporazumov, ki jih sklene Unija glede besedil sekundarne zakonodaje, narekuje, da je treba zadnje razlagati karseda v skladu s temi sporazumi (sodba z dne 22. novembra 2012 v združenih zadevah Digitalnet in drugi, C-320/11, C-330/11, C-382/11 in C-383/11, točka 39 in navedena sodna praksa).

30 Iz Sklepa 2010/48 je razvidno, da je Unija potrdila konvencijo OZN. Določbe te konvencije so zato od začetka njene veljavnosti sestavni del pravnega reda Unije (glej v tem smislu sodbo z dne 30. aprila 1974 v zadevi Haegeman, 181/73, Recueil, str. 449, točka 5).

31 Poleg tega je iz dodatka k Prilogi II k navedenemu sklepu razvidno, da Direktiva 2000/78 glede samostojnega življenja, socialne vključenosti, dela in zaposlovanja spada med akte Unije, ki se nanašajo na vprašanja, ki so urejena s konvencijo OZN.

32 Iz tega sledi, da je Direktivo 2000/78 kolikor mogoče treba razlagati v skladu z navedeno konvencijo.

33 Te ugotovitve je treba upoštevati pri odgovoru na vprašanja, ki jih je predložitveno sodišče postavilo Sodišču.

Prvo in drugo vprašanje

34 Predložitveno sodišče s prvim in drugim vprašanjem, ki ju je treba obravnavati skupaj, v bistvu sprašuje, ali je pojem „hendikepiranost“ iz Direktive 2000/78 treba razlagati tako, da vključuje zdravstveno stanje osebe, ki zaradi telesnih okvar oziroma umskih ali duševnih motenj ne more opravljati svojega dela ali ga lahko opravlja le v omejenem obsegu, in sicer v obdobju, ki bo verjetno dolgotrajno ali celo trajno. Poleg tega sprašuje, ali je ta pojem treba razlagati tako, da lahko vključuje bolezensko stanje, ki je posledica bolezni, ki je bila diagnosticirana kot neozdravljiva, ali tudi bolezensko stanje, ki je posledica bolezni, ki je bila diagnosticirana kot ozdravljiva, in ali je narava ukrepov, ki jih mora delodajalec sprejeti, odločilna za ugotovitev, da zdravstveno stanje osebe spada pod ta pojem.

35 Najprej je treba navesti, kot je razvidno iz člena 1 Direktive 2000/78, da je njen namen opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji pri zaposlovanju in delu, ki temelji na enem od razlogov, ki so navedeni v tem členu in med katerimi je hendikepiranost (glej zgoraj navedeno sodbo Chacón Navas, točka 41). Navedena direktiva se v skladu s členom 3(1)(c) v okviru pristojnosti, ki jih ima Unija, nanaša na vse osebe, med drugim kar zadeva pogoje za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

36 Opozoriti je treba, da pojem „hendikepiranost“ v sami Direktivi 2000/78 ni opredeljen. Tako je Sodišče v točki 43 zgoraj navedene sodbe Chacón Navas presodilo, da je ta pojem treba razumeti tako, da gre za omejitev, ki izhaja predvsem iz fizičnih, umskih ali duševnih motenj in ki ovira udeležbo zadevne osebe v poklicnem življenju.

37 V preambuli konvencije OZN, ki jo je Unija ratificirala s sklepom z dne 26. novembra 2009, kar je po objavi zgoraj navedene sodbe Chacón Navas, je v točki (e) navedeno, da je „invalidnost razvijajoči se koncept in posledica medsebojnega sodelovanja med invalidi ter ovirami zaradi stališč v družbi in ovirami v okolju, ki preprečujejo, da bi invalidi pod enakimi pogoji kakor drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi“. Prav tako člen 1, drugi odstavek, določa, da so invalidi osebe „z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi, intelektualnimi ali senzoričnimi okvarami, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi enako kot drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi“.

38 Ob upoštevanju ugotovitev iz točk od 28 do 32 te sodbe je pojem „hendikepiranost“ treba razumeti kot omejitev, ki je posledica zlasti telesnih okvar oziroma umskih ali duševnih motenj in ki zaradi različnih ovir lahko prepreči, da bi zadevna oseba v poklicnem življenju polno in učinkovito sodelovala na podlagi enakopravnosti z drugimi delavci.

39 Poleg tega je iz člena 1, drugi odstavek, konvencije OZN razvidno, da morajo biti telesne, duševne, intelektualne ali senzorične okvare „dolgotrajne“.

40 Dodati je treba tudi, kot je navedla generalna pravobranilka v točki 32 sklepnih predlogov, da ni razvidno, da se želi z Direktivo 2000/78 zajeti samo hendikepiranost, ki je prirojena ali izvira iz nesreče, izključiti pa tisto, ki je posledica bolezni. Uporaba te direktive glede na vzrok hendikepiranosti bi bila namreč v nasprotju z njenim ciljem, ki je uresničevanje enakega obravnavanja.

41 Zato je treba ugotoviti, da če ozdravljiva ali neozdravljiva bolezen povzroči omejitev, ki je posledica zlasti telesnih okvar oziroma umskih ali duševnih motenj in ki zaradi različnih ovir lahko prepreči, da bi zadevna oseba v poklicnem življenju polno in učinkovito sodelovala na podlagi enakopravnosti z drugimi delavci, in je ta omejitev dolgotrajna, taka bolezen lahko spada pod pojem „hendikepiranost“ v smislu Direktive 2000/78.

42 Nasprotno pa bolezen, ki ne povzroči take omejitve, ne spada pod pojem „hendikepiranost“ v smislu Direktive 2000/78. Bolezen kot taka se namreč ne more šteti za dodatni razlog poleg tistih, na podlagi katerih Direktiva 2000/78 prepoveduje vsakršno diskriminacijo (glej zgoraj navedeno sodbo Chacón Navas, točka 57).

43 Okoliščina, da zadevna oseba le omejeno lahko opravlja svoje delo, ni ovira temu, da se zdravstveno stanje te osebe opredeli kot „hendikepiranost“. V nasprotju s trditvami DAB in družbe Pro Display hendikepiranost ne pomeni nujno popolne izključitve z dela ali iz poklicnega življenja.

44 V zvezi s tem je treba ugotoviti, da je pojem „hendikepiranost“, kot izhaja iz točke 38 te sodbe, treba razumeti kot neko oviro pri opravljanju poklicne dejavnosti, ne pa – kot trdita DAB in družba Pro Display – kot nezmožnost opravljanja take dejavnosti. Zdravstveno stanje hendikepirane osebe, ki je zmožna za delo, pa čeprav s krajšim delovnim časom, torej lahko spada pod pojem „hendikepiranost“. Razlaga, ki jo predlagata DAB in družba Pro Display, je zato nezdružljiva s ciljem Direktive 2000/78, ki je predvsem ta, da se hendikepirani osebi zagotovi dostop do zaposlitve ali opravljanja zaposlitve.

45 Poleg tega ugotovitev obstoja hendikepiranosti ni odvisna od narave prilagoditvenih ukrepov, kakršna je uporaba posebnih pripomočkov. V zvezi s tem je treba ugotoviti, da je opredelitev pojma „hendikepiranost“ v smislu člena 1 Direktive 2000/78 navedena pred opredelitvijo in presojo ustreznih prilagoditvenih ukrepov iz člena 5 te direktive.

46 V skladu z uvodno izjavo 16 Direktive 2000/78 se s temi ukrepi skušajo upoštevati potrebe hendikepiranih oseb. So torej posledica, in ne bistveni element pojma hendikepiranosti. Prav tako ukrepi ali prilagoditve iz uvodne izjave 20 te direktive omogočajo, da se upošteva obveznost iz člena 5 navedene direktive, vendar se ti ukrepi ali prilagoditve uporabljajo le v primeru obstoja hendikepiranosti.

47 Iz zgornjih ugotovitev izhaja, da je na prvo in drugo vprašanje treba odgovoriti, da je pojem „hendikepiranost“ iz Direktive 2000/78 treba razlagati tako, da vključuje bolezensko stanje, ki je posledica bolezni, ki je bila diagnosticirana kot ozdravljiva ali neozdravljiva, če ta bolezen povzroči omejitev, ki je posledica zlasti telesnih okvar oziroma umskih ali duševnih motenj in ki zaradi različnih ovir lahko prepreči, da bi zadevna oseba v poklicnem življenju polno in učinkovito sodelovala na podlagi enakopravnosti z drugimi delavci, in je ta omejitev dolgotrajna. Narava ukrepov, ki jih mora delodajalec sprejeti, ni odločilna za ugotovitev, da zdravstveno stanje osebe spada pod ta pojem.

Tretje vprašanje

48 Predložitveno sodišče s tretjim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je člen 5 Direktive 2000/78 treba razlagati tako, da skrajšanje delovnega časa lahko pomeni enega od prilagoditvenih ukrepov iz tega člena.

49 Kot določa navedeni člen, mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe, da se hendikepirani osebi med drugim omogočijo dostop do dela, opravljanje dela ali napredovanje pri delu. V zvezi s tem so v uvodni izjavi 20 navedene direktive taki ukrepi navedeni primeroma, in sicer so lahko fizični, organizacijski in/ali izobraževalni.

50 Navesti je treba, da niti v členu 5 Direktive 2000/78 niti v njeni uvodni izjavi 20 ni omenjeno skrajšanje delovnega časa. Vendar je pojem „ritem delovnega časa“ iz navedene uvodne izjave treba razložiti, da bi se ugotovilo, ali se prilagoditev delovnega časa lahko nanaša nanj.

51 DAB in družba Pro Display v zvezi s tem trdita, da se navedeni pojem nanaša na elemente, kot sta organizacija ritma dela in premorov, na primer v okviru proizvodnega postopka, ter odmorov, tako da se invalidni delavec kolikor mogoče razbremeni.

52 Vendar niti iz uvodne izjave 20 niti iz katere koli druge določbe Direktive 2000/78 ne izhaja, da bi zakonodajalec Unije nameraval omejiti pojem „ritem delovnega časa“ na navedene elemente in da bi iz tega pojma izključil prilagoditev delovnega časa, zlasti možnost, da hendikepirane osebe, ki niso ali niso več zmožne delati s polnim delovnim časom, opravljajo delo s krajšim delovnim časom.

53 V skladu s členom 2, četrti odstavek, konvencije OZN „primerna prilagoditev“ pomeni „potrebne in primerne spremembe ter prilagoditve, ki ne nalagajo nesorazmernega ali nepotrebnega bremena, kadar so v posameznem primeru potrebne, da se invalidom na enaki podlagi kot drugim zagotovi uživanje ali uresničevanje vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin“. Iz tega sledi, da navedena določba pojem „primerna prilagoditev“ opredeljuje široko.

54 Tako je treba ta pojem – kar zadeva Direktivo 2000/78 – razumeti tako, da se nanaša na odpravo različnih ovir, ki preprečujejo polno in učinkovito sodelovanje hendikepiranih oseb v poklicnem življenju na podlagi enakopravnosti z drugimi delavci.

55 Ker uvodna izjava 20 Direktive 2000/78 in člen 2, četrti odstavek, konvencije OZN po eni strani določata tako materialne kot organizacijske ukrepe in ker je po drugi strani pojem „ritem“ delovnega časa treba razumeti kot ritem oziroma hitrost opravljanja dela, ni mogoče izključiti, da skrajšanje delovnega časa lahko pomeni enega od prilagoditvenih ukrepov iz člena 5 te direktive.

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

57 Vendar je treba opozoriti, da se v skladu z uvodno izjavo 17 Direktive 2000/78 ne zahteva, da se zaposli, omogoči napredovanje ali obdrži zaposlena oseba, ki ni niti usposobljena, niti zmožna, niti na razpolago za izpolnjevanje bistvenih nalog zadevnega delovnega mesta, kar pa ne vpliva na obveznost zagotavljanja razumnih prilagoditev za hendikepirane osebe, med katere sodi morebitno skrajšanje njihovega delovnega časa.

58 Poleg tega je treba navesti, da morajo biti v skladu s členom 5 navedene direktive prilagoditve, ki jih hendikepirane osebe lahko zahtevajo, razumne, tako da za delodajalca ne smejo pomeniti nesorazmerne obremenitve.

59 V zadevah v postopku v glavni stvari mora torej nacionalno sodišče presoditi, ali skrajšanje delovnega časa kot prilagoditveni ukrep pomeni nesorazmerno obremenitev za delodajalce.

60 Kot je razvidno iz uvodne izjave 21 Direktive 2000/78, je v zvezi s tem treba upoštevati zlasti finančne in druge stroške takega ukrepa, velikost in finančne vire podjetja ter možnost pridobitve javnih sredstev ali katere koli druge pomoči.

61 Opozoriti je treba, da v postopku, določenem v členu 267 PDEU, ki temelji na jasni ločitvi nalog med nacionalnimi sodišči in Sodiščem, presoja zadevnih dejstev spada v pristojnost nacionalnega sodišča. Vendar lahko Sodišče, da bi koristno odgovorilo predložitvenemu sodišču, temu v duhu sodelovanja z nacionalnimi sodišči poda vse smernice, ki se mu zdijo potrebne (sodba z dne 15. aprila 2010 v zadevi Sandström, C-433/05, ZOdl., str. I-2885, točka 35 in navedena sodna praksa).

62 Za to presojo je lahko upoštevna okoliščina, ki jo navaja predložitveno sodišče, in sicer da je DAB takoj po odpovedi pogodbe o zaposlitvi J. Ring objavil prosto delovno mesto za pisarniškega uslužbenca s krajšim delovnim časom, in sicer 22 ur tedensko, v svojem regionalnem uradu v Lyngbyju. Iz spisa, predloženega Sodišču, ni razviden noben element, ki bi omogočal ugotovitev, da J. Ring ni bila zmožna za to delovno mesto s krajšim delovnim časom ali razumeti razlogov, zakaj ji to delovno mesto ni bilo ponujeno. Predložitveno sodišče je poleg tega navedlo, da je J. Ring kmalu zatem, ko ji je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi, začela opravljati novo delo kot receptorka pri drugi družbi in da je bil dejanski delovni čas 20 ur tedensko.

63 Poleg tega, kot je navedla danska vlada na obravnavi, dansko pravo določa možnost, da podjetja pridobijo javna sredstva za prilagoditve, katerih cilj je hendikepiranim osebam olajšati dostop do trga dela, zlasti pobude, katerih cilj je spodbuditi delodajalce, da zaposlijo hendikepirane osebe in jih obdržijo na delovnem mestu.

64 Ob upoštevanju navedenega je na tretje vprašanje treba odgovoriti, da je člen 5 Direktive 2000/78 treba razlagati tako, da skrajšanje delovnega časa lahko pomeni enega od prilagoditvenih ukrepov iz tega člena. Nacionalno sodišče mora presoditi, ali skrajšanje delovnega časa kot prilagoditveni ukrep v okoliščinah v zadevah v postopku v glavni stvari pomeni nesorazmerno obremenitev za delodajalca.

Četrto vprašanje, točka (b)

65 Predložitveno sodišče s četrtim vprašanjem, točka (b), v bistvu sprašuje, ali je Direktivo 2000/78 treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni določbi, v skladu s katero delodajalec pogodbo o zaposlitvi lahko odpove s krajšim odpovednim rokom, če je bil zadevni hendikepirani delavec odsoten zaradi bolezni in je 120 dni v obdobju zadnjih 12 mesecev prejemal nadomestilo plače, kadar je odsotnost posledica tega, da delodajalec ni sprejel ustreznih ukrepov v skladu z obveznostjo določitve razumnih prilagoditev iz člena 5 te direktive.

66 Ugotoviti je treba, da lahko okoliščina, da delodajalec ni sprejel navedenih ukrepov, glede na obveznost iz člena 5 Direktive 2000/78 povzroči, da se odsotnost hendikepiranega delavca pripiše opustitvi delodajalca, in ne hendikepiranosti delavca.

67 Če bi nacionalno sodišče ugotovilo, da se odsotnost delavca v obravnavanem primeru lahko pripiše temu, da delodajalec ni sprejel ustreznih prilagoditvenih ukrepov, bi Direktiva 2000/78 nasprotovala uporabi nacionalne določbe, kot je ta v zadevah v glavni stvari.

68 Ob upoštevanju zgornjih ugotovitev je na četrto vprašanje, točka (b), treba odgovoriti, da je Direktivo 2000/78 treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni določbi, v skladu s katero delodajalec pogodbo o zaposlitvi lahko odpove s krajšim odpovednim rokom, če je bil zadevni hendikepirani delavec odsoten zaradi bolezni in je 120 dni v obdobju zadnjih 12 mesecev prejemal nadomestilo plače, kadar je odsotnost posledica tega, da delodajalec ni sprejel ustreznih ukrepov v skladu z obveznostjo določitve razumnih prilagoditev iz člena 5 te direktive.

Četrto vprašanje, točka (a)

69 Predložitveno sodišče s četrtim vprašanjem, točka (a), v bistvu sprašuje, ali je Direktivo 2000/78 treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni določbi, v skladu s katero delodajalec pogodbo o zaposlitvi lahko odpove s krajšim odpovednim rokom, če je bil zadevni hendikepirani delavec odsoten zaradi bolezni in je 120 dni v obdobju zadnjih 12 mesecev prejemal nadomestilo plače, kadar je ta odsotnost posledica njegove hendikepiranosti.

70 Ugotoviti je treba, da se to vprašanje predložitvenega sodišča nanaša na primer, ko se člen 5(2) FL uporabi za hendikepirano osebo zaradi odsotnosti zaradi bolezni, ki jo je v celoti ali deloma treba pripisati njeni hendikepiranosti, in ne temu, da delodajalec ni sprejel ustreznih ukrepov v skladu z obveznostjo določitve razumnih prilagoditev iz člena 5 Direktive 2000/78.

71 Kot je Sodišče potrdilo v točki 48 zgoraj navedene sodbe Chacón Navas, je manj ugodno obravnavanje, ki temelji na hendikepiranosti, v nasprotju z varstvom iz Direktive 2000/78 samo, če pomeni diskriminacijo v smislu njenega člena 2(1). Hendikepirani delavec, na katerega se ta direktiva nanaša, mora namreč biti varovan pred vsako diskriminacijo glede na delavca, ki ni hendikepiran. Postavlja se torej vprašanje, ali nacionalna določba v postopku v glavni stvari lahko povzroči diskriminacijo hendikepiranih oseb.

72 Glede vprašanja, ali gre v določbi v postopku v glavni stvari za različno obravnavanje na podlagi hendikepiranosti, je treba navesti, da se člen 5(2) FL, ki se nanaša na odsotnost zaradi bolezni, enako uporablja tako za hendikepirane osebe kot za tiste, ki niso hendikepirane in so bile več kot 120 dni odsotne zaradi bolezni. V teh okoliščinah ni mogoče šteti, da ta določba pomeni različno obravnavanje, ki temelji neposredno na hendikepiranosti, v smislu člena 1 Direktive 2000/78 v povezavi s členom 2(2)(a) iste direktive.

73 V zvezi s tem je treba navesti, da oseba, katere delodajalec je pogodbo o zaposlitvi odpovedal s krajšim odpovednim rokom izključno zaradi bolezni, ne spada v splošni okvir, ki ga je Direktiva 2000/78 opredelila za boj proti diskriminaciji na podlagi hendikepiranosti (glej po analogiji zgoraj navedeno sodbo Chacón Navas, točka 47).

74 Zato je treba ugotoviti, da v členu 5(2) FL ne gre za neposredno diskriminacijo na podlagi invalidnosti, saj temelji na merilu, ki ni neločljivo povezano s hendikepiranostjo.

75 Glede vprašanja, ali navedena določba lahko povzroči različno obravnavanje, ki posredno temelji na hendikepiranosti, je treba navesti, da upoštevanje dni odsotnosti zaradi bolezni, povezane s hendikepiranostjo, pri izračunu dni odsotnosti zaradi bolezni pomeni izenačitev bolezni, povezane s hendikepiranostjo, s splošnim pojmom bolezni. Kot pa je Sodišče potrdilo v točki 44 zgoraj navedene sodbe Chacón Navas, je preprosta izenačitev pojma „hendikepiranost“ s pojmom „bolezen“ izključena.

76 V zvezi s tem je treba ugotoviti, da je hendikepirani delavec bolj izpostavljen tveganju, da se zanj uporabi krajši odpovedni rok, ki ga določa člen 5(2) FL, kot delavec, ki ni hendikepiran. Kot je generalna pravobranilka navedla v točki 67 sklepnih predlogov, je namreč hendikepirani delavec v primerjavi z delavcem, ki ni hendikepiran, izpostavljen dodatnemu tveganju, da zboli zaradi bolezni, povezane z njegovo hendikepiranostjo. Tako je izpostavljen povečanemu tveganju kumuliranja dni odsotnosti zaradi bolezni in zato doseganju meje 120 dni, ki jo določa člen 5(2) FL. Pravilo 120 dni iz te določbe torej lahko postavi hendikepirane delavce v manj ugoden položaj in tako povzroči različno obravnavanje, ki posredno temelji na hendikepiranosti v smislu člena 2(2)(b) Direktive 2000/78.

77 V skladu s točko (i) navedene določbe je treba preveriti, ali to različno obravnavanje objektivno upravičuje legitimni cilj, ali so sredstva za njegovo izvajanje ustrezna in ali ne presegajo tistega, kar je nujno za uresničitev cilja, ki mu sledi danski zakonodajalec.

78 Glede cilja člena 5(2) FL danska vlada poudarja, da gre za spodbujanje delodajalcev, da zaposlijo in obdržijo v službi delavce, ki pomenijo posebno tveganje za ponavljajočo se odsotnost zaradi bolezni, tako da se jim omogoči, da pogodbo o zaposlitvi tem delavcem odpovejo pozneje s krajšim odpovednim rokom, če je odsotnost zelo dolga. Po drugi strani delavci v času trajanja bolezni lahko obdržijo zaposlitev.

79 Ta vlada navaja, da navedeno pravilo torej varuje interese delodajalca in delavca ter je v skladu s splošno ureditvijo danskega trga dela, ki temelji na kombinaciji fleksibilnosti in pogodbene svobode na eni strani in varstvu delavcev na drugi strani.

80 DAB in družba Pro Display navajata, da se pravilo 120 dni iz člena 5(2) FL šteje za varovalno določbo za bolne delavce, saj bo delodajalec, ki privoli v njegovo uporabo, načeloma počakal dalj časa, preden bo takemu delavcu odpovedal pogodbo o zaposlitvi.

81 Opozoriti je treba, da imajo države članice široko polje proste presoje tako pri izbiri uresničevanja določenega cilja na področju socialne politike in zaposlovanja kot tudi pri opredeljevanju ukrepov za njegovo uresničevanje (glej v tem smislu sodbi z dne 5. julija 2012 v zadevi Hörnfeldt, C-141/11, točka 32, in z dne 6. decembra 2012 v zadevi Odar, C-152/11, točka 47).

82 Sodišče je že presodilo, da spodbujanje zaposlovanja nedvomno pomeni legitimni cilj socialne politike ali politike zaposlovanja držav članic in da se mora ta presoja očitno nanašati na instrumente nacionalne politike trga dela, s katero se skuša izboljšati priložnosti za vključitev nekaterih kategorij delavcev v poklicno življenje (glej sodbo z dne 16. oktobra 2007 v zadevi Palacios de la Villa, C-411/05, ZOdl., str. I-8531, točka 65). Prav tako je ukrep, sprejet za spodbujanje fleksibilnosti trga dela, mogoče šteti za ukrep, ki spada k politiki zaposlovanja.

83 Zato je načeloma mogoče šteti, da cilji, kakršni so ti, ki jih je navedla danska vlada, v okviru nacionalnega prava, kot določa člen 2(2)(b)(i) Direktive 2000/78, lahko objektivno upravičujejo različno obravnavanje na podlagi hendikepiranosti, kakršno izhaja iz člena 5(2) FL.

84 Preveriti je treba še, ali so sredstva za uresničevanje teh ciljev ustrezna in nujna ter ali ne presegajo tistega, kar je nujno za njihovo uresničitev.

85 Danska vlada meni, da člen 5(2) FL po eni strani omogoča ustrezneje uresničiti cilj omogočanja zaposlovanja in ohranitve zaposlitve oseb, ki imajo vsaj potencialno zmanjšano delovno zmožnost, po drugi strani pa višji cilj fleksibilnega, dogovornega in varnega trga dela.

86 DAB in družba Pro Display v zvezi s tem navajata, da v skladu z dansko ureditvijo povrnitve stroškov zaradi bolezni delodajalec, ki delavcu, ki je odsoten zaradi bolezni, izplača nadomestilo plače, od organov lokalne skupnosti, v kateri je sedež delodajalca, lahko zahteva povrnitev stroškov zaradi bolezni. Vendar naj bi bila pravica do povrnitve teh stroškov omejena na 52 tednov, njena višina pa naj bi bila nižja od dejanskega izplačila nadomestila plače. V teh okoliščinah naj bi določbe člena 5(2) FL zagotavljale razumno ravnovesje med nasprotujočimi si interesi delavca in delodajalca, kar zadeva odsotnost zaradi bolezni.

87 Ob upoštevanju širokega polja proste presoje, ki je državam članicam priznana tako pri izbiri uresničevanja določenega cilja na področju socialne politike in politike zaposlovanja kot tudi pri opredeljevanju ukrepov za njegovo uresničevanje, ni nerazumno, da države članice menijo, da je ukrep, kot je pravilo 120 dni iz člena 5(2) FL, lahko ustrezen za uresničitev prej navedenih ciljev.

88 Mogoče je namreč pritrditi temu, da ima navedeno pravilo s tem, da za odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcem, ki so zaradi bolezni odsotni več kot 120 dni, določa pravico do krajšega odpovednega roka, z vidika delodajalcev spodbujevalni učinek na zaposlovanje in ohranitev zaposlitve.

89 Da bi se preverilo, ali pravilo 120 dni iz člena 5(2) FL presega to, kar je nujno za uresničitev želenih ciljev, je treba to določbo umestiti v okvir, v katerem se pojavlja, in upoštevati škodo, ki bi jo lahko povzročila zadevnim osebam (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Odar, točka 65).

90 Predložitveno sodišče mora v zvezi s tem preveriti, ali je danski zakonodajalec s tem, da je sledil legitimnim ciljem spodbujanja zaposlovanja bolnih oseb na eni strani ter razumnega ravnovesja med nasprotujočimi si interesi delavca in delodajalca, kar zadeva odsotnost zaradi bolezni, na drugi strani, upošteval ustrezne elemente, zlasti glede hendikepiranih delavcev.

91 V zvezi s tem se ne sme prezreti tveganja hendikepiranih oseb, ki imajo pri ponovnem vključevanju na trg dela praviloma več težav od delavcev, ki niso hendikepirani, in imajo posebne potrebe, povezane z varstvom, ki jih zahteva njihovo stanje (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Odar, točki 68 in 69).

92 Ob upoštevanju predhodnih ugotovitev je na četrto vprašanje, točka (a), treba odgovoriti, da je Direktivo 2000/78 treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni določbi, v skladu s katero delodajalec pogodbo o zaposlitvi lahko odpove s krajšim odpovednim rokom, če je bil zadevni hendikepirani delavec odsoten zaradi bolezni in je 120 dni v obdobju zadnjih 12 mesecev prejemal nadomestilo

plače, kadar je ta odsotnost posledica njegove hendikepiranosti, razen če se s to določbo uresničuje legitimni cilj, pri tem pa ta določba ne presega tistega, kar je nujno za uresničitev tega cilja, kar mora presoditi nacionalno sodišče.

Stroški

93 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (drugi senat) razsodilo:

1. **Pojem „hendikepiranost“ iz Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu je treba razlagati tako, da vključuje bolezensko stanje, ki je posledica bolezni, ki je bila diagnosticirana kot ozdravljiva ali neozdravljiva, če ta bolezen povzroči omejitev, ki je posledica zlasti telesnih okvar oziroma umskih ali duševnih motenj in ki zaradi različnih ovir lahko prepreči, da bi zadevna oseba v poklicnem življenju polno in učinkovito sodelovala na podlagi enakopravnosti z drugimi delavci, in je ta omejitev dolgotrajna. Narava ukrepov, ki jih mora delodajalec sprejeti, ni odločilna za ugotovitev, da zdravstveno stanje osebe spada pod ta pojem.**

2. **Člen 5 Direktive 2000/78 je treba razlagati tako, da skrajšanje delovnega časa lahko pomeni enega od prilagoditvenih ukrepov iz tega člena. Nacionalno sodišče mora presoditi, ali skrajšanje delovnega časa kot prilagoditveni ukrep v okoliščinah v zadevah v postopku v glavni stvari pomeni nesorazmerno obremenitev za delodajalca.**

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

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

Podpisi